

# 「困ったなあ」

## 「答ええます」

佐々木知子の  
法律相談



佐々木知子  
ささきともこ  
弁護士  
帝京大学法学部教授

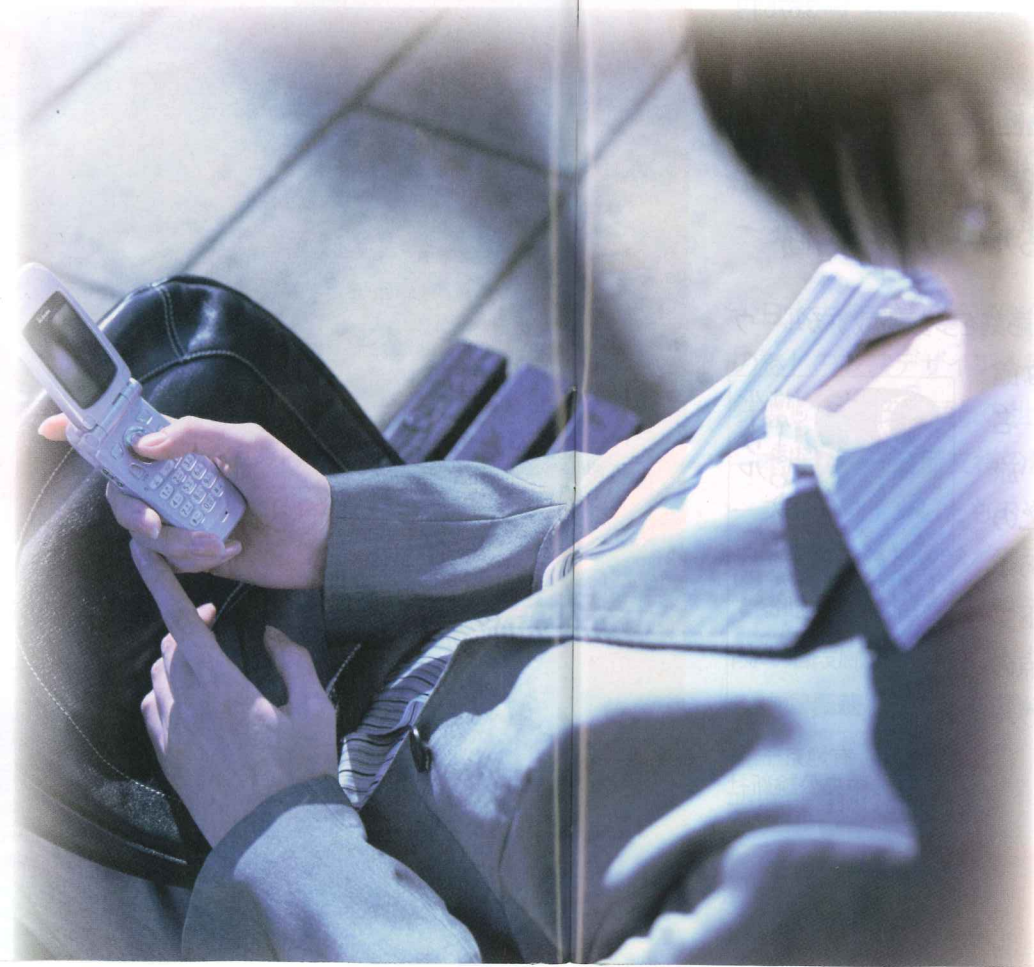
### 上司のいやがらせでうつ状態になり、 どうしたらいいでしょうか…

職場でのセクハラ相談です。私は短大卒業後、今の商社に勤め、寿退社をするつもりでしたが、ずるずると婚期を逸し、いつのまにか30歳を超えてしまいました。周りの女性たちは徐々に派遣社員やパート社員ばかりとなり、居辛い雰囲気ですが、今更正社員の口もないのでやめるわけにはいきません。

そうしたところ、今春来た課長(40歳位)が私に聞こえよがしにいろいろ嫌みを言ってくるようになりました。聞こえないふりをしていると、今度は残業時誰も見ていない時にわざと近くにきて、体を触ってきたりするのです。やめてほしいと言う

と、「いき遅れのくせに」くらいならまだいいほう、信じられないような卑猥な言葉を投げかけてくるのです。職場にはもう親しい友人はいないし、会社に行っても取り合ってはくれないだろうし、だんだん職場に行くのが嫌になり、本当にうつ状態になって、精神

科に通うようになってしまいました。このままだと有給休暇もなくなって解雇され、会社の思うつぼだと思うと悔しいけれど、会社には行きたくないし、一体どうしたらいいのだろうと思って相談に来ました。



### 会話の録音やメモで証拠化して、 勇気を奮って自ら行動を起こすことが大切です。

典型的なセクハラかつパワーハラ事案ですね。

セクハラ(セクシユアルハラメント)は、職場・学校などで「相手の意思に反して不快や不安な状態に追い込む性的な言葉や行為」を言い、日本での社会的な認知は、1990年ころからです。ちなみに上司と部下という力関係がある場合をパワーハラ(パワーハラメント)と言います。職場でのセクハラはパワーハラを伴う場合が圧倒的に多いのです。

今ではセクハラ訴訟も珍しくありません。当該行為者ばかりか、会社がそうした職場環境を放置していた場合は、会社側にも使用者責任を問う形で訴訟を起こすことができます。認容額も徐々に増えてきて、慰謝料は多い場合は数百万円、これに加えて会社を退職させられた逸失利益として年収程度の請求額を認める場合もあります。

ただし、それは会社退職後のことですし、しかもセクハラによつて退職に追い込まれたという因果関係が立証できなければ

ならないので、簡単ではありません。ご相談者の場合もそうですが、セクハラは密室で行われることが多いので、証拠化するのは大変なことです。相手はもちろん否認しますし。

ですから、この種の相談を受けた場合は、録音の準備をしておいて録音しておくといったことを勧めています。もちろん日々起こったことをこまめにメモしておくことは最小限必要なことです。

会社に対しては事態を知らせておかなければ使用者責任も問えません。セクハラを担当部署があるはずなので、まずは勇気を奮って相談してみてください。

今や、セクハラが公になれば被害者ばかりが加害者も、ついでに会社も大きな不利益を受けることはだいぶ周知されるようになったので、大きな会社なのでしたらよけい、何らかの対応はしてくれると思います。

あとは労働局にもあつせん部署がありますが、弁護士会にもありますが、とにかく証拠化と、自ら行動を起こすことが不可欠です。会社都合での退職となると自己都合とは異なり、失業給付保険の扱いが断然有利ですし、最近では、セクハラによつてうつ病などの心の病が起きた場合にも労災認定をするようになり、社会が大きく動いてきました。