

弁護士 井上 洋一
 (衛生工学衛生管理者、心理相談員 (中災防))

連絡先：〒445-0853
 西尾市桜木町 3-51-3 2F 愛三西尾法律事務所
 電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222
 e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

意外な盲点？

職場で気をつけたい同性間のセクハラ問題

◆指針改正により同性間の行為もセクハラの対象に

セクハラ行為の禁止は、男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）の 1997 年改正で関連規定が設けられました。その後、改正によりセクハラ対策の強化や男女差別の範囲の見直しなどが図られていますが、今年 7 月 1 日より施行規則と指針が改正されました。

改正項目は多岐にわたりますが、企業においてトラブルに発展するケースが多いセクハラについて、新たに同性間の行為が対象に含まれることとなりました。

以下、この「同性間のセクハラ行為」について、例を挙げるとともに、企業における対策について考えてみたいと思います。

◆同性間におけるセクハラの実例

例えば、いわゆる「女子会」に限らず、男性だけの席でも「恋バナ」や結婚生活が話題になったときに、「最近彼氏（彼女）とどう？」とか「お子さんの予定は？」といった質問を耳にしたことはないでしょうか？

こうした質問は、いかにも性的な言動や要求ではないことからセクハラに当たると認識していない方もいらっしゃると思いますが、言われた本人が不快に感じれば「セクハラを受けた」としてトラブルになりかねないリスクを孕んでいます。

さらに、男性にありがちなケースとして、何人かで風俗店へ行こうとなったときに行きたがらない人も強引に誘うことが同性間のセクハラに当たると、指摘されています。

◆企業がとるべき対策は？

均等法で「性別を理由とする差別」や「セクハラ行為」等が禁止されていることは、すでに多くの方が認識されていることでしょう。



しかしながら、改正等により新たに禁止の対象とされたことについては、個々の従業員が自ら把握することは難しく、研修等の場で具体例を示されて初めて理解することのほうが多いのではないのでしょうか。

企業においては、一旦トラブルが発生すれば当事者間の問題にとどまらず使用者責任を問われかねないリスクがあることを踏まえ、トラブルの未然防止の観点からも、関連規定の見直しや社内研修、万が一トラブルが発生した場合の相談体制のチェック等を実施しておくべきでしょう。

深刻な「後継者不在」問題と 制度改正の動向

◆28 万社超の企業を分析

4 人に 1 人が高齢者という時代。企業の経営者も約 3 割が 65 歳を超えているそうです。

このほど帝国データバンクから、「事業承継」や「社長の高齢化」などの後継者問題に関する調査の結果が発表されました。

この調査は、同社が有する企業概要データベース（145 万社収録）および信用調査報告書ファイル（160 万社収録）を分析したのですが、このうち、2012 年度以降の後継者の実態について分析可能な企業は 28 万 4,412 社だったそうです。

合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

◆深刻な後継者不在の状況

調査結果によると、国内企業の65.4%が後継者不在とのことです。社長の年齢が「60歳代」の企業では53.9%が後継者不在であり、「70歳代」では42.6%、「80歳以上」では34.2%が同様の状況でした。

後継者のいる企業における後継者の属性は、「子供」(38.4%)が最多で、「親族」(19.9%)、「配偶者」(10.9%)と合わせると同族が約7割(69.2%)となっています。

◆業種別の状況

業種別に見ると、後継者不在の企業割合が全体の平均(65.4%)以上だったのは次の業種でした。

- (1) サービス業 (70.4%)
- (2) 建設業 (70.0%)
- (3) 不動産業 (67.8%)
- (4) 小売業 (66.1%)

◆制度改正の動向

なお、経済産業省の調査結果では、親族に後継者がおらず第三者が後を継ぐ中小・零細企業の割合は約4割とのことです。

現在の法制度は親族が引き継ぐことを前提としていることから、同省では法務省とも連携し、事業承継しやすい制度づくりを進める考えを示しています。

後継者不在の問題に悩む企業は、制度改正の動向にも目を向ける必要がありそうです。

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

30日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

～当事務所よりひと言～

今回は、「職場で気をつけたい同性間のセクハラ問題」を話題にしました。

現代社会では、人々の価値観は個別化し多様化しています。そのため、職場の何気ない発言一つでも、傷付く人もいれば、大きなトラブルに発展することもあります。

私自身、人の気持ちに鈍感な部分があるため、悪気がなくても相手を傷付けてしまう発言をすることがあります。

この点、先日機会があったため、以前からビジネスマナーを向上させたかったこともあり、名古屋で秘書検定2級と3級を同日受検して参りました。

かろうじて両級とも合格しましたが、自身にビジネスマナーの理解や実践が欠けていたことをひしひしと感じました。

各人が少しずつでもマナーに配慮し合うことで、皆が気持ちよく働くことができる職場環境を実現させたいですね。

9月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

1日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場