

特集「セクハラへの取り組み」

1 企業の取組

企業が、セクシュアルハラスメントの問題の重要性を認識せず、職場で起こっているセクシュアルハラスメントを放置したり、さらには、雇用上の差別的な取り扱いに及び、人事労務管理上の対策を講じないなどの適切な対応をしなければどのようなことが起こるのでしょうか。

企業内でこの問題が放置された場合、

職場秩序が乱れる

社員の勤労意欲やモラルが低下する

業務の遂行や適正・効率的な組織運営が阻害される

以上のことから生産性の悪化につながります。

また、被害者からの訴えが寄せられたにもかかわらず、「大したことではない」、「個人間の問題で企業には関係がない」などと不用意な対応をする、あるいは、訴えを受け付けたとしても、「加害者が否定しているのでどうしようもない」などと一方的に打ち切るような無責任な対応をした場合、訴えた被害者は、「職場の問題を企業が何も対処しなかった」として、法的手段に訴えるなど、対外的な問題に進みがちです。

法的な争いになれば、加害者だけでなく、企業の対応について社会的な責任を問われる可能性が高く、また、多くの時間と労力が必要となるほか、費用面でもコストがかかり、場合によっては損害賠償金の支払いを命じられるケースもでてきます。

また、企業名が対外的に明らかになると、イメージが大きく低下し、社会的な信頼を失くすことにもなりかねません。

男女雇用機会均等法の配慮義務により、多くの企業で防止対策が講じられたものの、実際にセクシュアルハラスメントが起こった場合、迅速かつ適切な対応が十分にされていない状況がみられることから、厚生労働省は、個別企業の実効ある防止対策と事案への適切な対応に関する指導の強化についての指示を出しました。

企業にとって、さらにセクシュアルハラスメントの問題を労務管理上の問題、リスク・マネジメントの問題として捉える必要性が高まるものと思われます。

2 企業に求められる予防措置と速やかな事後対応

職場のセクシュアルハラスメントをなくすための最善の方法は、予防策の強化です。

企業が予防策を講じることで次のような効果が考えられます。

セクシュアルハラスメントの起こる可能性を抑え、その風潮を戒めることができます。

時間を無駄に費やすことなく速やかな対処ができるため、問題の拡大や深刻化を回避することができ、他の従業員からも信頼を得ることができます。

たとえ裁判になっても、解決のためのシステムが確立しているため、裁判所が免責を認める可能性があります。

また、セクシュアルハラスメントが起こったなら、速やかな事後対応が必要です。対応が遅れるほど、事実関係の確認が困難になるほか、事態が悪化し、状況に応じた適切な対応ができなくなります。

速やかで真剣な事後対応こそが、問題の拡大を防ぐ唯一の方法です。そのためにも、あらかじめセクシュアルハラスメントが起こった場合を予測して、「どの部署が」「どのような手続きで」「どのようなことに配慮しながら」「誰の指示を受けて」対応するのかなどの内部ルールや制度の整備を図っておくことが必要です。

3 苦情処理窓口の設置

セクシュアルハラスメントを受けた被害者の救済と問題解決を図るため、苦情処理や被害者の具体的救済を図る手続を制度化します。これにより、問題が対外的になることなく、社内において自主的な処理が可能になります。窓口の設置に当たっては、従業員に信頼され、利用しやすい窓口づくりに心がけることが必要ですが、特に次のことに注意することが大切です。

問題を公正・客観的な立場から取り上げ、迅速・効果的に処理できる苦情処理機関を設置することが大切です。現実問題として、直接の上司やその上の管理者がセクシュアルハラスメントの加害者であるケースが多いことからすると、そのような立場の者を最初の苦情の窓口にするのは、あまり適切とはいえないでしょう。

窓口については、人事部や総務部等が考えられますが、企業内部の窓口については、企業がセクシュアルハラスメントの苦情を真摯に受け止めることを社員全員に確信させることが重要です。

苦情処理機関が効果的に機能するため、被害者が相談・苦情を行ったことでのいかなる形態の報復も不利益も受けることがないよう徹底しておくことも必要です。

また、人事部や総務部等では相談しづらいという意見が多ければ、それ以外の適切な部署に相談窓口を設置したり、企業外部の機関に苦情・相談窓口を委任するなどの方法も考えられます。

ほとんどの会社ではセクハラ軽視の現われとして窓口として若い女性社員を置きますが、これで窓口として機能するでしょうか？



セクハラをめぐる裁判事例

不法行為による使用書責任を初めて認めた福岡セクハラ裁判

事件の概要 出版社で働いていた A さんは、B 編集長から会社の内外に「A は異性と交友関係が派手である」などの性的風評を流された。さらに B 編集長は、A さんと取引先の男性との関係に問題がみられるなどとして、A さんに退職を求めた A さんは C 専務に対し、B が関係者に謝るように指示して欲しいと訴えたが、C 専務は、あくまで個人間の問題と捉えて二両者でよく話し合うようにとの対応に止まり、A は退職を余儀なくされた。

