

「社内でセクハラが判明した」事例

【相談内容】

「当社は、小売業を営んでいる社員 40 名程度の小さな会社です。先日、女性社員から直接私に相談メールがありました。男性社員からの執拗なセクハラで悩んでいるとの内容でした。当初は、男性社員には家族もいるので、そのような問題行動は起こさないだろうと思ひ込み、少なからず女性社員にも問題があるのではないかと疑っていました。しかし私の考え方が古いのかもかもしれません。なぜなら、最近では、セクハラ・パワハラの問題を、少し前の時代に当たり前だったことが通用しなくなっていると感じているからです。セクハラの実事が発覚した場合は、具体的にどのように対応をすればよろしいのでしょうか？」

【アドバイス】

おっしゃるとおり、セクハラ問題を軽視してはいけませんよ。会社側に非が認められた場合の損害賠償金額は数百万円単位になることもあるのです。

この社長は、日々の経営の中で、売上や利益だけでなく、社員間の人間関係にも配慮されていることがうかがえますね。なぜなら、「少し前の時代に当たり前だったことが通用しなくなっている」という考え方は、日頃から社員に対して気配り・心配りをしている経営者像の裏返しだからです。

当社のクライアントにおいても優れた経営者の共通点として、「経営者は専門的な知識など知らなくても、新しい時代の流れを感覚的に(肌で)感じている」ということが言えると思いますね。

つまりは、「昔は〇〇なんて当たり前だった。今の若い連中は・・・」という考えではなく、「今の時代では、この状況はまずいな。先手を打っておかなくては。誰かに相談しておこうかな。」という考え方は、自然と労務トラブルの予防につながっているわけですね。

ご承知のとおり、今般の労働環境は時代によって目まぐるしく変わってきています。労災かくし・未払い残業問題・名ばかり管理職などはその典型と言えるでしょう。その中でも1、2を争うほど、世代ごとに考え方が違うものが、今回のテーマであるセクハラ問題ではないでしょうか。

ここで、セクハラの実態・種類を簡潔におさらいしておきましょう。セクハラの「性的な言動」には、下記の2種類があります。

- ① 性的な内容の発言（性的な事実関係を聞くこと、食事やデートの執拗な勧誘など）
- ② 性的な行動（体に必要以上に触れたり、性的な関係の強要など）

また、「種類」は①対価型、②環境型に分類されます。

- ① 対価型とは、被害者の拒否により不利益を与えること(解雇・降格・減給など)
- ② 環境型とは、性的な言動を受けたことにより就業環境が害され、労働能力低下につながってしまうこと

今回のケースでは、男性社員からの執拗な性的な発言や行動によって労働能力低下につなが

ってしまったと想定できますね。

これについての対処法ですが、まずは事実確認からはじめましょう。会社側は被害者と加害者(場合によっては周りの同僚などの第三者)へ個別に、複数で、ヒアリングを実施してください。もちろん記録を残すこと、プライバシーの保護に関する配慮、事実確認事項を当事者へ報告することも忘れずに行ってください。

次に事実確認内容について、社内対応の検討です。

事実確認ができた場合の社内対応については、当事者を同一職場で働かせないようにする「配置転換」の措置と「加害者への制裁」(降格や減給)が一般的です。損害賠償の検討も必要になるかもしれません。当社では、この段階で加害者から念書や始末書を提出してもらっています。

一方、事実確認ができない場合は、対応を慎重に行う必要があります。一方が事実を否定しているわけですから、安易に制裁まで行うことができないわけです。もちろん、このような事実確認のヒアリングを行ったことが社内外に漏れてしまつては大変です。事実無根であった場合は、当事者に精神的な苦痛を与えるだけでなく、会社の信用問題まで発展しかねません。この場合は、当事者への報告や説明に注力し、職場環境の見直しと防止策の徹底をさりげなく行う程度に留めておきましょう。

今回のようにセクハラ事件が発覚した場合は、社内の雰囲気や社員間の人間関係を今一度見直した方が良いでしょう。嫌がらせ(ハラスメント)が社内で行っている職場に働き続けたいと思う社員はいないでしょう。このままだと会社は人の崩壊によって、まるで沈没船のように沈んでしまう可能性だってあるわけです。

社長であるあなたの意識改革次第では船もまた修復可能です。会社や社長の本気度合いを社員全員に示し、二度とセクハラや労務トラブルを起こさない組織づくりを丸となって目指しながら、企業の発展という大航海に備えて組織のメンテナンスを試みるのもよいのではないのでしょうか？

【セクハラ相談・苦情への対応の流れ】

