



第61回

### セクハラ(3)

前回は、セクハラ防止のための事前予防策及び体制整備について説明しました。今回は、セクハラが発生した場合の事後対応について考えていきます。  
前回に続き、厚生労働大臣の指針に沿って説明します。

#### 事実関係の確認

労働者からの相談等によりセクハラが疑われる場合、速やかに事実関係を確認する必要があります。そのためには、あらかじめ調査の担当部署や手順を定めておき、すぐに対応できる体制を整えておくべきです。

事実関係の調査にあたっては、相談者や被害者からだけでなく、セクハラをしたとされる者からも事情を聴取すべきです。当事者双方の言い分を聴取し、必要に応じて第三者からも話を聞きながら、正確な事実関係を

確認することが重要です。

#### 被害者への配慮

事実関係の調査によりセクハラが確認された場合、被害者への配慮及び適切な措置を行うことが必要です。

措置の内容は事案により異なりますが、例えば、被害者とセクハラを行った者(以下「行為者」といいます)とを引き離すための配置転換、行為者からの謝罪、被害者が受けた不利益の回復等が考えられます。

被害者の精神的被害が強い場合は、専門の医師やカウンセラーを紹介すべきでしょう。

#### 行為者に対する措置

指針では、行為者に対する適切な措置も求められています。行為者に対する措置としては、先ほど述べた配置転換等のほか、懲戒処分を検討することになります。

懲戒処分は就業規則等に従って適切に行う必要があります。適正な手続によらない処分や比較的軽微な行為について不当に重い処分をすると、その処分が

無効となるだけでなく、逆に企業が損害賠償責任を負うことになるおそれもあります。

したがって、事実確認の段階から行為者にも十分弁明の機会を与え、確認できた事実関係を前提として公正なルールに基づいて処分を決定することが重要です。

また、事実調査から被害者及び行為者への措置を通じて、被害者に二次被害が発生しないよう留意する必要があります。

対応措置を誤ると、被害者がセクハラ被害に遭った事実や、被害者のプライバシーが公にされてしまい、被害者に更なる精神的苦痛を与えるおそれがあります。対応措置の内容や方法等については被害者の意向も尊重しながら慎重に検討すべきでしょう。

#### 再発防止

将来に向けての事後対応として、再発防止のための措置をとることが求められています。

セクハラが確認できた場合は当然ですが、仮に調査によりセクハラが確認できなかった場合

でも、労働者に対して文書の配布や研修を行うなど、あらためてセクハラに関する意識啓発・周知徹底を図るべきです。

セクハラは対応の難しい問題ですが、放置すれば労働者の人権だけでなく、企業の社会的評価にも悪影響を及ぼす問題ですので、企業として真剣に取り組みなければなりません。

ご紹介した指針は厚生労働省のHPに掲載されています。具体的な対応事例についても紹介されていますので、ぜひ参考にさせていただきます。



田中伸山  
山下江法律事務所、  
副所長・  
弁護士

広島県三原市出身。広島大学附属福山高校、一橋大学法学部卒業。平成9年司法試験合格。平成12年4月広島弁護士会入会。平成23年度広島弁護士会副会長。【主な取扱分野】企業法務、債権回収、債務整理、交通事故被害(損害賠償請求)。

機動力と総合力の広島最大級事務所！ 迅速な対応のための予防法務 = 顧問契約をお勧めします

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江

**山下江法律事務所**  
Yamashita Ko Law Office 広島弁護士会所属

契約書チェック  債権回収  労務問題など  
企業法務専門サイトあります

◆離婚、相続、交通事故、債務整理の無料相談実施中！  
◆債務整理、交通事故：着手金 ¥0-



予約電話受付  
平日 9～19時  
土曜 10～17時



相談予約専用  
フリーダイヤル  
**0120-7834-09**