

37. セクシュアルハラスメントへの対応

Q

どうなる?こんなトラブル!

上司がしつこく『付き合っている相手はいるのか?』といった話をしてきます。あまりいい気分ではないのですが、職場の雰囲気を壊すのではと思って強く抗議もできません。我慢するしかないのでしょうか。

A

これがルール!

相手の意に反する性的な言動は、直接的な身体接触がなくてもセクシュアルハラスメントにあたり、会社は、職場の中でその被害が発生することを防止する義務がありますし、被害が生じたときは、損害賠償責任を負います。

セクシュアルハラスメントとは

一般的な意味では、相手の意に反して行われる性的な言動は、その相手が男性・女性のいずれであっても、また、直接的な身体接触によるものだけではなく、言葉によって行われたものも、セクシュアルハラスメントとなります。

セクシュアルハラスメントは避けるべき行動であるのはもちろんなのですが、法的には、わいせつな行為を強要したり、相手の名誉や社会的信用を傷つけたりすれば、犯罪として刑法上の責任が問われることがあるほか、社会通念からみても、被害者に対する損害賠償責任を発生させるという意味で違法な行為となります。

セクシュアルハラスメントと会社の責任

男女雇用機会均等法では、職場の中でセクシュアルハラスメントの被害が発生しないよう、事業主が積極的に予防措置と事後対応を取ることを義務付けています。

防止すべきものとされているセクシュアルハラスメントは、性的な要求を拒否したことなどを理由に、職場で不利益な取扱いをする「対価型」だけでなく、性的な言動などによって職場環境を悪くする「環境型」のセクシュアルハラスメントも含まれます。

【対価型セクシュアルハラスメントの例】

- ・事務所内において、事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため当該労働者を解雇する。
- ・出張中の車中において、上司が労働者の腰や胸などを触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をする。
- ・営業所内において、事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格する。

【環境型セクシュアルハラスメントの例】

- ・事務所内において、上司が労働者の腰や胸などを度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じて、その就業意欲が低下している。
- ・同僚が取引先において、労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事を手につかない。
- ・労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できない。

セクシュアルハラスメントに悩んだときは

事業主は、このようなセクシュアルハラスメント行為に対して厳正に対処すること、被害を受けたときの相談窓口があることなどについて、あらかじめ管理職を含む労働者に知らせておき、もし被害の申出があったら、適切な調査と対応をすることが義務付けられています。

このように職場でのセクシュアルハラスメントは、「個人の問題」ではすまない問題です。適切な対応を怠った事業主に対しては、国の行政機関(労働局)による助言・指導などが行われます。

また、被害者は加害者に損害賠償を請求できるだけでなく、雇い主に対しても、加害者の使用者として、あるいは被害者本人への適切な環境整備を怠った義務違反として、損害賠償を請求することができます。

セクシュアルハラスメント問題について、会社が適切な対応をしてくれないときは、東京都労働相談情報センターや国の行政機関(東京労働局雇用環境・均等部)などに相談してください。