

セクシャル・ハラスメント問題、雇用者にとって大きな潮流変化か？

ソーシャルメディアの発展によって、職場の同僚等からのセクシャル・ハラスメントの申立ての可能性が高まり、迅速かつ適切に行動しない雇用者は責任を負う可能性がある。

ポーラ・M・ウェバー、キャロン・ゴスリン

- セクシャル・ハラスメントに関する近時の動向は、職場で許容されうる行動に対する考え方が変化していることを示唆しており、セクシャル・ハラスメントの申立てや主張が増加する可能性がある。
- 雇用者は申立てや主張を無視すべきではない。無視することには法的なリスクがあるだけでなく、組織の評判が回復不能となる可能性がある。
- 雇用者は、セクシャル・ハラスメントに対して内部的又は公になされる申立てや苦情に備えて、現時点で、適切な危機管理計画の策定に向けた措置を講じる必要がある。

職場におけるセクシャル・ハラスメントは目新しい問題ではありません。日本及び米国の双方で、従業員を保護する法律は長年に亘って存在しています。日本の職場における労働者を対象とした[労働政策研究・研修機構による 2016 年の報告書](#)によれば、フルタイムの従業員のうち約 35%が職場で何らかのセクシャル・ハラスメントを経験したものの、その内 5 人中 3 人以上（調査対象としたフルタイムの従業員の 62.1%）は何も行動を起こすことなく、ただセクシャル・ハラスメントに耐えるしかなかったと述べています。セクシャル・ハラスメントを経験した者の内、14.4%は同僚にその事実を打ち明け、上司に相談したのは 10.4%のみでした。

それから一年が経過し、状況は明らかに変化してきています。近時の動向をみれば、セクシャル・ハラスメントの被害者がより行動を起こす傾向にあると推測することができます。それには社内の申立手続の利用だけでなく、話題性の高いケースについては、メディアの関与、そして、ソーシャルメディアへの投稿等も含まれます。職場におけるセクシャル・ハラスメントの被害者は、嘲笑され、軽蔑の目を向けられることを恐れることなく立ち上がり、声を上げることができるようになりましたが、そのような行動をとることは、以前は被害者にとって決して簡単なことではありませんでした。

雇用者はこれらの申立てや主張にどのように対処すべきでしょうか。米国で注目を集めた CBS ニュース・キャスター解雇の例に倣って、セクシャル・ハラスメントの申立てを直ちに処理し、公に主張されている場合には公衆に向けて事実を開示する必要があります。

セクシャル・ハラスメントを取り巻く状況が変化し、ソーシャルメディアを使用してセクシャル・ハラスメントの申立てを公にすることが容易になっていることを勘案すれば、セクシャル・ハラスメントの申

立てや主張は、「危機的事態」として雇用者自身が対処すべき問題です。適切に対処しなければ、従業員に対する義務との関係で法的責任を負うだけでなく、組織全体の評判を損なう可能性があります。

雇用者は、今こそ行動を起こすことが求められています。従業員に対し、職場におけるあらゆる形態によるハラスメントに対する不寛容の方針 (zero tolerance approach) が、単なる机上の空論ではなく、ハラスメントは深刻な問題として誠実に対処されていることを示すことが必要です。

セクシャル・ハラスメントとは

米国と日本では、加害者の意図、職場におけるセクシャル・ハラスメントに対する申立権や当事者の証明責任などについて、いくつかの違いがあります。しかし、広義の法的な定義は本質的に同一です。セクシャル・ハラスメントとは、個人の尊厳を侵害し、又は、脅迫的、敵対的、屈辱的若しくは攻撃的な環境を作り出す目的で行われ、若しくはそのような効果を有する不適切な性的言動をいいます。それは、職場において多く存在する、各人の職務上の権力の不均衡に基づく人間関係と密接に関連しています。

個人の法的な権利に変更はありませんが、状況は大きく変化しています。セクシャル・ハラスメントの問題に対する公衆の意識はこれになく高まっており、Time's Up のような有名人によるキャンペーンによって先導されています。職場でも社会でも、不適切な言動の許容度は低くなっています。セクシャル・ハラスメントに関する懸念があり、問題を抱え、申立てをしようとする者は、(CBS のニュース・キャスターであったチャーリー・ローズ氏のような有名なケースの場合には)メディアを介して、そうでなければ単にソーシャルメディア上で申立ての内容を投稿することにより(例えば、いわゆる「Shitty Media Men」のリストの使用を検討する)、公開することができます。

雇用者は、内部指針の(社内の)運用の範囲にとどまらず、同種の申立てをより多く処理しなければならなくなるでしょう。雇用者において、現在、適切な危機管理計画を確実にするために、計画の内容を吟味することが重要となります。

危機管理

雇用者は、危機的事態を予測し、社内の申立て、ソーシャルメディア上の投稿その他の方法を問わず、シニアレベルの従業員、経営陣、他の従業員を加害者とするセクシャル・ハラスメントの申立てに対処する準備をしなければなりません。申立ての内容が正当であれば、いかなる従業員も、職位や役職の重要性を問わず非難の対象となります。セクシャル・ハラスメントの問題は、今では、公表されずに内部で完全に解決することができる問題ではないといえるでしょう。雇用者が取るべき戦略は、どのような場でセクシャル・ハラスメントの苦情や申立てがなされたかによって異なります。

内部的な申立て – 今取り組むべきこと

- 決然と行動し、申立てや主張がなされる前に責任をとる。職場における、機会の平等、反ハラスメント、反嫌がらせ、内部通報及びソーシャルメディアに関する指針を推進する。従業員及びマネージャーの義務について研修を行う。ハラスメントや嫌がらせに対する不寛容の方針 (zero tolerance approach) を周知する。
- 指針が目的に合致するものとなっているかを見直し、確認する。近時の動向により、従業員は勇気づけられ申立が増大する可能性があるため、これに備えておくことが必要である。

- 従業員が社内指針に基づき、ハラスメントの懸念を内部的に通報することを奨励する。ハラスメントの問題について、組織内に責任者（シニアレベルの従業員）を置き、従業員がハラスメントの懸念を抱いた場合における最初の問い合わせ窓口とする。従業員が懸念を表明し、適切な次のステップについて非公開でアドバイスを受けるための第三者通報窓口を設けることを検討し、従業員が臆することなく懸念を表明できるようにする。

内部的な申立てに直面した場合の対応

- いかなる申立ても慎重に扱い、可能な限り秘密を保持するようにする。組織内で必要のある人だけが、申立ての詳細と処理プロセスを知ることができる体制とする。
- 先入観を持たずに速やかに問題を調査し、調査完了までは結論を出さないようにする。重大なケースでは、訓練を受けた第三者の調査担当者を任命するのが適切な場合もあるが、秘匿特権 (privilege) の問題に留意する。
- 調査中に、申立人が加害者とされている者に対して業務上の報告をしたり、その他の仕事をしたりすることが要求されないようにする。加害者とされている者を一時的に休職させたり、別の職務を行わせたりすることもありうる。最善の行動方針については、法的助言を受ける。
- 毅然とした処分を行う。調査の結果に基づき適切な措置を講じる。調査の結果、申立てが十分に基礎付けられている場合には、加害者は適切かつ効果的な懲戒処分を受けべきであり、その最終的な結果は解雇処分である場合もある。
- 処分の内容は案件ごとに公平かつ平等に行い、客観的かつ合理的な理由により処分の違いを正当化することができる場合には、異なる対応をとる。例えば、より職位の高い従業員は、職位とそれに伴う職務権限の不均衡の大きさを理由として、経験の浅い従業員と比べてより重い処分を受ける可能性がある。
- 申立てが害意 (maliciously) 又は悪意 (in bad faith) をもってなされたという明確な証拠がない限り、申立人に対していかなる報復的措置も取ってはならない。申立人は被害者であり、問題の原因ではない。
- 見て見ぬふりをしたり、口止料を支払って申立てを封じ込めたりしない。このような解決方法に基づく従業員の秘密保持義務は法的に執行可能でない可能性があるため、長期的に見て会社の利益を害する可能性がある（たとえ従業員の秘密保持義務が執行可能であっても、深刻な苦情を抱える従業員に口止めしようとして、それに違反したことを理由に当該従業員に不利益な措置を講じることによる、会社の評判への影響を検討する）。
- 自ら範を示して行動する。上級の従業員に関して困難な決定をすることになる可能性がある。

