

三重弁護士協同組合
青年部会 理事
伊賀 恵



1 私は青年部の理事を担当しています。私は、京都出身、大阪育ちで、平成16年から大阪で弁護士をし、平成20年に三重にやってきました。現在は津市にあるふりはた綜合法律事務所に所属しています。

三重は自然もいっぱい、美味しいたべものもいっぱい、何より、三重の人は優しくておおらかで、そんな三重での住み心地が良く、三重ライフを満喫しています。今回のコラムは私が担当させていただきます。

2 突然ですが、皆さん「君、彼氏いないの?」、「君、給料分働いていないよね。」「育児は女の仕事だよ。」などの発言、職場で聞いたことはありませんか?ひと昔のワンマン社長のような発言ですが、皆さんこんな発言はアウトってご存じですよ。どうして?と思われた方もいるかもしれません。今回のコラムのテーマは「ハラスメント」における事業主の責任です。

ハラスメントとは、相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせることであり、「嫌がらせ」を指します。ここで重要なのは「行為者がどう思っているのかは関係なく、相手が不快な感情を抱けばハラスメントになる」ということです。

現在は、セクシャル・ハラスメント(セクハラ)やパワー・ハラスメント(パワハラ)、モラル・ハラスメント(モラハラ)、マタニティ・ハラスメント(マタハラ)など、さまざまなハラスメントが問題となっています。

この中で、法制度化されたセクハラ、マタハラ、パワハラについて具体的に説明します。

セクハラは「男女雇用機会均等法」、マタハラは「育児・介護休業法」などで、具体的なハラスメントの内容と、事業主が取るべき具体的な対応策や防止措置義務も課されています。

例えば、セクハラでは、同第11条第2項に基づくセクハラ指針で、「セクハラの内容やセクハラがあってはならない旨の方針を決めて労働者に周知する」、「相談窓口を設置する」、「就業規則などでセクハラを行った者

に対する懲戒規定を定め、労働者に周知啓発する」、「セクハラがあった場合、迅速かつ適切な対応をする」など詳細に定められています。

パワハラについては、「改正労働施策総合推進法」で法制度化されました。今年の6月5日に公布され、1年以内(中小企業は3年以内)には、職場でのパワハラ防止のために必要な措置を講じることが事業主の義務となり、適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となりました。

このように、セクハラ、マタハラ、パワハラについて、事業主には、法律で適切な措置を講じることが義務づけられていますので、事業主が、「うちは関係ない。」などと何もしなかったら、ハラスメントをした従業員だけでなく、事業主までも裁判にかけられ賠償責任を負ったり、労働基準監督署から指導を受けたりするリスクがあるのです。

3 最後に、ハラスメントの加害者は、相手を傷つけているという意識がないばかりか、相手のことを思いやっていると勘違いしていることが多いと聞きます。相手のことを思いやっている行動が、被害者を傷つけているなんてお互いに不幸ですよ。

私は、加害者に気づきを与えることが期待されているからこそ、法律において事業主に適切な対応が義務づけられたのではないかと考えています。

「仕事、よくがんばっているね。」「ありがとう。助かるよ。」「育児と仕事の両立応援するよ。」などの言葉が聞こえる暖かい職場であってほしい。そう思いませんか。

三重弁護士協同組合青年部会では、ハラスメントの研修講師も担当しています。

是非、この機会にご検討下さい。 以上

