



情報(第19号)



745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

アザミ：花を折ろうとするとトゲが刺さり、驚きあきれの「あざむ」が語源という。

ハラスメント対策の重要性



1 不公平な報道

最初にお断りさせていただきますと、当方、芸能情報には疎く、報道の範囲内と推測を交えての感想です。

人気グループ TOKIO の一員であった山口達也氏のセクハラ（強制わいせつ）報道を見ない日はないくらい、世上を騒がせています。袋叩きとは、この現象を指します。しかし、山口氏だけが責められる問題なののでしょうか。ジャニーズ事務所と山口氏の契約形態は承知しかねるところ（雇用契約ではないでしょう）、ジャニーズ事務所はこれまで TOKIO に対してハラスメントの指導をしていたのでしょうか。していたにもかかわらず、行為に及んだのならば現状は理解できます。人気者であれば、誘惑も多く、思い上がるかもしれず、一般人以上にハラスメント防止の指導をジャニーズ事務所として行っておくべきです。マスコミは、何故、そのことを取材したり、報道したりしないのでしょうか。公平な報道とは思えません。

2 安全配慮義務

次に、企業において、ハラスメント予防の取組みはされているのでしょうか。「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」（労働契約法第 5 条）と規定され、使用者は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負い、同条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれます（平 24. 8. 10 基発 0810 第 2 号厚生労働省労働基準局長通知）。

3 ハラスメント予防措置

セクハラでは、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第 11 条によって、事業主は、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・啓発することなどが求められています。

マタハラでは、同法第 11 条の 2 によって、①妊娠、出産等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が妊娠、出産等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③妊娠、出産等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、④妊娠、出産等に関する制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発することなどが求められています。

パワハラでは、平成 24 年年 3 月 15 日に職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議から、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が出され、企業や労働組合はこの問題をなくすために取り組むこと、トップマネジメントは、こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべきことが求められています。

4 ハラスメントの発生状況

日本労働組合総連合会の「ハラスメントと暴力に関する実態調査」(平成 29 年 11 月 16 日) では、次のとおりです。

- (1) 職場でハラスメントを受けた・見聞きしたことがある人は 5 割半ば、パワハラが 45%と最も多く、次いでセクハラが 41%と続きます。
- (2) 職場でのハラスメントは「上司や先輩」から受けているケースが最も多い
 - ① ハラスメントを受けたものの「誰にも相談しなかった」が 4 割強。
 - ② ハラスメント被害の相談相手は「職場の上司や人事担当者、同僚」が 6 割。
 - ③ ハラスメント被害を相談しても、半数近くが「親身に聞いてもらえたが具体的な対応に進まなかった」。

これをみても自社にハラスメントはなく、今後も発生しないとの認識は直ちに改める必要があり、山口氏の件をみても、その芽はどこにもあると考えるべきです。

5 安全配慮義務違反の事例

亡Aは、平成 23 年 4 月 25 日、上司に対し、パワハラを受けていると訴えたが、亡A又はBから、事実確認や事情聴取を行うことはせず、その後、A及びBと協議の機会をもったものの、わずか 10 分程度で、Bを亡Aの指導係から外すか否かというもので、パワハラの有無を確認するものではなかった。さらに、亡Aのパワハラへの訴えについて、職制上の上司に報告することもされず、加えて、Bを亡Aの指導係から外したり、Bと亡Aの業務内容を変更したりするなどの措置を講じることではなく、Bと亡Aの席も隣同士のままであった。Aは、耐え切れず平成 23 年 12 月 21 日に自殺に追い込まれ、安全配慮義務違反として、多額の損害賠償が命ぜられています(東京高等裁平 29. 10. 26 労働判例 1172-26)。

パワハラへの訴えがあれば、事実関係を調査し、調査結果に基づき、加害者に対する指導、配置換え等を含む人事管理上の適切な措置を講じるべきなどの義務を負うところ、その対応を行っていません。認識が欠けていると言わざるを得ません。

6 企業の売上向上

近年、若者は、賃金よりも安定した雇用を求める傾向が強まっています。ハラスメントがある企業には、優秀な人材は集まりませんし、生産性向上・売上向上も見込めません。更には、自社でハラスメントが発生した場合、企業イメージの悪化、人材の流出、多額の賠償責任、と損失は計り知れません。

今号の情報から、表紙写真のアザミにチクリと刺されたごとく感じられたならば、一歩前進です。次の一歩を踏み出してください。

当法人では、ハラスメント無料診断、アンケート調査、防止研修、ハラスメント相談窓口受託を承っておりますので、ご利用をお待ちしております。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp