

HR リスクマネジメント祭り 2025 第1回(10/9)

セクハラの当事者は社外にも！社外の人に関わるセクハラへの対応

＜トークテーマ①就活等セクハラ（行為者：自社の社員 被害者：求職者等）＞

会社の知らない間に社員と求職者が接触しないようにするには

- 厚生労働省の「就活ハラスメント防止対策企業事例集」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/001068393.pdf>) では、社員に対し OB・OG 訪問のためのマッチングアプリ登録の禁止、求職者と接触する場では飲食店の他、社内でも個室利用を禁止するなどの防止例が紹介されている。社員に対する取り組みの他、求職者側に対しても、面談時に面談時のルールと相談窓口を記載したカードを渡し、問題発生時に対応できるように対策している企業もある。
- 求職者だけでなく、自社の社員も被害者になり得る。社員を守るためにも、防止の取り組みは進めるべき。
- ルールの徹底と、発覚した場合は厳罰に処すると周知することも肝要。プライベートな部分もあるが、就活は会社としての活動であるため、会社として行動で示し、社員に自覚を持たせることが必要。
- 恋人の有無など採用面接ではいけない質問は、面接以外でもすべきでないと、全従業員に向けた周知、教育が必要。
- 採用面接を支店や事業部門など現場任せにせず、管理部門が状況を把握することが必要。

＜トークテーマ②取引先からのセクハラ（行為者：取引先の社員 被害者：自社の社員）＞

会社が社外の行為者に強制力を持っていない中で、やるべきことは？

- 被害を受けた際は問題解決につなげるため、上司へ相談して欲しいことや、社内の相談先を周知すべき。
- 相談を受けた場合、従業員への安全配慮義務の観点からも、取引先に調査を依頼する必要がある。依頼は文書で申し出て、回答も文書で受け取るなど、安全配慮義務を果たしたと証拠を残すことが重要。
- セクハラは主観が重視されるので、万が一セクハラに該当しない・事実がないことに対し、被害者側の話だけで調査依頼をすると、不信感を生み取引停止に発展する懸念がある。

不十分な情報のみで取引先に被害を伝えることはハードルが高いが、会社としても被害を放置してはならない責任があるため、バランスが難しい。お互いの上長で話し合うなど、上司同士でのコミュニケーションから連絡を取り、文書で調査依頼を申し出ることが現実的と思う。センシティブな問

題であるため、段階を踏み、会社対会社での対応とすることが肝要。

- 付き合いが長い会社であれば、上司同士で連携を取ることが情報のやり取りがスムーズと思う。一番避けるべきことは、上長がなানাあな対応をしたり、事態を握りつぶしたりすること。これらの対応は、より大きな問題に発展する可能性がある。
- 不動産の紹介・仲介業は、仲介料に差がないため、接待行為が多いと聞いたことがある。特に女性社員は、飲み会での接待も一部企業で起こっており、業界全体、延いては社会全体での改革が必要と思われる。
- 求職者へのセクハラや取引先へのカスハラについて、行政での対応は最近開始したため、世論も徐々に変化していくものと思われる。例として、暴力団排除条例が制定された当初と現在の暴力団に対する認識は大きく変化したので、カスハラなども同様の意識変化が起こると思う。
- 被害があれば、必要に応じて担当者の変更やメンタルケア、被害を放置した管理監督者がいれば、指導や処分を実施するなど、社内で出来ることはすべき。

<トークテーマ③取引先へのセクハラ（行為者：自社の社員 被害者：取引先の社員）>

行為者が社内にいるなら、社外にいるよりは是正と再発防止はやりやすい？

- 指導はしやすいと思うが、調査の実施は難しい。行為者が自身の行為をセクハラと認めない場合や、証拠がないと指導についても慎重にならざるを得ない。
- 現場の上長が相手に謝罪して済ませ、本社に相談しなければ問題把握も再発防止もできない。本社や管理部門に情報が共有されれば良いが、現場で握りつぶされる懸念がある。現場は本部に報告しても「何やってるんだ」と怒られるし、報告せずに後で発覚しても「何で報告しなかったんだ」と怒られる。

被害者側から、いつ、どのルートで言われるか読めない中でどう準備？

- 相談先の周知が必要。東京都のカスハラ防止のための各団体共通マニュアル
(<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharamanual/index.html>) では、取引先企業にカスハラを行った、あるいは取引先企業からカスハラを受けた可能性がある場合、協力して事実確認をすることが推奨されている。加害者のプライバシー保護のためにも、複数のルートを決めて取引先間で協力し、情報を整理することが必要。
- 社外の人が相談できる窓口を設けるなど、相談先を確保することが求められる。
- 加害者とされる人間について、セクハラ行為をしたと決めつけずに、中立的な視点で調査することが必要。行為者とされる人が否定しているのに、その場を穏便に収めるために事実確認をしないまま謝罪対応してしまうこともリスク。
- 日ごろから相談対応や調査に慣れている部門に任せることが肝要。現場だけの対応を試みると、問

題がこじれる恐れがある。第 1 線＝業務部門（現場）の対応に任せるのではなく、管理部門など第 2 線、第 3 線と連携して対応することが必要。

- 自社の社員がカスハラ加害者となった場合、状況証拠や周辺情報を自社だけで調査することは難しい。取引先との連携が必要なため、今から対応方法を検討すべき。
- 対応する際は、本社の管理部や法務部等が問題を把握し、取引先と第 2 線同士でのこまめなコミュニケーションが必要になる。問題が発生した場合、是正と再発防止に取り組むことが肝要。
- 人権保護の観点からも、将来的には契約条項に盛り込んでいく必要があるかもしれない。情報管理の観点からも、経産省がサプライチェーンのセキュリティ対策評価を進めているように、組織間での連携が日本でも進んできているので、ハラスメントについての契約書を整える必要が生じる可能性もある。
- 発生後の対応策だけでなく、従業員に対してセクハラやカスハラをしてはならないと、注意喚起して予防することが重要。