

## セクシャル・ハラスメント企業実務対応事例研究

講師：高井伸夫法律事務所

弁護士 岡芹 健夫 氏

現在わが国の労働環境において社会的にも認知されたセクシャル・ハラスメントはなお多々見られるところであり、特に女性の就業環境、ひいては就業機会の悪化や縮小ももたらしかねない。そこでセクシャル・ハラスメント対策の措置が義務付けられた改正均等法をベースに、判例や事例を取り上げながら企業側の実務対応について、経営法曹会議所属の岡芹健夫弁護士より解説、指導をいただいた。(以下にポイントのみ抜粋)



まず平成18年に男女雇用機会均等法が改正された際の「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」が極めて重要な判断基準となっている。同指針に沿った措置を企業側として講じておく必要がある。

指針が示すセクシャル・ハラスメントの内容

「職場」とは、通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については職場に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打ち合わせをするための飲食店、顧客の自宅等が含まれる。また社員旅行における懇親会の2次会も職場に含まれる。

「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならずパートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべてを言う。派遣労働者についても同様であること

に注意。

「性的な言動」とは、性的な内容の発言および性的な行動を指し、「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触れること、わいせつな図画を配付すること等が、それぞれ含まれる。

指針が示す「雇用管理上講ずべき措置」の内容  
事業主の方針(禁止事項等)の明確化およびその周知・啓発をすること

これには、性的な言動を行った者に対する懲戒規定を就業規則に定めることも言及している。

相談・苦情への対応と、適切に対応するために必要な体制の整備

相談に対応する担当者をあらかじめ定め、制度を設けること。これらを省くことは措置を講じたとは言えない。

職場におけるセクシャル・ハラスメントが生じた場合の事後の迅速かつ適切な対応

相談者もしくは行為者の一方のみからではなく、双方から事実関係を確認する。それでも事実確認が十分にできない場合は、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。さらにそれでも事実確認が困難であれば、第三者機関に紛争処理を委ねる、といった措置をとる必要がある。

また早めに対処すれば謝罪文と見舞金だけで済んだものが、迅速に対処しなかったことを誠意がないと判断され多額な慰謝料を請求される場合も実例で存在する。

以上、実例を交えながら企業として注意すべき事項について、また各種判例を用いどのように判断がなされたのかなど、具体的解説をいただいた。

(文責 事務局)