

リスク管理



第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

職場のトラブルとしてセクシュアルハラスメント(いわゆるセクハラ)の申し出を受けるところが多い。また、いわゆるパワーハラスメント(いわゆるパワハラ)を主張する被害申し出も多い。セクハラ・パワハラといずれも、職場における従業員の職場環境と適正な労働条件保護にもとる行為として、単に実行行為者個人の責任だけでなく、そのような行為を行う従業員を放置する企業の問題としてとらえられなければならない。

職場のトラブルとしてセクシュアルハラスメント(いわゆるセクハラ)の申し出を受けるところが多い。また、いわゆるパワーハラスメント(いわゆるパワハラ)を主張する被害申し出も多い。セクハラ・パワハラといずれも、職場における従業員の職場環境と適正な労働条件保護にもとる行為として、単に実行行為者個人の責任だけでなく、そのような行為を行う従業員を放置する企業の問題としてとらえられなければならない。

セクハラ・パワハラ①

企業の雇用リスクマネジメント

19

ある。パワハラ防止も職場の安全管理等から重要である。

セクハラ防止の具体的な措置義務の内容は厚生労働大臣が指針をもって明らかにしている。全部で9項目に及ぶ詳細な措置の内容が明らかにされているが、その中に「職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知啓発すること」という項目がある。就業規則等にセクハラが禁止されていること及びセクハラを行った者には懲戒処分が科せられることを明らかにする趣旨である。

セクハラ防止の具体的な措置義務の内容は厚生労働大臣が指針をもって明らかにしている。全部で9項目に及ぶ詳細な措置の内容が明らかにされているが、その中に「職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知啓発すること」という項目がある。就業規則等にセクハラが禁止されていること及びセクハラを行った者には懲戒処分が科せられることを明らかにする趣旨である。

セクハラ防止の具体的な措置義務の内容は厚生労働大臣が指針をもって明らかにしている。全部で9項目に及ぶ詳細な措置の内容が明らかにされているが、その中に「職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知啓発すること」という項目がある。就業規則等にセクハラが禁止されていること及びセクハラを行った者には懲戒処分が科せられることを明らかにする趣旨である。

繰り返され、企業の実態に合わない対応が要求されているのが現実である。果たして、上記のような就業規則を定めることが本当にセクハラ防止に効果があるのか、容易に想像できるのではないだろうか。

繰り返され、企業の実態に合わない対応が要求されているのが現実である。果たして、上記のような就業規則を定めることが本当にセクハラ防止に効果があるのか、容易に想像できるのではないだろうか。

まず従業員の理解深めよ