

法律診断



社会保険労務士 行政書士 牟田美智代事務所

「セクシュアルハラスメント」

「セクシュアルハラスメント」が与える影響について
あなたの、その言葉・行動、相手が不快に思えば「セクハラ」です。

セクハラ・パワハラなどのハラスメントが社会問題となっています。

セクハラ＝性的な嫌がらせ、「セクハラ」の判断基準はどうなっているのでしょうか。男女雇用機会均等法では「職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により労働条件につき不利益を受けること、またはその性的な言動により就業環境が害されること」とされています。

直接のボディタッチであれば、すぐセクハラと結びつき判断は難しくありませんが、言葉であると相手の受け取り方によって大きく変わってくるため、非常に判断が複雑になってきます。複数の人に全く同じ言葉をかけても、気にしない人もいれば、嫌がる人もいます。普段の何気ない会話の中でセクハラとされてしまう可能性があります。

まず、セクハラで注意したいのは管理職の言葉や態度です。同期であれば率直に気持ちを伝えることができますが、部下と上司の関係では立場に差があるために、不快に感じる発言があっても部下は強く言うことができずに我慢し、積もってしまいます。

結婚した従業員に対して「子供はまだなのか」などと言うことはセクハラに該当してきます。

セクハラが放置された場合の職場への影響は人間関係の悪化、信頼の低下、退職等が起きることによ

る労働力の低下などがあげられます。裁判でも本人だけでなく事業者も責任を問われることとなります。

セクハラへの予防策として、まず社員教育を行いましょう。どのような言葉や行動がセクハラになるのか、セクハラになったら会社、自分の部署にどのような影響が出てくるのかなどについて、改めて一般社員、管理者と分けて勉強しましょう。また逆セクハラ、女性にとってはただのおしゃれのつもりでミニスカート、目のやり場に困ってしまう男性、「なんとかならないのか…」と思っても口に出しにくいですね。気づかぬうちにおしゃれな女性が加害者になっているかもしれません。教育といいつつ、勉強です。みんなが互いに気づきの場となるとよいと思います。

次に、セクハラ苦情の窓口を設けましょう。教育・勉強をしても実際にセクハラが起こってしまった場合のための相談窓口です。また「ご意見箱」として、現場の実態や意見を吸い上げることもできますと思います。就業規則の懲戒規定に条項も盛り込むことなどが効果的です。

管理職の皆さん、その言葉、態度…大丈夫ですか
ご注意くださいませ。

今回は、パワハラについてお伝えします。