



どの会社にもある! 同友会にもある? ハラスメントを考える。



どうする? 会社中のハラスメント Q & A

Q 社内でセクハラ・パワハラ事件が起ると会社は責任を問われるのでしょうか?

A 2014年11月28日。業界大手のアドランス社に勤めていた女性社員が指導役の店長からセクハラを受け、退職に追い込まれたとして、同社に対し2,700万円の損害賠償の支払いを求め提訴していた事件。結局、会社側が解決金として1,300万円を支払うことで和解が成立しました。

このように、セクシユアルハラスメント(以下…セクハラ)やパワハラ(以下…パワハラ)は、個人が加害者となり引き起こした事件であっても、会社は、以下の法的責任を問われる可能性があります。

・会社として、良好な職場環境を整備し、配慮する義務を怠った、あるいは、問題発覚後に適切な対応をする義務や、職場環境の改善に努める義務を怠ったことを理由とする不法行為責任(民法709条等)
・加害者を使用する者として負う使用者責任(民法715条等)

・会社が、労働契約に伴う付随義務として負っているとされる職場環境の整備義務、配慮義務、改善義務を怠ったことを理由とする債務不履行責任(民法415条等)

Q 具体的にどんな事がハラスメントとして問題になるのでしょうか?

A 昨年度、滋賀労働局に寄せられた個別労働紛争相談件数は、2,692件。その内訳をみると、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が589件と過去最多となっており、「解雇」の相談件数を上回りトップになっています。急増を続ける「いじめ・嫌がらせ」の相談件数の裏には、相当数のハラスメントが存在していると考えられます。

では、ハラスメントとは、いったいどのようなものを指すのでしょうか。一般的にハラスメントとは、「他者に対する発言行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること」を指します。具体的には、

次のようなハラスメントがあげられます。

「パワハラ」：職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為。

「セクハラ」：労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること(対価型セクハラ)。または、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること(環境型セクハラ)。

「マタニティハラスメント(マタハラ)」：働く女性が妊娠・出産に関連し職場において受ける精神的肉体的いやがらせ。妊娠中や産休後に会社で受ける心無い言葉行動や解雇・契約打ち切り、自主退職への誘導などの行為。

その他、言葉、態度、文書などにより、精神的嫌がらせを静かに陰湿に繰り返す「モラルハラスメント(モラハラ)」などが職場の中で問題となるケースが増えています。

Q 社内でハラスメント事件が起らないようにするには、どうすればよいのでしょうか?

A まずは何と言っても、「ハラスメント行為は許さない」というトップのメッセージを明確にすることが大切です。そして、就業規則やガイドラインなどで、社内のルールを決め、研修などを通じてその啓発を行う必要があるでしょう。また、問題が発生したときや発生しそうなときに相談できる窓口を設けることも、雇用管理上講ずべき措置とされています。

しかし、これらの体制を整えるだけでは不十分かもしれません。計画的に業務を進めることが得意な人もいれば、新しいアイデアをどんなに生み出す人もいないように、私たちは、一人ひとり持ち味が違います。自分では当たり前だと思っても、周りの人にとってはそうでもないかもしれません。この違いを認め、相手の人格を尊重できる社風づくりが、何よりも大切なことだと思います。

DOYU NOW

▼人口減少、高齢化を抱える日本。男性だけではなく、女性や高齢者、外国人、障害を持つ人など多様な人々が共に働き、共に生きる地域づくりが求められています。しかし、そのためにはまだまだ考え解決しなければならぬ問題もたくさんあるようです。

▼今月は、そのような課題の一面を、女性会員に語っていただきました。紙面の都合でごく一部のご紹介になりますが、ぜひ耳を傾けていただきたいと思います。たとえば今月号を社員と読み合わせを見て、感想を話し合ってみても意外な自社の問題が見つかるかも知れません。この座談会で気づいたことは、自分が言っていること、していることで相手が傷ついているという事に気づいていない、あるいはダメージを与えようとして言っているのではなく、軽い気持ちだったり、経営者・リーダーとして自分自身が追い込まれた状況で思わず口にしてしまう場合が多いという事です。「タフでなければ生きていけない。優しくなれなければ生きていく資格がない」(フィリップ・マローウ/レイモンド・チャンドラー)と言うハードボイルド小説の有名なフレーズのとおり、たくましく、人の痛みがわかる経営者を目指して研鑽し続けることがこの問題の一番の解決策なのかも知れません。

女性会員 ハラスメントを叱る!!

