

「セクハラ・パワハラ対策」

弁護士 本井 克樹

1 セクハラ・パワハラとは

(1) ハラスメント

相手方の意思に反する言動

(2) セクハラ

雇用の場における相手方の意に反する性的言動

(3) パワハラ

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

【6類型】～「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」による～

- (1)身体的な攻撃（暴行・傷害）
- (2)精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- (3)人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- (4)過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制，仕事の妨害）
- (5)過小な要求（業務上の合理性なく，能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- (6)個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

2 これってセクハラ・パワハラ

キーワード：**相対性**

→個別的・具体的・相対的に相手方の意思に反するか否か

(1) セクハラ

「あいつがよくて俺がダメなのは不公平だ」

(2) パワハラ

給料泥棒→何くそ！！or 私はダメ人間

3 対策の必要性

- (1) 被害者の人権侵害の防止・救済。 うつ・自殺にまで及ぶ。
- (2) 会社経営に与える影響
 - ア 時間・費用の損失（調査・対応）
 - イ 社員の勤労意欲の低下・生産性の低下
 - ウ 企業評価の低下
 - エ 役員の退任・報酬減額・再選否決
 - オ 損害賠償責任（会社も役員も）
 - カ 業績の悪化・倒産

4 対策

(1) 予防対策

ア 到達点～**風通しのよい職場**

コミュニケーション不足が予期しないハラスメントを生む。

「そんなふうに思っていたとは・・・全然気付かなかった。」

イ 副次的効果

- ・勤労意欲・生産性の向上
- ・企業イメージの向上
- ・企業の業績発展

(2) 発生後の対応

ア 社内調査の端緒

(ア) 内部的端緒～内部告発・定期的な調査・モニタリング等

- ・外部に発覚する前に迅速な社内調査による原因究明&懲戒処分が可能
隠ぺいと思われる危険
- ・時間的余裕あり

(イ) 外部的端緒～捜査機関による捜査・民事訴訟・監督官庁の調査・マスコミ等

- ・時間的余裕なし
- ・社会対応を誤るとさらに後手に回る危険

イ 調査のポイント

- ・調査すべきか否か迷ったら調査～弁護士に相談
- ・調査機関の組織
外部の人間を入れるか、外部の人間のみで行うか
- ・客観的事実から主観的事実へ
- ・加害者ヒアリングは一番最後

ウ 関係者の処分～弁護士に相談

以上