

大滝・馬場人事労務研究所便り

意外な盲点？

職場で気をつけたい同性間のセクハラ問題

◆指針改正により同性間の行為もセクハラの対象に

セクハラ行為の禁止は、男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）の 1997 年改正で関連規定が設けられました。その後、改正によりセクハラ対策の強化や男女差別の範囲の見直しなどが図られていますが、今年 7 月 1 日より施行規則と指針が改正されました。

改正項目は多岐にわたりますが、企業においてトラブルに発展するケースが多いセクハラについて、新たに同性間の行為が対象に含まれることとなりました。

以下、この「同性間のセクハラ行為」について、例を挙げるとともに、企業における対策について考えてみたいと思います。

◆同性間におけるセクハラの実例

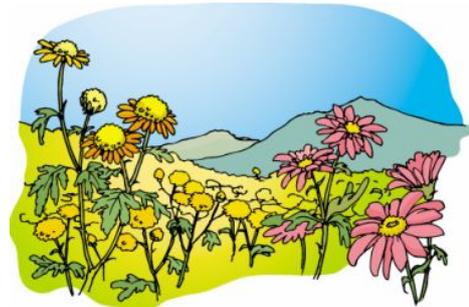
例えば、いわゆる「女子会」に限らず、男性だけの席でも「恋バナ」や結婚生活が話題になったときに、「最近彼氏（彼女）とどう？」とか「お子さんの予定は？」といった質問を耳にしたことはないでしょうか？

こうした質問は、いかにも性的な言動や要求ではないことからセクハラに当たると認識していない方もいらっしゃると思いますが、言われた本人が不快に感じれば「セクハラを受けた」としてトラブルになりかねないリスクを孕んでいます。

さらに、男性にありがちなケースとして、何人かで風俗店へ行こうとなったときに行きたがらない人も強引に誘うことが同性間のセクハラに当たると、指摘されています。

◆企業がとるべき対策は？

均等法で「性別を理由とする差別」や「セクハラ行為」等が禁止されていることは、すでに多くの方が認識されていることでしょう。



しかしながら、改正等により新たに禁止の対象とされたことについては、個々の従業員が自ら把握することは難しく、研修等の場で具体例を示されて初めて理解することのほうが多いのではないのでしょうか。

企業においては、一旦トラブルが発生すれば当事者間の問題にとどまらず使用者責任を問われかねないリスクがあることを踏まえ、トラブルの未然防止の観点からも、関連規定の見直しや社内研修、万が一トラブルが発生した場合の相談体制のチェック等を実施しておくべきでしょう。

厚生年金加入企業への 指導が強化されます！

◆「加入逃れ」の防止

政府は、厚生年金保険の加入逃れを防ぐため、国税庁が持つ企業の納付情報から未加入企業を割り出し、指導を強化することを決めました。来春にも着手するとしています。

もし、加入指導されたにもかかわらず、これに応じない場合は、法的措置により強制的に加入となることもあるようです。

～当事務所よりひと言～

東京高裁平 26.4.23 判決（海上自衛隊たちかぜ事件）は、海上自衛隊員の自殺が先輩自衛官による暴行及び恐喝によるものと認め、国に対し逸失利益として約 4400 万円、慰謝料として 2000 万円など合計 7300 万円の損害賠償請求を認めました。一審では、上記の暴行恐喝、上司の指導監督義務の懈怠と自殺の事実的な因果関係は認められるものの、自殺自衛官の死亡直前の言動等では自殺の危険をうかがわせる兆候を見せていなかったとして「予見可能性」を否定し、結果として相当因果関係を否定していましたが、本件高裁では、上司が自殺した自衛官の同僚の事情聴取の内容として自殺前日の状況、自殺 1 か月前から落ち込んでいた様子などから、「被害の実態等を調査していれば、艦内においても元気がない様子を見せ、自殺を決意した日の夜までに…自殺まで考え始めていた心身の状況を把握することができた」などとして、「自殺を決意するという特別の事情」について「予見可能性」があったとしました。この判決は、うつ病を発症していない自殺事案の「予見可能性」を問題としています。この事件は自衛艦内のいじめ事件として特殊性があり一般化できないものですが、それでも、社内において部下の言動、メンタル面についても十分に注視し、かつ、配慮をしていないと、自殺等の事件があった場合には「予見可能性があった」として会社の使用者責任が問われる可能性を示したものとして注目すべき判決でした。（大滝）

「健康管理」ということばは、もっぱら、成人病や生活習慣病など身体の病気を予防する観点から生まれ、定期健康診断などにより、国民誰にとっても当たり前の関心事になりました。その「健康管理」も今日では、誰かに管理してもらうのではなく、「自己管理」の時代に入っています。サラリーマンの飲み会では、血圧がいくつ、血糖値がいくつなどお互いの健康状態が話題になりますが「こころの健康管理」はどうでしょうか？年間、300 万人以上の人がこころの病気の治療を受ける時代です。でも、こころの病気については、まだまだ、お互いにフランクに話せる状況ではないのが現状です。そこには、やはり偏見があるから、こころの病気は他人に知られたくないという意識が働くのでしょうか。それでも 20 年前に比べると、ずいぶん変わってきているようで、北欧や英国では、政治家自ら、自分のこころの病気を公表し、かつ政治家として活躍できているそうです。日本も早くそのようになってほしいものです。こころの健康管理も、最終ゴールは自己管理だと思います。飲み会などで「今、あなたのこころの健康度はどのくらい？」という質問が、オープンにできるような日が来ると良いなあと思います。（馬場）

◆厚生年金の未加入問題とは？

厚生年金は、正社員や一定以上の労働時間（正社員の労働時間の概ね 4 分の 3 以上）があるパート

従業員やアルバイトが強制加入となり、事業主は加入を義務付けられています。

しかし、従業員と折半となる保険料の負担を逃れようと届出をしない企業があり、問題となっているのです。

特に、パート・アルバイトを多く使用している企業の場合は、ルール通りに加入させると保険料負担が過大なものとなり、企業経営を圧迫するという事情があります。

ただ、企業が厚生年金に未加入の場合、従業員は保険料が全額自己負担の国民年金に加入するほかなく、厚生年金と比べ、将来もらえる年金額も減ってしまいます。

◆これまでの調査と何が違うの？

“国税庁が保有するデータを使って、未加入企業を割り出す”ということです。

これまで、厚生労働省は法人登記されている約 449 万社の中から未加入企業の調査をすすめていましたが、中には倒産していたり休眠状態だったりする例も多くあることから特定作業はスムーズにいきませんでした。

しかし、国税庁が保有するデータは「税金を納めている＝実際に企業活動をしている」ということになり、特定作業が容易になるのです。

