

「セクハラ問題を考える」

緊急特集

最近、テレビや週刊誌などで取り上げられるセクハラ（セクシュアル・ハラスメント）問題。会見や弁明では世間を騒がせたことを詫びても、セクハラについては、あまり責任を感じていないように見受けられることもあります。なぜセクハラと言われるのかわからない…というような態度にさえ見えます。

セクハラの問題が甘いのか？
それとも、認識さえ、ないのか？
今回は、企業の労務管理の専門家「いまの社会保険労務士事務所」の今野佳世子さんにお話を伺いました。

いまの社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士
今野佳世子さん



埼玉労働局にて労災保険給付、労働保険適用等の業務に従事したのち、平成20年いまの社会保険労務士事務所を開設。労使ともに円満に、労働法を忘れて本業に熱中できる環境づくりのお手伝いを目指しています。

「セクハラ」という言葉はいつから使われているのですか？

平成元年に、福岡県の出版社に勤める女性が、上司と会社を相手に慰謝料などの損害賠償を求めた民事裁判が起きました。男性編集長が部下の女性に「結構遊んでる」「夜の仕事が向いている」などと中傷を続け、退職に追い込んだことによるもので、テレビや雑誌などで「このような行為は『セクハラ』と呼ばれるものだ」と解説され、広く認識されるようになりました。「セクシュアル・ハラスメント」という言葉は、この年の新語・流行語大賞の新語部門で金賞を受賞しています。

セクハラ問題の構造を教えてください

年配の人や権力を持つ人の言動により、周りの人が傷つくという構図でとらえがちですが、セクハラは誰もが加害者にも被害者にもなりえます。相手を貶める、傷つける意図があるのはもちろんダメですが、良かれと思って言ったこと、したことでもセクハラに該当する場合があります。「傷つく人がいるかも」と意識しましょう。「自分の家族が職場でこう言われたらどう思うか？」と考えるのも、いいと思います。

最近のセクハラ報道について、どう思いますか？

以前は、被害を訴えるために裁判を起すことが一般的でしたが、最近はインターネットやSNS（※）で発信することで、拡散されたり、マスコミが取り上げたりするケースが増えています。相手方や会社に対し、社会的な制裁を与える方法としては新しいと思いますが、反論もできない一方的なやり方は危険だと思っています。
※ SNS：ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略で、個人間のコミュニケーションを支援するインターネット上のサービス

職場におけるセクハラ問題の予防と対応策を教えてください

雇用者には、従業員が心身共に安全に働けるよう、職場の環境が不快なものにならないように整える義務があります。

セクハラなどのハラスメントは何も生みませません。それが原因で病気になったり、職場の士気が下がったりします。もしかしたら、セクハラをしている人自身が心に問題を抱えているのかもしれない。職場では、こういった点にも目を向ける必要があると思います。

予防策としては、「どのような言動がセクハラとなるのか」「セクハラに該当する行為を行った場合にどのような処分がありえるのか」「自社がセクハラを許さないという方針を取っていること」などを従業員に周知することが重要です。

また、それぞれがどんな言動を不快と感じるのか、職場で話し合う機会をもつことも大事です。

例えば、家族写真をデスクに置いておくことを不快に思う従業員もいるかもしれません（望んでいても子どもがいない等）。そういったケースについて職場で話し合い、不快に思わない環



境にすることや、外部から専門家を呼んでセクハラについて学ぶことなどが予防につながります。

もし、セクハラを受けてしまったら、その内容を記録しておきましょう。何月何日、誰にこう言われた、こうされた、一緒にいた人は誰、とメモしておくなど、記録をとっておくことが大切です。

心が辛くなって、病気などになってしまつ前に、誰かに相談して解決できるようにした方がいいと思います。

一方で、会社側の対応策としては、相談を受けたら、放置しないことが第一です。

まず、被害者及び行為者とされる者の両者から話を聞き、速やかに事実関係を明らかにします。次に、事案の内容や状況に応じて、被害者に対する適正な配慮、行為者に対する適正な措置を実施します。併せて、セクハラの原因や背景となる要因を解消するなどの再発防止策を実施します。

その際、気を付けたいことは、被害者も行為者も大事な従業員だということ。両者の人権に配慮することを忘れてはいけません。

実際には同じ発言でも、セクハラと言われる人と、言われない人がいると思いますが、その差をどう考えればいいのか？

ハラスメントには「グレーゾーン」があります。誰から見てもセクハラ、といったものではなく、言う人によってアウトとかセーフとか、逆にハラスメントと感じる人と感じない人がいる言動のことです。

裁判例では、「業務上必要だったか」「人格否定にあたるか」「今の常識からみてあつてはならない行為か」などが分かれ目になるようです。職場の人間関係を良好に保つためには、「グレーゾーン」を避けることが重要です。

そして、もし、「グレーゾーン」の言動をされた、聞いた場合は、受け流さず、その場で、声を上げる勇気も必要です。大きくなる前に芽を摘む習慣をつけていただけたらと思います。

取材を終えて

社会保険労務士は企業の労務管理、社会保険の手続きから年金相談まで行うエキスパート。長時間に渡り詳しく、丁寧に教えていただいた中で、「ハラスメントは何も生まない」「被害者も行為者も大事な従業員」という言葉が非常に印象的でした。企業セミナーを受講してきたような気分が帰路につきました。

（編集協力員 杉山 宏行）