

全学研修会・法学部FD 開催報告

日時：平成25年3月14日（木）13:00～14:00

テーマ：「セクシュアル・ハラスメントのない安心安全な職場づくり」

講師：大西 聡 弁護士（徳島弁護士会所属） 場所：法学部棟1階 J1教室

参加者：61名 内訳 {教員37名（経済22名、法・連合法務10名、教育2名、医1名、工1名、推進室特任教授1名）職員21名、外部より3名}

当日参加の方も多く、セクシュアル・ハラスメント(以下セクハラ)予防への関心の高さが伺えた。本講座の趣旨説明と大西弁護士のご紹介から本講座が始まった。

原始から女性の地位は変遷を辿り、振り子のように時代によって強まったり弱まったりしてきている。現代、女性の地位向上とともにセクハラが社会問題として顕在化してきた。セクハラは、被害者加害者といった当人同士だけではなく、職場環境への影響も大きい。雇用の場でのセクハラは、雇用機会均等法によって事業主が配慮するように定められている。セクハラを受けた者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければならない。



「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」に2つの類型がある。「対価型セクハラ」は、加害者の性的な言動に対する被害者の対応の仕方によって不利益を受けるものであり、「環境型セクハラ」は、性的な言動によって被害者の就業環境が悪くなるものである。加害者は、セクハラの前代償として刑事責任と民事責任が生じる。刑事責任の場合、有罪となれば禁固刑、罰金刑など態様によって異なる。事業者は雇用管理上セクハラに配慮する義務がある。配慮を怠ると均等法違反になるだけでなく、民事上の損害賠償責任が生じて来る。

加害者は、刑事責任の告訴等の有無によっては、使用者から制裁として懲戒免職を受けることもある。就業規則に「職場の秩序を乱す行為を行った場合」などと規定されている場合は、セクハラ行為がこれに該当するかが検討される。使用者は、雇用者への職場環境配慮義務に基づき、セクハラ・パワハラ・いじめ等を禁止し、その発生を防止するとともに、これらが発生した場合には、直ちに是正措置を講ずべき義務を負っている。また、被害者が精神的疾患になった場合、労災保険が適用されることもある。一定の要件を満たす場合には、業務上の疾病として取り扱われる。



平成8年鳴門教育大学大学院でのセクハラ事件では、担当弁護士として対峙した。加害者のセクハラ行為によって、被害者の研究もキャリアも犠牲になった。「教授のことを許せないし、大学改革のためにも訴えたい」という彼女の一念を弁護団が支えた。裁判に3年の年月がかかり、220万円の賠償命令は不十分な金額だと思うが、加害者が関係者へ異常なまでの訴訟攻撃を繰り返す中で、反訴という形で賠償金を勝ち取ってきた。



セクシュアル・ハラスメントのない安心安全な職場づくりのためには、まず、自らがセクハラと思われる行為をしないこと。香川大学のハラスメント規定にも示されているが、先述のセクハラ指針を理解した上で、構成員が実践することが大切である。

* 講座を通して、何よりお互いの気持ちを尊重できる職場環境づくりが大切であると感じました。大西聡先生、貴重なお話をありがとうございました。ご協力いただきました関係者の皆様お世話になりました。