～女性会員座談会～

日時 2015年3月某日
出席者 滋賀同友会女性会員 6名
 (匿名でご出席いただいています)
司会 同友会事務局



司会…本日はお忙しいところ、お集まりいただきましてありがとうございます。ございます。安部内閣が「女性活用」を掲げて経済成長を目指しています。そのことの妥当性は別としまして、中小企業の現場では多くの女性経営者、女性リーダーが活躍しておられます。しかし、一方で昨年、東京都議会でのセクハラヤジ事件、今年2月の最高裁での「海遊館セクハラ事件」の処分妥当判決など、まだまだ社会的には

セクハラにとどまらず多くのハラスメント(嫌がらせ、いじめ)が存在して、この解決がいつそう大きな課題になって来ます。私たちが小企業家

同友会も、「人が輝く」(14年度スローガン)会社や社会を目指していますが、本当にそう出来ているのだろうか?という疑問もあります。今日は、「活躍中の女性経営者、幹部の方にお集まりいただき、会内、会外での現状、課題、提言などを、率直にお話頂き、今後の同友会や、会員各社での取り組みの参考にさせていただきます」と思います。よろしくお願いします。

Aさん…同友会内でもやはり感じる時はあります。私自身も含めて独身や、子供が居ない女性に対して、「ご主人は何をしてるの?」「子供さんは幾つ?」「など聞いてこられて、「いや、独り身なんです」「子供いないんです」と笑顔で収めようとするので、そこでスマートに引いてくれればいいんですが「なんで?なんで結婚しないの?」とさらに突っ込んで来るデリカシーの無い人もおられますね。

Bさん…そうそう。中には「子供の作り方教えてくださいか?」なんて下品な下ネタを恥ずかしげもなく言うてる人もいて…。

最低!(同うなずく)
Cさん…ご本人は別に悪意でおっしゃっているのではなく、単に相手を嫌な気分させていることに気が付いていないだけのようなんです。デリカシーが足りないのでしょうか。なので、はつきり「それはセクハラです」と言っておけばいいのか、笑って済ませる方が良いのか、難しいですね。相手によってはギクシャクしてしまっ、冗談も言えなくなる雰囲気になってしまっこともあります。

Dさん…私くらいの年齢になると、あまりセクハラも受けない(笑)のですが、若い人だとショックを受けたり、傷つくのではないのでしょうか?それ以降、同友会の行事に参加しにくくなっまうとか。

Eさん…これがハラスメントで、相手が傷ついているとわかってやっている人は少ないのでは。気づかないことが問題かな?強い人が残り、弱い人が去っていくことの繰り返しは悲しいですね。気づかない人にどうすればいいのでしょうかねえ?

Fさん…そうは言っても同友会の会議などで、逆にあまり気を使われすぎても…。「女性が頑張っ下さって…。」と繰り返されると、正直、「もうええし」と思う。特別視しなくなっ初めて平等なんじゃないかな?まあ、時間がかかるので気よくやらせてもらっていますけれど、良かれと思っ気を使っなくてもまっいいと思いますし。

Eさん…社長や専務が、女性だと一瞬間まるセールスマンとかまだまだいますよ。普通に働いて、結婚して、子供が出来た人にとっは、不思議なんじゃないかな。

Aさん…後、男性社員と面談を兼ねて飲みに行ったりすると「付き合ってるん?」と、社内でも…。独身なのがいけないのかなあ?で、そんな面談の時に若い社員から「会社の指示で、出張に行くんですが、返っくと先輩に『お前はええな、外で楽できて』などと言われて、正直しんどい」と言う話を聞くこともあ