ソーシャルメディアを含むメディアを通じて行われる申立てや主張に直面した場合の対応

- 現従業員又は元従業員に対して公になされる可能性のある主張をカバーするための行動計画を立てる。
- メディアの影響に対処するために担当者、危機管理チームを指名する。

- 申立ての内容が職場に関係しているか、又は現従業員若しくは元従業員に関係している場合に発表する、現在調査中であることの説明文を準備する。

現従業員又は元従業員に関して公になされた申立てに直面した場合の対応

- 現在調査中であることを説明する声明文 (Holding Statement) を発表する。
- 現従業員に関係する場合、
 - 問題が調査中であることは認め、その他は何も認めず、何も否定しない。
 - 内部的に申立てがあった場合と同様に、内部調査を行い、関係する従業員に対して適切な措置を講ずる。言動が職場外で行われていたとしても、当該従業員が懲戒処分や解雇の対象から除外されるということにはならない。
- 元従業員に関係している場合は、その問題を調査することを公表する。正式な調査は、職場に関係しない限り、適切でない可能性がある。繰り返しになるが、何も認めず、何も否定しない。
- 内部的にコミュニケーションを取ることを忘れない。会社の外部で申立てをしているという事実が、職場での同人に対する苦情を引き起こす可能性がある。従業員はサポートされるべきであり、抑止されるべきではない。

結論

すべての従業員はセクシャル・ハラスメントのない職場環境を求める権利を有し、すべての雇用者はその目標に向けて努力し、正しいことを行い、従業員の健康と福利を守る必要があります。雇用者は、元従業員又は現従業員によるハラスメントの申立てが公表されることによって、評判が著しく毀損される可能性を認識し、適切な措置を講じることによってそのような損害を制限するように努めることが求められています。

上述のチャーリー・ローズ (Charlie Rose) 氏にセクシャル・ハラスメントを受けたという主張への迅速で率直な反応が広く賞賛されている、CBS News の社長であるデイビット・ローズ (David Rhodes) 氏の言葉を思い返してください。チャーリー・ローズ氏を解雇し、デイビット・ローズ氏は次のように述べています。「わが社や他の組織にとって、安全でプロフェッショナルな職場環境を確保することが最も重要です。以前はそうでなかったという話を耳にすることもありましたが、誰も過去を訂正することはできません。しかし、かつて容認されたかもしれないことであっても、これは決して容認すべきではないことであったのです。」

本稿の原文 (英文) につきましては、[A Sexual Harassment Sea Change for Employers?](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

奈良房永（日本語版監修）

1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1187
fusae.nara@pillsburylaw.com

Paula M. Weber

Four Embarcadero Center
San Francisco, CA 94111-5998
415.983.7488
paula.weber@pillsburylaw.com

木本泰介（日本語版監修）

725 South Figueroa Street, Suite 2800
Los Angeles, CA 90017-5406
213.488.7113
taisuke.kimoto@pillsburylaw.com

Caron Gosling

25 Old Broad Street
London, EC2N, 1HQ, UK
44.20.7847.9529
caron.gosling@pillsburylaw.com

早瀬孝広（日本語版作成協力）

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

田中里美

satomi.tanaka@pillsburylaw.com

This publication is issued periodically to keep Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP clients and other interested parties informed of current legal developments that may affect or otherwise be of interest to them. The comments contained herein do not constitute legal opinion and should not be regarded as a substitute for legal advice.

© 2018 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.