

## ハラスメント問題

### ハラスメント問題 発覚時のペナルティーは、法律・社内規定で裁かれる

社会的に明確なルールが整備できていない問題ですが、一つは法律に基づいて、裁判で罪と罰の妥当性が決まるケースがあります。明白な被害があれば、セクハラでは強制わいせつ罪、侮辱罪、パワハラでは暴行罪、傷害罪などで被害届を出す、あるいは刑事告訴ができます。

民事裁判では、先輩のいじめが原因で自殺したケースで、加害者に1,000万円、使用者である病院に500万円の損害賠償が命じられたものがあります。自殺にまで至らないケースでは「会社を辞める」などと、本人や周囲にメールを送りつけたことで名誉毀損とされた事例もあります。しかし判決いかんによらず、このように裁判となってしまうれば被告としての心理的、社会的なダメージは相当なものとなることは間違いないでしょう。

もう一つは社内規定に照らして裁定される場合です。セクハラやパワハラを受けたとして社内に相談や通報がなされると、事実確認を行い、問題解決に向けて動くこととなります。その結果、注意や異動程度で収まる場合もありますが、重大な問題であれば懲戒規定などに基づいて処分が検討されます。現在は懲戒の程度については会社によって判断が分かれるところです。

労務行政研究所が企業を対象に行った「懲戒制度に関する実態調査によれば、「同僚にストーカー行為を繰り返して、被害を訴えられた」場合の処分として一番多かった回答は懲戒解雇、「電子メールでわいせつな文書を社内の複数女性に送るなど、セクハラ行為が発覚した」場合は出勤停止、「社内で私的理理由から同僚に暴力をふるい、全治十日間の傷を負わせた」場合は懲戒解雇となっています。

セクハラの場合は、相談者が性的に不快であったと申し立てて、その事実が認められれば、ある程度の社内処分は免れないでしょう。しかし、この調査の中であまり触れられていないように、パワハラの場合は大声で怒鳴ったとか、厳しく注意したとかの事実があったとしても就業規則にその条項が明記されていない限り、処分とはならないのが現状です。

コンプライアンスに対して一層厳しい目が向けられている中、軽微なものであっても上司の権限をもって違法行為を強要したり、部下の健康や職場環境を害したりすれば、社内での処分も徐々に厳しくなっていくことでしょう。

処分されなくても、争いごとか表面化すれば加害者側も不快な思いをしたり、職場での評価を落としたりしかねません。セクハラ・パワハラは罪と罰は決して軽くはありません。

(株) クオレ・シー・キューブ 岡田 康子(2008)