

セクハラで懲戒

いつもお世話になっております。

先日、朝のニュースで「海遊館の職員がセクハラで懲戒!」というニュースを目にし、すごい衝撃を受けました。

セクハラ発言のあった管理職の男性職員2名への『出勤停止30日間と10日間の懲戒処分とし、降格』という会社の処分に対し、納得がいかないと、争われました。



一審…会社内でセクハラ禁止は周知されていたので、重すぎない。(処分は妥当)



二審…会社から事前に警告を受けていないので、処分は重すぎる。(処分は不当)



最高裁…全従業員にセクハラ防止の研修参加を義務づけていたことを挙げ「管理職として、セクハラへの懲戒の方針を認識すべきだ」とした。(処分は妥当)

会社側がセクハラに対する対策をちゃんと取っていたということが重要になったのではないかと思います。

会社は、

・セクハラ禁止の周知

・相談できる窓口を設ける

などの対策をきちんと講じる必要があります。

セクハラなどの被害を会社に訴えたことにより、会社から嫌がらせを受けることをセカンド・ハラスメントと言うようです。

被害に遭われている方は、言い出せないことが多いと思います。相談できる環境、対処してもらえる会社というのが、働きやすい環境に繋がるのかと改めて思いました。



メールマガジン配信希望の方は下記のメールアドレスまでご連絡くださいませ。