



第6回：セクシュアル・ハラスメント  
予防対策を確立

(株)田代コンサルティング代表 社会保険労務士 田代英治

●改正法施行に合わせ取り組みを開始

2度目の人事部勤務では、前回触れた新人事制度の運用の確立の他に、以下のような様々な課題に取り組みました。

- ・セクシュアル・ハラスメント予防対策 (2002年)
- ・メンタルヘルス予防対策 (2003年)
- ・社有社宅の廃止 (福利厚生制度の再構築) (2004年)
- ・退職金ポイント制導入 (2002年～2005年)
- ・社内教育研修体系の抜本的見直し (2003年～2005年)
- ・新人事制度の再構築 (2005年～)

日常業務に加えて、上記の課題を検討し、できるところから一つひとつ実行に移していきました。社内をまとめるのはなかなか大変でした。泣きたくなるようなことも結構ありましたが、何とか形にすることができました。これらを今回から一つひとつご紹介していきたいと思います。今回は、セクシュアル・ハラスメント (以下「セクハラ」という) 予防対策についてです。

1999年4月施行の改正男女雇用機会均等法第21条で「事業主は、職場において行われる (中略) 性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう

雇用管理上必要な配慮をしなければならない」と、初めて企業にセクハラ防止の配慮義務が課されました (2007年4月には、さらなる法改正によりセクハラ防止措置は企業の義務となりました)。

1999年4月当時、私は人事部ではなく他の部署にいましたが、人事部から注意事項をまとめた通達とともに、日経連出版部の「セクハラ防止ガイドブック」が送られてきました。その本の中に記述してあった「レッドカード」「イエローカード」の具体的な言動が話題になったことを覚えています。

●管理職セミナーを開催

2001年7月に再び人事部に着任した後、改正均等法の内容やそれに伴い会社が行うべき対応について、さまざまなセミナーに参加したり、書籍を読んだりして理解を深めていきました。そして、21世紀職業財団が主催する人事担当者向けセミナーで、財団が企業に講師派遣をしていることを知り、管理職セミナーをお願いしたらどうかということになりました。

2002年の2月頃だったと思います。上司と2人で、21世紀職業財団東京事務所へ伺い、管理職向けのセクハラ防止セミナー開催について相談しました。当時、講師派遣

料は無料で、テキスト代が1人200円、講師に払う交通費がかかるということでした。これなら金銭的な負担もなくてできますし、来て戴く講師は以前人事担当者向けセミナーで講演されたWさんをお願いできるということで、実施の運びとなりました。

管理職向けセミナーを開催する際、人事担当者として難しかったのは、なぜ実施するのかを参加者に正確に伝えることでした。セミナーの案内文には、(断固として許さないという)セクハラに対する会社の方針などを織り込み、セクハラが起きないようにするために注意すべき点などを解説するという趣旨であることを強調しました。

それでも、セミナーの冒頭、参加者から「社内で実際にセクハラ行為があったのか(あったからセミナーをやるのだろうか)?」と声があがりました。そうではないと人事部長から説明してもらいましたが、やはりこの手のセミナーの趣旨を事前に伝えることは難しいと実感しました。これは、次回以降に触れるメンタルヘルス予防対策のセミナーでも感じたことでした。

## ●セクシュアル・ハラスメント相談窓口

まず、管理職向けのセミナーを終えて、次は、「セクハラ防止に関する規程」の制定と「相談対応のフローチャート(会社は相談を受け付けてからどのように対処するのか)」の策定、相談窓口の設置などに取り組みました。

このうち、最も難しかったのが、相談窓口をだれに任せるかという点でした。私とその任にあたることは決まっていました。ただし、複数の窓口担当者があるのが理想であり、そのうち一人は女性であることが望ましいと考えました。とはいえ、女性の窓口担当者をだれにするのか？

この仕事はだれにでもできるというものではなく、また本人に精神的な負担をかけることもあり、慎重に進めました。最終的に人事部の中であって最も信頼のおけるAさんをお願いすることになりました。

Aさんには、私とともに、相談窓口担当者の向けの社外セミナーに何度か参加してもらいました。その頃は、各種団体でそのようなセミナーが割と多く開催されていました。ケース・スタディやロールプレイを取り入れた実践的な内容のものに参加し、少しずつ相談窓口としてのふるまい方がわかるようになりました。

私は、退職する2005年6月まで相談窓口担当者として、いくつかの相談を受けましたが、大きな問題はありませんでした。そして、退職後も今度は外部相談窓口担当者として、セクハラ等の相談を受けています。私の事務所は、勤務していた会社と同じビル内にあり、エレベーター一つで行けることもあり、セクハラに限らず、気軽に利用してもらっています。

