

GRACE News Letter

Legal professional corporation

2016.10 vol.

34

CONTENTS

●労働法コラム	ハラスメント問題について	弁護士 戸田 晃輔
●知的財産権コラム	並行輸入と商標	弁護士 森田 博貴
●事故コラム	自動車保険の特約	弁護士 高山 桂
●グレイス・ニュース	セミナー開催のお知らせ/事故専門部からのお知らせ	
●事務員コラム	商品・サービス紹介編「岡本株式会社」	事務員 藤崎 聡美

TOPICS 労働法コラム

第7回

ハラスメント問題について

弁護士
戸田 晃輔



今月からコラムを企業法務部所属の戸田が担当させていただきます。みなさまに興味をもっていただけるような話題を提供できればと思います。

今回このコラムではハラスメント問題について取り上げます。皆様もハラスメントという言葉自体は何度も耳にしたことがあるかと思います。

いわゆるハラスメント問題にはセクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなどの類型があります。しかし、実際にどのような行為がこれらにあたるかについて一律の基準というものはなく、その判断には困難が伴うこともしばしばです。

そのため、ハラスメント問題に対する予防策、さらには起きてしまった問題に対する対応をどのようにすべきかという点について疑問をお持ちの方もいらっしゃると思います。

また、ハラスメントを放置することの悪影響として、生産性の低下や人材流出が挙げられています。優秀な人材を確保することが難しくなっている今、企業においては、人材流出を防ぎ、優秀な人材を会社に定着させることが重要な課題となってきます。

さらには、ハラスメント問題で訴えられたとなれば、ブラック企業の汚名を着せられる可能性すらあります。

そのため、ハラスメント問題について適切な対策を講じることが、企業の発展や企業イメージの保護にとって非常に重要です。

法律をみると、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下、「均等法」といいます）では、事業主に対して、職場におけるセクハラ行為についてこれらを防止する配慮義務が課されています。

さらには、今年の3月29日に改正された均等法及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」では、事業主は職場の労働者に対して妊娠等に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他雇用に必要な措置を講じることが新たに義務付けられています。

このように、社会的にもハラスメント問題に対する意識が高まり、企業には労働者が働きやすい環境を整備する法的義務も課されるようになってきています。

以上のようにハラスメント問題は企業の発展に重要であり、社会的にも重要なものとして考えられていることがわかります。

そのために、しっかりとハラスメント問題への対策を講じることが今後ますます必要です。11月17日には、当事務所主催でハラスメント問題についてセミナーも行いますので、ぜひご参加いただければと思います。