

連
載

介護・福祉現場の チカラを高める職場づくり

§7 労働トラブル セクハラ・パワハラ等の対応と事前防止策

セクハラ防止は指針の明確化と 相談窓口の設置

セクシャルハラスメントは2007年4月1日施行の改正男女雇用機会均等法により、それまでは「配慮義務」だったのが、是正指導に応じない場合は企業名が公表されるなど、より厳しくなりました。

セクハラには、代表的なものとして2タイプあり①上司が部下に対して性的な関係を要求したが拒否されたため、部下を降格または解雇するなどの「対価的セクハラ」②職場内にヌードポスターを掲載する、うわさ話や性的な発言・質問をするなどの「環境セクハラ」—などがあります。

前回お話ししましたが、法人は従業員にとって働きやすい職場環境を保つように配慮すべき「安全配慮義務」が課せられています。セクハラ防止指針には①防止の方針の明確化と周知②相談窓口の設置③敏速・適切な対応④プライバシーの保護・不利益扱いの禁止—などが明記されており、行為者に対しては懲戒を含む適切な処分をしなければならぬことになっています。この指針に沿った対応を行うことで、法人として義務を果たしていると判断される可能性はあります。セクハラの前防策としては、この指針に対応した職場環境の整備が必要となります。

ある福祉事業所の男性上司が、仕事でミスした女性部下を励ますつもりで肩をポンポンと叩いたところ、後日セクハラされたと職場中で問題になってしまいました。このケースでは「相手方が望まない性的言動により就業環境を害した」として懲戒規定に該当し、その結果、口頭注意処分を受けてしまったのです。

この男性上司は一般的なセクハラの知識がなかったわけでは決してなく、また自分の行為が女性部下に不快感を与えているとは夢にも思わなかつ

たのだと思います。

万が一起こってしまった場合は、中立的な立場での調査や聞き取りが大切です。判例では①行為の態様②行為者の職務上の地位③行為者・被害者の年齢④結婚歴の有無⑤両者のそれまでの関係⑥当該言動が行われた場所⑦その言動の反復性・継続性⑧被害者の対応等—を総合的に判断し、社会的見地から不相当とされる場合は違法と見なされます。被害者のプライバシーに配慮しつつ、両者の主張の合理性・客観的な裏づけをとり、弁護士などの専門家に相談しましょう。

前述のケースでは、上司と部下という立場(②)、ボディタッチ(肩を叩く)行為が数十回にも及んでいたこと(⑦)、女性部下が強い嫌悪感を示していたにもかかわらず行為が繰り返されたこと(⑧)、等からセクハラと判断されたのではないでしょう

放置した場合、規定がなくても 安全配慮義務違反に

職場のパワーハラスメントとは「同じ職場で働く者に対して、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・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為をいう」と定義されています。

特に注意してほしい点は、上司から部下に対して行うものだけがパワハラではなく、この定義にあるように「優位性」があると認められると、部下が同僚・先輩・上司に対して行う行為もパワハラに該当します。

職場のパワハラには①暴行・傷害(身体的な攻撃)②脅迫・人格否定・暴言(精神的な攻撃)③隔離・仲間はずし・無視(人間関係の切り離し)④業務上明らかな不要な行為の強制(過大な要求)⑤業務上明らかな経験上かけ離れた仕事を命じる、仕事を与えない(過小な要求)—などがあります。



社会保険労務士
事務所テラス

倉 雅彦 所長
(ケアマネ)

パワハラの場合、セクハラのように法律規定がありません。だからと言って防止・対応しないことは、従業員の安全配慮義務を怠ったとして責任を問われることとなります。

パワハラは法人内で公然と行われることが多く、セクハラと同様に被害者が「パワハラだ!」と思っていた行為すべてが、違法と認定されるわけではありません。

ある介護施設で、上司と部下の人間関係のもつれから、部下の方が感情的になり報復の最終手段として「パワハラされた、上司を首にしろ!」できないのであれば労働基準監督署に出向く」と脅してきたケースがあります。

結局、この事例では法人側の堅実な対応によって話し合いの場がもたれ、上司も部下も反省したため労働基準監督署に出向くことは避けられました。

判例を見ると「①パワハラを行った者とされた者の人間関係②当該行為の動機または目的など、時間・場所・態様を総合的に考慮して、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為」が、パワハラと認定される基準です。セクハラ同様に両者の聞き取りなど中立的な立場の対応が求められます。

これは私自身の見解ですが、問題の原因はほぼ職場内の人間関係のもつれから発生しており、最終手段の攻撃としてセクシャルハラスメントまたはパワーハラスメントとして相手を訴えるケースが多いのではないのでしょうか。

法人として万が一のことが起きないように、私が提案する予防すべき点は5つです。

- ①人間関係が円滑になるように職員に研修等で道徳・倫理観を持たせるようにする。
- ②就業規則等でどのようなことがハラスメントになるのか具体的に明記し、適切な対処と懲戒処分ができるように整備すること。
- ③感情的に怒らない、暴力は絶対にしない。
- ④上司も部下もお互いに尊厳をもって接する。
- ⑤パワハラを気にしすぎて、注意しなくてはならないことまでためらう必要はない。