

テーマ : セクシャルハラスメントについて

セクハラの定義

セクシャル・ハラスメントとは、抽象的には「相手方の意に反して性的な言動を行うこと」であり、具体的な判断基準としては、「相手方(被害者)が不快に感じる言動であること」ないし、「相手方の価値観を基準として性的な言動に該当すること」であると言われている。従って、極言すれば女性がセクハラと感じる言動はすべてセクハラに該当する。

セクハラの法的問題点

- (1) セクハラは、当事者間において民事上の不法行為責任を生じるのみならず、態様によっては刑事問題となる可能性もある。そして、雇用主には、このような不法行為についての使用者責任が成立する余地があることは論を待たない。
- (2) さらに、セクハラは「ジェンダーバイアス」(社会的な性差別)に起因するものであり、セクハラが発生した場合には、そのような環境を提供している雇用主の責任(安全配慮義務違反による債務不履行)も生じる。すなわち、雇用主はジェンダーバイアスのない職場の環境保全について法的な責任を負っていると解さ、職場のみならず業務終了後の飲み会、など、使用者責任より広く業務との一定の関連のある時間・場所におけるセクハラについては、雇用主の責任が問題となることに留意すべきである。

セクハラ対応策

このような安全配慮義務違反、という観点からすると、安全配慮義務を負う雇用主としては、以下のような対応策をとっておくことが望ましい。

- ① コンプライアンスホットラインの設置等セクハラ被害の通報手段の設置・充実
- ② 就業規則の整備、懲戒委員会制度など規則面での厳重な対応体制の構築
- ③ セクハラ講習の実施等社員に対する啓蒙活動の実施

総括

セクハラは、加害者に法的責任を生じ、被害者にとって大きな精神的苦痛となるばかりでなく、雇用主にとっても、加害者の使用者として、セクハラによる被害につき賠償責任を生じる。セクハラには確実な防止策はないのであるが、常に職場環境の保全、という観点から万全の対応策を検討すべきである。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、アクトワンリーガルレポート vol.13 は、「画面デザインの意匠登録」(14S4)の予定(2014/5 発行予定)としております。 以上