判決の要旨 B は A に対する性的中傷を行い、その結果、A が職場に居づらくなる状況を作り出し、A の人格を損ない、働きやすい職場環境の中で働く利益を害したので A に対して民法第 709 条の不法行為責任を負う。B の一連の行為は、A の職場の上司としての立場からの職務の一環またはこれに関連したものであり、会社の「事業の執行につき」行われたものであるから、会社は、B の不法行為について民法第 5 条の使用書責任を負う。また、使用者には、働く者の人格尊厳が侵され、仕事に支障を生じさせる事態が発生することを防ぎ、もし発生してしまった場合には適切に対処して、職場が働く者にとって働きやすい環境を保つように配慮する注意義務がある C には、職場環境を調整するよう配慮する義務を怠り、女性である A の譲歩、犠牲において職場関係を調整しようとした点において不法行為が認められるから、会社は、C の不法行為について民法第 715 条の使用書責任を負う。

債務不届行による使用書責任を認めた京都セクハラ裁判

事件の概要 呉服販売会社に勤務していた A さんは、ビデオカメラを使って、女性社員用更衣室を隠し撮りしていた男性 B 社員にビデオ撮影され、プライバシーを侵害された。C 代表取締役は、ビデオカメラに気づき、ビデオカメラの向きを逆さにして撮影できないようにした。その後一旦、ビデオカメラが撤去されたので、C 代表取締役は何の措置もとらなっていた。そうしたところ、B 社員は再び女性社員用更衣室にビデオカメラを備え、隠し撮りを続けた。それに気づいた C 代表取締役は、その後に B 社員を解雇した。

判決の要旨 会社には雇用契約に付随して、社員のプライバシーが侵害されないよう職場の環境を整える義務がある。誰がビデオ撮影したのかなどの真相を御する努力をして、再び同じことがないようにする義務がある。にもかかわらず、会社は、ビデオカメラの向きを逆さにしただけで、ビデオカメラが誰かによって撤去されると、その後何の措置もとらなかったため、再び女性用更衣室でビデオ撮影がされる事態となったのであるから、会社は、債務不届行により、ビデオ撮影によって生じた A の損害を賠償する責任を負う。

密室での行為の事実認定が逆転した横浜セクハラ裁判

事件の概要 建築土木に関する商品開発等を業としている会社の横浜営業所に勤務していた女性 A さんは、男性所長に、事務所で勤務時間中に二人だけの時、無理矢理キスをされる、抱きつかれる、衣服の上から身体に触られるなどのセクハラを受けた後、A さんは、C 代表取締役に直訴するが、C 代表取締役は、事実を確定しないまま、B 所長を注意し、謝罪させた。そのほか何の措置もとられなかったため、A さんは、事件後も事務所で B 所長と仕事をせざるをえず、居づらくなって、退職した。

判決の要旨 第一審の横浜地裁 95 年 3 月 24 日判決は、このような被害を受けた場合、女性は通常逃げたり大声をあげたりするはずなのに、A はそのようなことをしていない、だから A の言っていることは不自然だ、信用できないとして、A を敗訴させた。これに対し、東京高裁の控訴審判決は、性暴力の被害を受けた女性のうち、逃げたり、声を上げたりする者は、一部であり、身体的または心理的麻痺に陥る者、加害者を説得しようとする者などあり、逃げたり声を上げたりすることが一般的対応とは限らないうえ、事件後に C に書面を渡して直訴するなどしたその後の A の行動等を考えると、B が言うように瞬間的に A の肩に手を置いただけとは考え難く、A の言っていることは信用できる、として A の被害を認定し、A を逆転勝訴させた。

被害者の女性が逆転勝訴した秋田セクハラ裁判

事件の概要 短期大学の研究補助員であった A さんは、所属する研究室の B 教授とともに学会出席のために出張した際、宿泊先のホテルの室内で、B からベッドに押し倒されて胸を触られるなどの猥褻行為を受けた。A は、損害賠償の支払を求めて本訴提起。これに対し、B は、猥褻行為を否認し、A への日頃の仕事に対する協力への感謝と励ましの気持ちをつたえようとして、肩に両手をかけただけと反論した。さらに、B は、A が虚偽の事実を公表したことにより、名誉が毀損されたとして、反訴を提起した。

