

セクシュアルハラスメント問題  
 なぜ、会社がセクハラ問題に取り組むのか  
 ～法があるから対策ではなく積極的に職場作りを～

\*\*\*\*\*

**職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置**

第 11 条(2007 年 4 月)

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用権利上必要な措置を講じなければならない

\*\*\*\*\*

2007 年 4 月に男女雇用機会均等法が改正施行されました。この法律でセクハラ防止についての事業主の義務は配慮から措置へと強化されました。もともと事業主は雇用契約上、従業員が働きやすいようにしなければならないという職場環境配慮義務があり、セクハラを放置すれば使用者責任を問われることとなります。この均等法の施行でそれがさらに強化されることになりました。

企業がセクハラ防止を就業規則に規定し、それをパンフレットや研修などで周知し、相談窓口を設置する理由のひとつにこの法律の存在があげられます。

セクハラを受けたので上司に相談したら「二次会について行くなんで、あなたにも問題があったんでしょ」「二人の合意のことだったのでしょ。当事者同士で話し合っよ」と、このように個人の問題として処理してしまうケースがよくありますが、こうした上司や会社の対応がさらに問題をこじらせる原因となっているのです。

セクハラは自分が加害者にならないように個人として気をつけることはもとより、管理者にはセクハラが起きないような職場環境をつくる責任があります。また相談したにもかかわらず、被害者に非があったかのような言い方でさらに本人を傷つけるようなことがあれば会社の責任は免れません。

しかし、裁判になったとき、会社が負けないように、という消極的な理由でセクハラ対策を考えている限り、会社内のセクハラはなくならないでしょう。どうも男性たちと話してみるとセクハラに対する考えが甘いように感じられます。セクハラは犯罪なのです。当然個人の尊厳を無視した人権問題でもあります。

また企業にとってセクハラを放置することは大きな損失を招くこととなります。被害者が心身や経済的なダメージを受けることのみならず、職場環境の悪化、また処分ともなれば加害者もまた、地位や信用を失うなどそのダメージは計り知れません。

そもそも均等法では採用、教育、昇進などでの男女差別を禁止しているものであり、セクハラ防止はそのひとつの条項にすぎないのです。

ですからセクハラを無くしていくためには女性に働きやすい環境で十分に能力を発揮してもらおうという意識が根底に無くてはなりません。「女性の持つポテンシャルの活用が企業に必ず利益をもたらす」という強い信念を持って女性活用を企業戦略の中核にすえる必要があるのではないのでしょうか。

さて、あなたの職場で女性がもっと力を発揮したらどのようなメリットがあるか具体的に想像できますか。