

リスク管理

セクハラ（セクシャル・ハラスメント）やパワハラ（パワー・ハラスメント）は当人同士の問題と捉えられがちであるが、その行為が社内の人間関係を背景として起こる以上、組織の問題として捉える必要がある。たとえ現時点では問題が発覚していなくても、未然防止の観点から社員の意識啓発を継続的に行うとともに、問題発生時の対応窓口や業務フローの整備、加害者に対する処分方針の明確化を行い、社員に周知徹底しておくことが重要である。

◇

男女雇用機会均等法第21条には、事業主側に対するセクハラ防止への配慮義務が定められている。そのため企業内でセクハラが発覚した場合、訴訟問題はセクハラ行為

リスクマネジメント

ABC

セクハラ・パワハラ

事業主がセクハラ問題に関して雇用管理上配慮すべき事項（意識）についての指針（厚生労働省）	
配慮すべき事項	配慮していると認められる例
事業主の方針の明確化及びその周知啓発	- 社内報、パンフレット等に会社の方針を記載し、配布する - 就業規則にセクハラに関する事項を規定する - 社員に対し意識啓発の研修、講習等を実施する
相談・苦情への対応	- 相談・苦情に対応する担当者をあらかじめ定めておく - 相談・苦情に対し人事部門との連携等により円滑な対応を図る
発生した事後の適切な対応	- 相談・苦情に対応する担当者が事実関係の確認を行う - 事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講ずる

に及んだ本人に対する「不法行為による損害賠償請求（民法第709条）」や「精神的障害による慰謝料請求（民法第710条）」のみならず、事業主に対する「法人の不法行為による損害賠償請求（民法第709条）」や「精神的障害による慰謝料請求（民法第710条）」も応じない事業主は企業名公表の対象となること（民法第710条）が新たに定められている。

法行為による損害賠償請求（民法第715条）や「使用者責任に基づく損害賠償請求（民法第715条）」にまで発展する可能性がある。また、近年では上司と部下の間関係におけるパワハラ（職場内でのいじめ）が問題となっている。パワハラは社員の労働意欲を低下させるだけでなく、エスカレートすれば被害者を心の病や退職にまで追い込んでしまう危険性がある。

セクハラやパワハラの問題は、加害者となる者（企業内で多数派である男性や、職務権限上高い

地位にある上司）が自らの立場を認識できないまま、不適切な言動を取るることによって起こるのが特徴である。したがって、管理職を中心として啓発研修の受講を義務付けるなど、組織的な対応により社員一人ひとりの意識に働きかけを行い、思いやりに満ちた職場環境を醸成することが有効な防止策となる。

それに対し、背任行為は当人が法律的・道義的に問題があることを承知の上で行う犯罪的な行為である。こうした問題行動に対しては、本人に注意を促しても根本的な解決にはならない。むしろ、処罰を受けること（本人にとってのリスク）を事前に十分認識させる必要がある。

（日本総合研究所）

処分明確化、社員に徹底