



TOPICS VOL. 157

オフィス 人事サポート

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

URL <http://co-js.com/> E-mail info@co-js.com TEL 028-643-8000 FAX 028-643-8530



「てるてる坊主 てる坊主 明日 天気にしておくれ～」

小さい頃に歌ったことはありませんか。

6月と言えば梅雨の季節です。天気予報で雨が降り出す時刻までわかる現代、軒先に吊されたてるてる坊主を見かけることもほとんどなくなりました。

このてるてる坊主、中国の「掃晴娘（サオチンニャン）」というものが由来だそうです。顔を白い紙、服を赤い紙で作し、ほうきを持たせた女の子の人形を軒先や門に吊すことで晴れを祈るという風習です。しかし、日本では天気の回復を願うのは僧侶の役目であったこと、人形が頭を丸めた僧侶に見えたことなどの理由からてるてる“坊主”になったと考えられています。運動会や遠足の前日に願いを込めて吊した、てるてる坊主。懐かしい思い出です。



「セクシャル・ハラスメント（セクハラ）」について

前財務省事務次官の「セクハラ」問題が、マスコミの格好の攻撃材料となりました。プライベートな時間での発言ですが、政府高官という社会的地位から相当のバッシングを受けました。ひとたび「セクハラだ」と叫ばれると、その真意、事実にかかわらず多方面に大きな影響を与えてしまうのがセクハラです。その点では、麻生財務大臣が、「事務次官にも人権がある。法律でセクハラ罪という罪はない。」と話したのもよく分かります。

さて、職場で当たり前のように使われるようになったセクハラ、気をつけなければいけないとの意識が高まっているにもかかわらず、減っていないことも事実です。そこで今一度、「セクハラ」のポイントについて記載してみます。

1. 「セクハラ」とは、「職場内での労働者の意に反する性的言動（性的な内容の情報を意図的に流布したり、しつこくデートに誘ったりすることなど、また、性的な関係を強要したり、必要がないのに身体に触れたり、猥褻な画像を配布することなどの言動）」が対象となります。具体的には、被害者が不快に思うような性的言動が行われ、それを拒否したことで被害者に解雇や減給などの不利益が生じたり、職場環境が悪化したりすることを「セクハラ」と定義しています。なお、LGBT（同性愛者・両性愛者・性別越

境者)など性的マイノリティへの職場での性的言動や嫌がらせも、その対象になるそうです。

2. さて、問題となるのは「セクハラの判断基準、そのボーダラインはどこなのか。」でしょう。何が「意に反する・・・」行為なのかは、個人の感覚によるところ、即ち、セクハラかどうかの判断は行為者の意識や意志ではなく、相手の受け取り方、主観といったものが重視されます。そのため、意に反した性的な言動によって不快な思いをさせたら、セクハラとみなされる可能性が高いと言えます。しかし、「一定の客観性」がなければ事業主もセクハラの防止策を講じることが出来ません。厚労省では、被害者の受け取り方を重視しながらも被害を受けた人と同性の労働者の感じ方、「平均的な女性(男性)労働者の感じ方」を基準とした判断が適当としています。この点が難しいところですね。

人の価値観には、当然に個人差があります。以前はあまり問題にならなかったような言動でも、近年ではセクハラと認定されるケースが多々あるので注意が必要です。以下はその具体例の一部です。

- ・「今度、食事でもどう？」と異性の部下を誘う
- ・異性の部下に、社用携帯を使って仕事に関係ないことで休日に連絡
- ・宴席で「女性なんだから、お酌したり、料理とりわけてよ」と発言
- ・「隣の部署の　　さん、スタイルが良くていいね」と職場で発言
- ・職場で異性の若い社員に対し「〇〇ちゃん」「　　くん」と呼ぶ
- ・男性社員に対し「男のくせに根性がないなんて情けない！」と発言
- ・育休取得希望の男性に「育児は女性がすること、男性は仕事をしていればいい」と発言などなど。



3. 男女雇用機会均等法では、事業主に対して「労働者がセクハラを受けることがないよう適切な措置を行うとともに、セクハラを受けた労働者がいた場合には相談に応じ、迅速で適正に対応しなければならない」と義務づけています。そのガイドラインとして厚労省から「セクハラ指針」が発表されています。そのポイントは以下の通りです。

- 事業主の方針の明確化、社員への周知と啓発
- 苦情を含む相談窓口の設置
- 適切な対応のための体制整備
- セクハラ問題が起きた際での正確な事実確認
- プライバシー保護を含む被害者に対する配慮
- 行為者への適正な措置
- 再発防止策の検討と実施

優秀な人材確保は、経営に必要不可欠な事項です。そのためには、社員それぞれの多様な価値観を受け入れた「働きやすい」環境作りが求められます。なお、事業所のセクハラ対策については厚労省の「職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!」のパンフが分かり易く、事業所における自己点検チェックリストも記載されていますので、是非ともご参考にしてください。

以上