

## ハラスメントのない職場を目指して

君嶋護男氏

7月22日のアフター5は、「ハラスメントのない職場を目指して」。講師は君嶋護男さん。参加者は19名だった。

労ペンクラブは主に労働領域の専門家の集まりであるが、オタクあるいはマニアとなるとそう多くはないであろう。「ハラスメントが大好きなんです」と誤解を招くような発言から始まったアフター5トーク。ハラスメントオタクの登場である。とにかく、ハラスメントと名がつけば労働省退官後も収集し続けている。その数、セクハラ約240件、パワハラ約700件にも上る。それらを『セクハラ・パワハラ読本』などに著し世に警鐘を鳴らしめている。最近読んだ本（鷺田清一「素手のふるまい」）の言い回しを借りると「より速く社会（ハラスメント）に反応する筋肉がついていた」から反応し続けているのであろう。退職後の過ごし方も教示しているようだ。



トークは、ハラスメントの「定義」、「法令上の扱い」、「類型」で総括し、具体的事例は「判例」によった。総括で、ハラスメントに対する講師の基本的な考え方は、定義としてはセクシュアル・パワー・マタニティと類型化しているがハラスメント」として括ってとらえたほうが良いといい、その防止を法令上からみると「労働契約法5条により、安全配慮義務の一環とする」としている。職場環境の調整や整備などの義務を指している。

判例は、妊娠・出産等を理由とするハラスメントを8例、育児休業に関するハラスメントを4例取り上げた。今後は、「育児休業明けの復職後の給与のグレード引き下げや報酬減額は無効」としたゲームソフト製造等会社事件（東京地裁2011.3.17、東京高裁2011.12.27）のような事案が増えてくるだろうと指摘した。

最近、「会社としてLGBT等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内・社外に広く公開していますか」などからなる指標づくりが広まりつつある。目的は、LレズビアンGゲイBバイセクシュアルTトランスジェンダーが働きやすい職場づくりを実現するためである。これも、上記で指摘した安全配慮義務の一環である。（富田修）