

# 攻める労務管理

## 守る労務管理

9

石田幹夫



### セクシュアル・ハラスメント 発生をめぐる対応

製造部組立課の女性3名から、組立課長による仕事の指導と称する日常的な腰、胸などを触る、これに加えてあからさまに性経験を聞く。製造部長に相談したが笑って取りあげてくれない。我慢にも限度がある。被害者は私達のほか大勢いる。私達3名が代表して労務担当重役のところへ――直訴――にきたという。

「ト」とは――  
男女雇用機会均等法第11条（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用上の措置）において「職場のセクシュアル・ハラスメント」とは――  
職場において行われる性的な言動に対し、雇用される労働者の対応によつて、例えば解雇、格下げ、昇格停止、賞与減額など労働条件について労働者が不利益を受ける「対価型セクシュアル・ハラスメント」――  
職場において行われる労働者の意に反する性

的な言動により、職場環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な影響を与えるなど「環境型セクシュアル・ハラスメント」――  
とされている。  
――深々と頭を下げる労働担当重役――  
製造部組立課長による日常的なセクシュアル・ハラスメントを直訴する女性社員3名に対して、労務担当重役は――  
「申し訳ない、の一言です。ここまで訴えにこられたことは余程思い余つてのことでしょう。ただ今、皆さんの――我慢にも限度がある――言葉には胸を衝かれる思いです。知らなかったとはいえ、

これはすべて私の責任です。この問題は私の手で本日中に解決します」と言いながら深々と頭を下げた。これが守る労務管理の一端である。  
――激怒する労働担当重役――  
組立課長の職場内でのセクハラ行為が――我慢にも限度がある――とまで悪化しているのに、これを見逃していた悔しさに責められながら、呼びつけた製造部長、組立課長を前にして、とくに組立課長の――  
「スキンシップでした」の釈明に対し――  
「何がスキンシップか！」と激怒しながらひと言ではね退けた。  
――直訴その日に解決をめざす労働担当重役――  
社長に対し、女子社員3名の直訴、そしてその内容を説明し、この問題の解決について一切の権限をもらった。  
この間、労務部門の社員に対して命じていた――

事実の確認――があがってきた。報告の内容は――女性3名の直訴は事実そのもの――であった。この報告を受けた労働担当重役はその日の夕刻までに――  
○セクシュアル・ハラスメントの加害者である組立課長を分工場に異動、係長に降格。これに対する製造部長の「彼は有能なる社員」の言葉を一蹴。  
○朝礼、社内報などの活用による――セクシュアル・ハラスメントを起ささない企業の方針――を改めて徹底  
○形骸化しているセクシュアル・ハラスメントの「相談窓口」を現実にして柔軟に対応できる窓口へ転換  
など、矢つぎ早に指示を与えた。  
セクシュアル・ハラスメント」を起ささない体制づくり、これが「攻める労務管理」そして発生した場合の素早い対応、これが「守る労務管理」である。