



成迫社会保険労務士法人
〒390-0817 長野県松本市巾上9-9
TEL0263-33-2223/FAX0263-33-2299

株式会社 経理代行
〒390-0816 長野県松本市中条 2-20
TEL0263-38-7300/FAX0263-38-7301

セクシャルハラスメント防止対策は事業主の義務

セクシャルハラスメント（以下セクハラ）防止対策は事業主の義務であることをご存知でしょうか？男女雇用機会均等法が改正され、セクハラ防止対策は事業主の義務になりました。均等法改正後 10 年経ったにもかかわらず、労働基準監督署（以下労基署）へのセクハラ相談は毎年 1 万件前後で推移しています。労基署への相談の理由として、会社が適切な対応をしてくれない、当事者に対して適切な措置を取っていない等対策措置義務を怠っていることが考えられます。

セクハラ防止対策措置義務を怠っていた場合、どのようなリスクがあるのでしょうか？

- ① 労働者が労基署へ相談し、その後労働局からは**是正指導**される。是正指導に応じない会社は**会社名が公表される**
- ② 訴訟となった場合、**会社の使用者責任や民法上債務不履行責任が問われる可能性**がでてくる。具体的には下記のような事例に発展する場合があります。

【裁判例】

京都セクハラ（呉服販売会社）事件 平成 9.4.17

概要 女子更衣室がビデオカメラで隠し撮りされていることを会社が放置、原告が朝礼にて「会社を好きになれない」と発言したところ、会社の専務が今後も勤務を続けるかどうか考えてくると発言したため、以降職場内の人間関係がぎくしゃくし退職を余儀なくされた。

判決 被告会社は、雇用契約に付随して、「原告のプライバシーが侵害されることがないように職場を整える義務」とともに「原告がその意に反して退職することがないように職場の環境を整える義務がある」というべきであるとし、これらの義務を怠った会社には債務不履行責任があるとした。また、専務個人にも不法行為による損害賠償義務を認めた。裁判所は賠償額として、会社に対して慰謝料 214 万円、専務に対して 194 万円の支払いを命じた。

セクハラ防止対策を怠っていた場合には、労働局への対応に迫られ、かつ裁判例のように賠償金の支払いが発生し、職場環境や経営状況に悪影響を及ぼします。

会社はどのような防止対策を行えば良いのでしょうか？

具体例として、まずは従業員に対してセクハラに関する勉強会や講習会を開催します。そもそも**“どのような行為・行動がセクハラに該当するか”**を従業員に理解してもらう必要があります。

次に会社の体制整備を進めます。体制整備としては、セクハラ防止規定の作成やセクハラ防止方針の周知、相談窓口の設置などです。もしもセクハラ問題が発生してしまった場合、相談窓口を中心に当事者へ迅速な対応ができ、またセクハラと判断した際には防止規定に則り処分することができます。

会社にとって最も重要なのはセクハラ問題を未然に防ぐ知識・体制作りです。厚生労働省からも対策方法が発表されておりますが、自社の体制に不安があり、見直しを行いたい方はお気軽に弊社担当者までご相談ください。

社会保険の加入は入社日から！

春から夏にかけて 3～5 年の周期で年金事務所の調査が入ります。

●よく調べられるポイント●

1. 入社日から加入していますか。→試用期間は未加入になっていませんか？
2. パート、アルバイトは加入していますか。→出勤簿で念入りチェックされます。
3. 賞与、算定、月変は届出できていますか。→もれがないかの確認。
4. 社会保険料は給与から控除されていますか。→控除額は適正ですか？

1 週間に 30 時間以上の勤務をしているのに加入させていなかった、資格取得日を試用期間後にしていた、賞与の届出を出していなかった等があった場合には、最長過去 2 年に遡って社会保険料を追加で納付しなくてはならない場合もあります。

