

【テーマ】 セクシャル・ハラスメント（セクハラ）

＜申請内容＞ 労働者Aは、上司である係長から、卑わいなことをたびたび言われていたため、これはセクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）であるとして、会社のセクハラ相談窓口にご相談し対応を求めた。しかし、会社は、係長に対し、口頭で注意を行っただけで、その後も係長のセクハラ行為は止むことがなかった。Aはセクハラに耐えかねて退職し、セクハラを放置した会社に対し慰謝料、経済的損失等の損害賠償を求めてあっせん申請をした。

＜あっせん結果＞ 調整の結果、セクハラのご相談への対応が不十分であったこと等を考慮し、会社が解決金を支払うことで本事案は解決した。

【解説】

- セクハラには、大きく、「対価型」（職場において労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを労働者が拒否したことで、解雇、降格、減給等の不利益を受けること）と、「環境型」（性的な言動が行われることで職場環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること）があります（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」）。
- セクハラが行われた場合、加害労働者には、強制わいせつ（刑法第176条）や名誉棄損（刑法第230条）等の刑罰が科される可能性があります。また、被害労働者に対する損害賠償の責任も負わなければなりません（民法第709条）。
- 同時に、加害者と被害者を雇用する使用者も、セクハラを発生させた責任を負わなければならないことがあります。それは、使用者には、そもそも、職場の労働者に対し働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務（職場環境配慮義務）があると解されているためです。使用者がこの義務を怠り、セクハラを発生させたと認められる場合、被害労働者に対し損害賠償の義務を負います（例えば、三重（厚生農協連合会）事件・津地判平9.11.5）。とりわけ、被害労働者がセクハラが原因で不本意に退職した場合には賠償額が比較的高額となることもあります（京都呉服販売会社事件・京都地判9.4.17）。
- 職場におけるセクハラ予防及び被害の拡大を防ぐため、事業主に対し、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応など雇用管理上必要な措置を講ずることを義務づけています（男女雇用機会均等法第11条）。

【ポイント】

- 会社は、その雇用する労働者が起こしたセクハラ行為について、損害賠償の責任を負わなければならないことがある。
- 会社は、セクハラを防止し、被害を拡大させないために、①方針の明確化及びその周知・啓発、②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応など雇用管理上必要な措置を講じる義務がある。