

ベテランが軽いセクハラを軽視して重大な被害に

- カスハラでも事業者には防止措置義務がある -

■ベテランの軽率な対応で新人が被害に

訪問介護利用者の男性T(70歳・認知症無し)は、ヘルパーに軽いわいせつ行為をしますが、ベテラン女性ヘルパーH(50歳・既婚)は気にしません。介助中にHさんのお尻を撫でて、「Tさん、オイタしてはだめですよ」と諷めます。Tは「ごめん、ごめん、この手が悪いんだよ」と自分の手を叩きます。人懐っこい性格のTに対して、Hさんは好感を持っていますから少しくらいのことは気になりません。

ある時、Hさんが病気で休んだため、代わりに新人女性ヘルパーAさん(23歳)がサービスに入りました。Tは介助時にAさんのズボンに手を入れて股間に触れたため、Aさんは逃げかえり所長にTの行為を訴えました。所長は「担当を外すから」と言いましたが、Aさんは翌日から出勤しなくなりました。翌日Aさんの父親から事業所に、次のように連絡がありました。「娘が利用者から暴行されたので、警察に被害届を出して告訴した。不眠と動悸のため心療内科を受診したので、労基署に労災の申請を行う。弁護士と相談して会社の責任を追及する」と。所長はAさんに謝罪を申し入れましたが断られ、Hさんも責任を感じて辞めてしまいました。

利用者のハラスメントへの事業者の防止義務は？

■会社は責任を問われるか？

被害者の父親はTを警察に告訴し、「会社の責任を追及する」と言っていますが、両者の責任はどうなるのでしょうか？まずTの刑事責任について。「女性のズボンに手を入れて股間に触れる」と言う行為は、強制わいせつ罪に該当することは間違いありませんから、Tは最悪刑事訴追されることが考えられます。



では、会社はどのような責任を問われるのでしょうか？まず、労災事故は会社が必要な防止措置を講じていなければ、労働安全衛生法上の安全配慮義務違反によって、使用者責任を問われる可能性があります。次に労働契約法(2008年施行)の「職場環境整備義務違反」で債務不履行責任を問われることもあります。

■セクハラを認識していなくても責任が問われる

会社がTのわいせつ行為を認識していたかどうかによって、責任の重さは若干異なります。会社がTのわいせつ行為を知っていたのに何の対策も講じなかったのであれば、会社の責任は明白です。しかし、Tの行為について認識が無くても、会社は利用者からのハラスメント行為を報告させるなど、ベテラン職員にも指導監督する義務がありますから、やはり責任を問われるでしょう。

注意すべきは、2021年の運営基準の改正でセクハラ防止法・パワハラ防止法の事業者の措置義務を規定したことです。「サービス利用者などからのセクハラについても事業者には防止措置を義務付ける」と規定されているのです。ですから、本事例の訪問介護事業者が防止措置を怠ったことは、運営基準違反にも該当することになります。

■この事例はセクハラ？カスハラ？

さてこの事例はカスタマーハラスメントの事例でしょうか？セクシュアルハラスメントの事例でしょうか？正解は両方です。整理すると次のようになります。

	社内のハラスメント	顧客から従業員へのハラスメント
性的な言動による嫌がらせ行為	セクハラ防止法により事業者には防止措置義務	
優越的地位を利用した嫌がらせ行為	パワハラ防止法により事業者には防止措置義務	セクハラ以外のカスタマーハラスメントは事業者には防止措置義務なし

