

る行動を振り返ってみようと思います。

## セクハラ判断の前提を確認する



「こんなことがあったんです。これってセクハラですよね?」

こう聞かれたとき、じつは、それだけでは回答することができません。まずは、前提を確認しなければなりません。

この質問は、「こんなこと」が懲戒処分の対象になるかどうかを知りたくて聞いているのでしょうか? それとも慰謝料請求をしたい? あるいは刑事告訴?…。そう、セクハラが発生したとき、なんの法律が問題になるかは、目的によって異なるのです。

例えば「これは犯罪ではないか」「警察に被害届を出しても良いのではないか」という話であれば、不同意わいせ

つ罪や不同意性交罪の問題として、刑法等が求める要件に該当するか、という問題になります。迷惑防止条例の話になることもあります。

これに対し、セクハラ被害について行為者に慰謝料請求したい場合は、刑法ではなく、民法の不法行為にあたるか、という論点になります。あるいは、「こんなことをした人には懲戒処分を課さなくては!」というときは、法律よりも、その会社の就業規則に何と書いてあるか、が大事です。

さらに、「そんなことされたら部下が辞めちゃうよね」という離職リスクの話や、「そんなことあるってSNSに書き込みされたら炎上するよね」という炎上リスクの話になると、要件や定義なんてあってないようなものです。したがって、まずは、「何のためにセクハラの話をしてるんだっけ?」ということを整理する必要があるのです。では、法律でセクハラ定義がまっ

たくされていないのかというと、そんなことはなく、じつは男女雇用機会均等法という法律で定められています。この法律は、会社などの組織は、セクハラについて「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の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と定めています。

よって、「刑事告訴とか慰謝料請求とかをしたいわけじゃないんだけど、企業としてセクハラ対策をしなければいけないって法律で決まってるらしいので、対応すべき『セクハラ』の範囲を知りたいんです」というときは、男女雇用機会均等法の定義を確認すべき、ということになります。そして、男女雇用機会均等法がいうところの「セクハラ」に該当する場合は、懲戒事由や慰謝料請求の対象になることも多いでしょう（全部ではありませんが）。したがって、我々ビジネスパーソンとして、「何がセクハラ?」というと