ります。
司会…お話が出ましたので、お伺いしますが皆さんの会社や、他の会員企業ではハラスメントってあったりするでしょうか?具体的に見たり、聞いたりされたことはありますか?
Bさん…残念なことですが男性社員が、若い女性社員に、面白半分なんでしょうけど、意地悪のような事をした事があります。社内でもつとこの問題を話し合う必要があると思っっています。
Aさん…弊社では、仕入れ先の方に代金をお渡しする時があるのですが、その時に対応した女性社員の手を握る破廉恥な人もいます。その女性社員が「やめて下さいと言ってもいいんでしょか?会社に迷惑がかかるといけないと思っますし」と相談してくれただので分かったのですが…。「はつきり」と困りますと言ってください」とお願いしました。また監視カメラも設置しました。私がある場所には居て目にはないんですけどねえ。

Cさん…日常から社員と、このような問題での話し合いは大切です。そういえば、ある社長さんがSNSで社員に対する批判みたいな事を書かれてるのがあるんですが、どうなんだろうとちょっと気になりますね。社内コミュニケーションの手段として使われていて、社員の方も納得されていれればいいのですが、SNSは言わば、公衆の面前ですし。
Dさん…社内と言え、社員間でも、ハラスメントではないにしても、ギクシャクすることはあります。たとえば、子供を迎えに行くので早く帰る社員が居ると「なんであの人がばかり」と言う声も聞こえてくる。
Eさん…会内ではないですが、一番最初に就職した会社で、割に自由に仕事させていただき、周りからは能力を認められ、自分も「楽しいなあ、頑張ろう」と喜んでいたので、その課の課長には「どうせ高卒やろ。基礎もできてないし」「その内限界来るし、大事なことは任せるな」「調子に乗るなよ。女やしそのうち

辞める」などと周りに言いふらされました。今から考えると、大卒の男性社員の奮起を促していたのかも知れないけれど、自分としては少しショックでした。で、結局仕事は好きだったし、同僚の男性社員からもある程度認められてたと思うんですが、辞めざるを得なくなりました。
Fさん…上司やまわりが「言い過ぎでは?」とか助け船を出すべきなんじゃないでしょうか。なんとなくタブーな世界になっていくような気がする。「ちょっと良い方きつすぎませんか?」的なことが気安く言える雰囲気社内には有れば、かなり助かるんじゃないかな?

Aさん…そうですね。一対一では解決しにくいのかも。会社でチームとして問題を受け止める仕組み、雰囲気作りが大切かも知れませぬ。一対一だと「我慢」するしかない。退職した人にはそういう経験をした人が多いようです。それと、人数が少ない会社だと、転勤とかなく固定化されやすいので特に注意が必要かも知れませぬ。小さなこと

が、なかなか解消されなくて、海に炭をおとしても色は変わらないけれど、ぐい飲みだったらすぐ変わるみたいな。
Bさん…それから同友会でもあるかも知れませんが、経営者が自分が勉強会なんかに行っ来て、何かの事を社員に強制するのでもどうでしょう?社長は勉強してきて盛り上がっているけれど、社員は何も準備ができていないのに突然、朝パソコンを開くとお叱りのメールが来ていたり…。毎朝それが続くことで心を病んでしまっことも聞いたことがあります。
Cさん…話は違いますが、あまり親しくもないのに、たとえば懇親会でいきなり「お鍋って事ありません?」「えっ」って引いてしまった事があります。
Dさん…そういうえば最近の若い人は、他人が握った「手作りのおにぎり」もダメだとか。機械で握ったコンビニおにぎりならいいんですけど…。この良し悪しは別にして、今の自分の「常識」が世代や異性には通用しないこともあるという事を、よく考えないといいけませんね。
司会…予定の時間となりまっ。私自身も気づいていないようなお話も聞かせていただきまっ。大変ありがとうございました。「自主・民主・連帯」と言いながら、まだまだ、実践できていない我が身をもう一度反省しつっ、懇談会を終わらせていただきたく思います。本日はありがとうございました。ございます。
 一同…今度は各社の女性社員さんを集めて「ハラスメントを叱る」パート2を企画されたらどうでしょう?ぜひ会内での改善をお願います。

