

リモート会議(報告)の時もセクハラには要注意

吉田総合法律事務所 代表弁護士 吉田 良夫

1. はじめに

コロナ禍の対策として、テレワークが浸透し自宅でZoomなどのウェブ会議をすることが日常的になってきました。また、離れた事業所でも、Zoomなどで各自が自席から会議をすることも日常的になってきました。

ウェブ会議では、移動時間がなくなるため会議日程を組みやすいというメリットがあります。まさにリモート時代の会議方法です。他方で、ディスプレイと音声だけの会議では、リアル会議とは異なるセクシャルハラスメント(適宜セクハラと略称します)が発生するかもしれません。

セクハラは理解してるよ、という方も多いと思いますが、内容は複雑です。先ず最初に、次の事例を考えてみましょう。

2. 事例検討(これもセクハラ?)

A株式会社で3名のリモート会議がありました。出席者は、B部長(男性)、C係長(男性)、D主任(女性)の3名で全員自宅からの参加です。

順調にリモート会議が進行し、お互いの近況報告的な雑談になったところ、以下の会話がありました。

B部長 「Dさん、なんだか今日は顔色がいいね。なにか昨日いいことあったの？」

C係長 「私もそんな気がしていたんですよ。Dさんモテそうだからね」

B部長 「若いうちは、お盛んなのはいいことだよ。ワッハッハ」

C係長 「うらやましいな〜」

D主任 「やめてください。そんなことはありません。」

B部長 「あっ うしろに男物のパジャマが干してあるぞ」

D主任 「ちがいます！」

この事例では、私の認定では、B部長とC係長は、「環境型セクシャルハラスメント」に該当します。

読者の皆様にはこのようなことはないと思いますが、直接に接触した(触った)わけではないからセクシャルハラスメントのとはずない、と誤解しないでください。

尚、上記事例は書籍『それ、やってはいけない! ハラスメント大全(野原蓉子監修 青春出版社刊) P160』を参考にして、私が創作しました。

3. セクハラの法的説明

1) 定義

男女雇用機会均等法第11条では、職場におけるセクハラについて、事業主(会社)に防止措置を講じることを義務づけ、その中でセクハラの定義を定めています。

同法11条が事業主に課したセクハラ防止措置義務は、国が事業主に課した公法上

の義務であり、厚生労働大臣の行政指導などの対象になるものです。

そのため、同法11条は労働者の労働法上の権利や損害賠償請求権を直接に根拠づけるものではありませんが、実務上はセクハラに関する諸問題の重要な判断資料になります。

(定義)

職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は、当該性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は、当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること

(下線は筆者が便宜的に付けたものです。)

以下では、厚生労働省が2022年1月に作成したハラスメント防止パンフレットを参考に整理します。

2) 要件

①職場とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所です。労働者が通常就業している場所だけでなく、勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中なども、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」です。そのため、出張先、業務で使用する車中、取引先との接待の席も含まれます。

②労働者とは、正規雇用労働者、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者などです。

③性的な言動とは、性的な内容の発言および性的な行動のことです。

i) 性的な内容の発言とは、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

ii) 性的な行動とは、性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為など

3) 対価型と環境型

職場におけるセクシャルハラスメントには対価型と環境型があります。

①対価型とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応拒否や抵抗により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。

例えば、

- ・事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

②環境型とは

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです。

例えば、

- ・事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛を感じてその就業意欲が低下していること。
- ・同僚が取引先において労働者に係る性的

な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

- ・労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

が、社内処分(または注意)の対象になると思われます。

尚、環境型セクハラでは、行為者にはセクハラ意識がないことが多く、今回のB部長及びC係長も同様かもしれません。そのため、社内研修などでセクハラ防止のための意識付けが重要になります。

4. 先ほどの事例の考察

B部長とC係長が一緒になってD主任に対し、以下を発言しました。

「今日は顔色がいいね。昨日いいことあったの?」「お盛んなのはいいことだよ。」「うしろに男物のパジャマが干してあるぞ」

私は、先ほど説明した環境型のセクシャルハラスメントに該当すると考えます。

この事例ではB部長とC係長が損賠賠償責任まで負うとはいえないかもしれません



〈通信教育 講座のご紹介〉

◎添削方法は、インターネット or マークシート選択可

新しい働き方を創造する

生産性を高める店舗作業の改善講座

▶受講対象者：中堅社員、幹部候補、管理者
など企業の業務改善を目指す方

●受講期間：2ヵ月 ●受講料：17,160円(消費税込み)

▶教材：テキスト2冊 2課題

本講座の狙い

小売業は労働集約型の業界であり、働き方改革への取り組みや仕事の改善は重要テーマとなっています。

本講座では、店舗・部門の生産性向上のために必要な「仕事の改善」への意識と基礎知識の習得、実務段階で活かせる具体的な作業計画・割当の手法、改善ポイントを学びます。

本講座の特色

- 小売業の店舗や売場に特化した実践事例を満載しています。
- 基礎編では、小売業の仕事と作業改善の基本的な知識、考え方を習得。実務編では、具体的な手法や改善ポイントを実践事例から習得します。

〔主なカリキュラム〕

第1単元：仕事の改善の基礎編

- ・働き方・仕事の改善の重要性（小売業の使命と仕事／働く環境の変化と対応／タイムマネジメントの重視）
- ・小売業の仕事と作業特性（小売業の仕事と作業分析の基本／小売業の仕事と作業ポイント）

第2単元：仕事の改善の実務編

- ・経営と作業分析の基本（経営とIE／動作分析）
- ・作業分析と作業基準（作業実態の把握と作業分析／店舗・部門運営のための作業基準）
- ・要員計画と作業割当（販売計画と要員計画の組み立て方／作業計画・作業割当の実務）
- ・仕事・作業のマネジメント（自社・自店・自部門の作業管理・改善）