

セミナーレポート

男女雇用平等推進月間・セミナーから

共に認め合う職場環境のために～「セクハラ・マタハラ」の相談事例、判例について

東京都労働相談情報センターでは、6月の「男女雇用平等推進月間」に合わせて、セミナーを多数開催しました。以下では、亀戸事務所が主催した弁護士・橋本佳代子先生の講演について要旨を掲載します。

◀ 「職場におけるセクハラ」とは…

男女雇用機会均等法は、事業主に対し、職場のセクハラ防止措置義務を定めています。事業主は、正社員、契約社員、パート社員に加え、派遣社員に対してもセクハラ防止措置をとらなくてはなりません。「職場」には、就業場所のほか、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店等も含まれます。「性的な言動」には、卑猥な冗談等性的な内容の発言、不必要的体への接触等性的な行動、また女性だけにお茶くみをさせる等性別役割分担に基づく言動も含まれます。

今年7月施行の新しい指針では、同性に対する性的な言動もセクハラであると明記されています。

◀ 「事業主が講じなければならない措置とは…」

- ①セクハラの内容・あってはならない旨の方針を明確化、周知・啓発・例:就業規則への記載・研修の実施等
- ②行為者に対する厳正な対処方針・内容の規定化、周知・啓発・例:就業規則への記載・研修の実施等
- ③相談窓口の設置・例:相談対応者の決定等
- ④相談に対する適切な対応・例:他部門との連携等
- ⑤事実関係の迅速かつ正確な確認(調査義務)
- ⑥当事者に対する適正な措置の実施(被害拡大回避義務)・例:当事者に配慮した配置転換等
- ⑦再発防止措置の実施
- ⑧当事者・行為者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- ⑨相談・協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発



▲「セクハラ・マタハラ」をわかりやすく解説して下さった橋本先生

◀ 「セクハラが起きた場合に事業主が負う責任とは…」

不法行為責任(使用者責任)や債務不履行責任(職場環境配慮義務違反)による損害賠償責任を負うこともあります。なお、職場でのセクハラが原因で精神障害を発病した場合には、労災の対象にもなります。

◀ 「セクハラ事件について留意すべき点とは…」

- ①被害者は、仕事を続けたいという心理等から、やむを得ず加害者に迎合するような行動に出る場合がありますが、そのことがセクハラを否定する理由にはなりません。
- ②被害者がすぐに周囲に相談しない場合もありますが、そのことが、セクハラを否定したり、心理的負担が弱いと判断したりする理由にはなりません。
- ③加害者が上司で被害者が部下の場合等、加害者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は、心理的負担を強める要素となります。

◀ 「いわゆる「マタハラ」とは…」

「マタハラ」とは、マタニティハラスメントの略で、働く女性が妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせ・いじめのことです。妊娠・出産を理由とする解雇、育休明けの不利益な配転が典型です。

妊娠・出産や産休・育休の取得等を理由に不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

◀ 「男女が共に認め合う職場環境の実現のために」

- ①社内制度の周知徹底→労働者のみならず事業主のリスク防止の観点からも重要
- ②セクハラを許さない組織作り→茶化さず、訴えを謙虚に聞き入れ、セクハラを許容しない風土を形成

労働 keyword 豆知識⑯

「セクシュアルハラスメント」

セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは、性的嫌がらせのことです。職場でのセクハラには、「性的な言動が行われ、それに対する労働者の対応により当該労働者が解雇・降格・減給等の不利益を受けるもの=(対価型セクシュアルハラスメント)」と「性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの=(環境型セクシュアルハラスメント)」があります。東京労働局に寄せられた労働者からの相談件数をみると、近年セクハラについては減少傾向にある一方、いわゆるマタハラについては微増傾向にあります。東京都労働相談情報センターに寄せられたセクハラ相談の内容をみると、従前多かった「対価型・地位利用型」にかわり、ここ数年は「環境型」が多くなっています。

セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメントに関する労働者からの相談(東京)



セクシュアルハラスメントの主な相談内容(東京)

