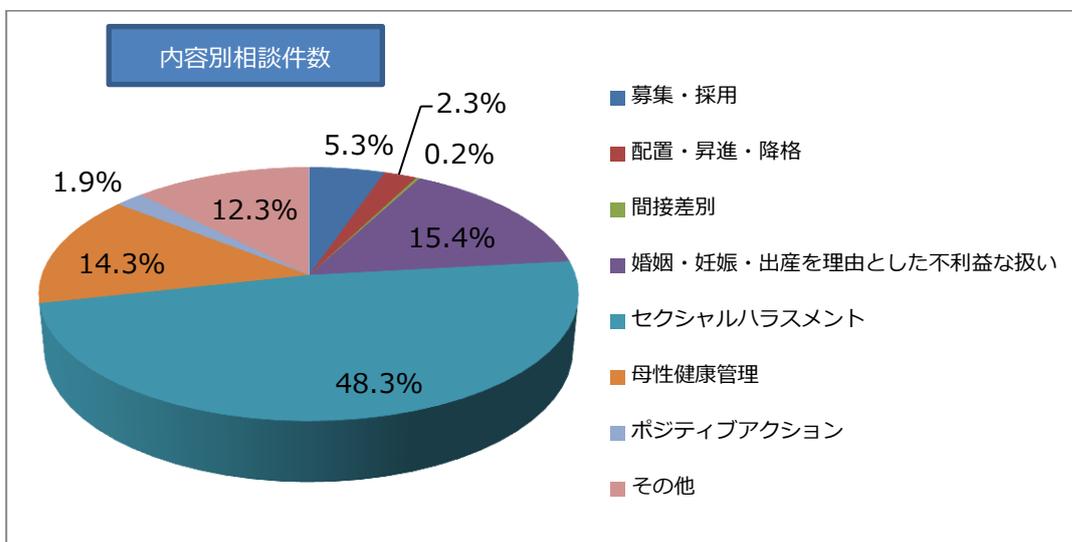


厚生労働省がセクハラを対策強化 (IRSME14003)

平成 26 年 5 月 23 日 加藤丈侍

近年、社会問題としてすっかり定着した感のある『セクシャルハラスメント』。(以下セクハラ)
平成 24 年度の雇用機会均等法に関する相談 (20,677 件) のうち実に 48.3%がセクハラに関する相談だった。高止まりするセクハラ問題への対策を強化し、快適な労働環境を整備し、労働力を確保することは、少子高齢化社会をむかえた日本の企業にとって避けることのできない課題となっている。



※厚生労働省発表資料より作成

■ 多様化するセクハラ

セクハラという概念は 1980 年代半ば以降にアメリカから輸入された。1989 年 8 月には、福岡県の出版社に勤務していた女性が、上司を相手取りセクハラを理由とした日本初の民事裁判を起こした。職場を舞台にした上司と部下との間で起きた事件ということで普遍性があり、これまで日本の職場で何気なく行われてきた女性に対する行為や発言がセクハラになるのかといった身近な話題となりメディアでも盛んに取り扱われた。同年、新語・流行語大賞の新語部門金賞を『セクシャルハラスメント』が受賞。以降、一過性の流行で終わらず日本に定着した。近年では男性から女性のセクハラのみならず、女性から男性、女性から女性、男性から男性への行為や言葉もセクハラと認められるようになった。

平成 26 年 5 月 23 日

(IRSME14003) 厚生労働省がセクハラ対策強化

1. 対価型セクハラ

- ・酒席での酌の強要
- ・職場で昇進を人質にとった性行為や愛人契約の強要
- ・体を無理矢理触り、拒否できない職務上の立場を利用していじめ・いやがらせを行う

2. 環境型セクハラ

- ・容姿や恋人関係などに関する噂話
- ・結婚や出産のことを尋ねる
- ・男性に対して『男のくせに…』『男らしくない』といった発言をする

厚生労働省は、男女格差の縮小、女性の活躍促進、同性間の嫌がらせ等についての対策を強化するために法的な環境整備をすすめていく。それが平成 26 年 7 月に施行される男女雇用機会均等法の改正である。今後は、具体的な企業の取り組みが問われていくだろう。

■ 男女雇用機会均等法の見直し

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

間接差別となるおそれがある措置として省令に定める 3 つの措置のうち、コース別雇用管理における『総合職』の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。

これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとする。

2. 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取り扱いをしている事例を追加。

3. セクシャルハラスメントの予防・事後対応の徹底等

- ① 職場におけるセクシャルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示。
- ② セクシャルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシャルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示。
- ③ セクシャルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生の恐れがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や

平成 26 年 5 月 23 日

(IRSME14003) 厚生労働省がセクハラ対策強化

背景となってセクシャルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示。

- ④ 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。

4. コース等別雇用管理についての指針の制定

『コース等で区分した雇用管理についての留意事項』を、より明確な記述とした『コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針』を制定。

■ 事業主に求められる措置

法律の改正をうけて、職場におけるセクハラを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置として厚生労働省が 9 項目の指針を定めた。事業主はこれらを必ず実施しなければならない。

- ① 職場におけるセクハラの内容・セクハラがあってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ② セクハラの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 事実確認ができた場合は、行為者および被害者に対する措置を適正に行うこと
- ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること
- ⑧ 相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ⑨ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行うてはならない旨を就業規則等に定め、労働者に周知・啓発すること

企業は、日頃から労働者の意識啓発など、周知徹底を図るとともに、相談しやすい職場となっているかなどをチェックし、未然の防止対策を講じる必要がある。

■ まとめ

中小企業における最大の経営資源は言うまでもなく『ヒト』である。その『ヒト』の定着をはかり、従業員の積極的な取り組みを期待するためにも、経営者にはセクハラ対策を経営上の優先課題としてとらえ、適切に対応していくことが求められている。(了)