判決の要旨 第一審の秋田地裁 97 年 1 月 28 日判決は、「強制わいせつ行為にあった被害者は、無我夢中で逃れようとするか、反射的に抵抗したりするのが通常であるし、また畏怖心に終始してまったく抵抗できない場合も考えられる。」と被害者の行動パターンを限定し、すぐに対抗しなかった A の対応は「A と B との関係、A の年齢、経歴からすると通常でない。」として、猥褻行為の存在を否定した。A は敗訴し、B に対する名誉毀損に基づく損害賠償の支払を命じられた。しかし、控訴審判決は「性的被害者の行動パターンを一義的に経験則化し、それに合致しない行動が架空のものであるとして排斥することはできない。」とし、そのうえで、A および B の供述や事件前後の事情を検討して、猥褻行為があったと判断し、A の損害賠償請求を認めた。

こんなときどうする？

Q 最近、中途入社した従業員から「求人情報誌の記載と、実際の労働条件が違う。これは労働基準法違反だ！」と言われた

A 求人誌やハローワークに掲載されている求人票は、あくまでも募集の際に提示する労働条件の目安です。したがって、労働基準法第 15 条で定める労働条件の明示には該当しません。

使用者は採用にあたって、労働者に労働条件の明示を文書(労働条件通知書)で交付しなければなりません。これを怠れば、使用者は労働基準法第 15 条違反(通知書不交付違反)となりますが、労働条件の内容は個別労働紛争となります。

Q 雇用契約書(労働条件通知書)にはどのような事項が必要ですか？

A 雇用の流動化や雇用形態の多様化の流れの中で、雇用契約(合意に重点の傾向)が重要になっています。労働基準法第 15 条では次の事項は必ず明示しなければなりません。

- (1) 労働契約の期間、)就業の場所、従事すべき業務
- (2) 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働(残業)の有無、休憩時間、休日、休暇、並びに労働者を 2 組以上に分かれて就業させる場合の取扱
- (3) 賃金の決定、計算および支払方法、賃金の締切りおよび支払の時期並びに昇給に関する事項
- (4) 退職に関する事項

その他、退職金・賞与や休職などに関しては、その規定がある場合に明示する義務があります。

なお、上記(1)～(4)は必ず書面で交付しなければなりません。

Q 採用の際に「身元保証書」と「保証人の印鑑証明」の提出をさせています。また、保証の条件を厳しく「身元連帯保証書」にしたいのです。これらはどの程度有効なのでしょう？

A 入社にあたって身元保証書の提出を求める企業はありましたが、最近では保証人の印鑑証明も合わせて求めるケースが増えています。

印鑑証明の提出を求めるのは、その人物が架空ではないことを証明するためです。また、「身元保証ニ関スル法律」では、身元保証人の責任が大きくなり過ぎないように、通常の雇用契約での身元保証人の法的な期限は「最長 5 年・更新 5 年」となっています(第 2 条)。

特に期限を定めていない場合、有効期限は 3 年です(第 1 条)。「身元連帯保証書」という「特約」は身元保証人に不利益になるので、「連帯」の部分だけ無効となります(第 6 条)。

Q 私の会社では、残業手当を部署ごとに一律 5 万円と決めていて、どんなに残業してもそれ以上は支給していません。この計算では残業手当が不足する月もありますが満たない月もあり、不足分扱は 1 年内の清算・相殺でいいでしょうか。

A 割増賃金(= 残業手当)は、労働時間に応じて計算されるべきですが、就業規則や労働協約において、一定額、または、時間数で一律の割増賃金を定める場合もあります。ただし、こうした場合であっても、一定額を超える実績に対してはその不足額を支払うことが必要ですから、ご質問のように実際の時間外労働によって計算した額が、会社で決めた残業手当額を上回る場合には、その差額分を請求できます。

なお、特定の月においては定額の残業手当が不足するが、1 年間で平均すれば定額が実績を上回る場合はどうでしょうか。結論から言えば、こうした場合であっても、残業手当が不足する月については差額を支給しなければならず、一方、残業手当が実績を上回る月についても、支給額については就業規則等で定めたものですから、その全額を支払う義務が生じます。

Q 近頃、最低賃金の議論が盛んですが、企業にとってどんな意味がありますか。

A 最低賃金制度とは、使用者がこれ以下で働かせてはいけない、という制度です。

これを決めているのが、最低賃金法です。違反があれば、管轄の労働基準監督官が是正指導し、悪質であれば罰金も科されます。また、最低賃金は、47 都道府県の地方最低賃金審議会が審議し、毎年、地方労働局長が決定します。

最低賃金については大幅な引き上げが現在検討されています。

事務所からのお知らせ

セクシャルハラスメント外部相談窓口事業については、現在事業計画をまとめている途中です。スタッフとして加える弁護士、臨床心理士の入選が難航していましたが、近日決まりそうです。早ければ 10 月から開始できそうです。この事業の相談のためいろいろのところを訪問しましたが手ごたえがあります。この事業については女性が中心となって行うほうがうまくいくと思われるため、女性職員の増員を考えています。