

NEWS

Club

COA

第26号

「雇用慣行賠償責任とは？
パワハラ・セクハラ対策の必要性」

FP（ファイナンシャルプランナー）・IFA
（金融商品仲介業
／独立系ファイナンシャルアドバイザー）

茂木 政樹



2024年11月23日発行

「雇用慣行賠償責任とは？パワハラ・セクハラ対策の必要性」

近年、働き方改革が進む中、企業経営者にとって、従業員が安心して働ける環境を整えることがより一層重要になっています。しかし、それと同時に、パワハラやセクハラといった職場の問題が企業に与えるリスクも増大しています。今回は、具体的な事例を通じて、企業が抱える「雇用慣行賠償責任」と、その対策について解説します。

事例1: パワハラによる訴訟と損害賠償

ある企業では、管理職の社員が部下に対して日常的に厳しい叱責を行っていました。結果として、部下は精神的に追い詰められ、うつ病を発症して退職。退職後、この元社員が企業をパワハラで提訴し、最終的に数百万円の損害賠償を求められる事態に発展しました。

教訓: 上司が「厳しい指導」と認識している行為でも、受け取る側にとっては精神的苦痛に感じることもあり、企業としては責任を問われる可能性が高くなります。

事例2: セクハラ問題での企業イメージの低下

一方、ある中小企業では、上司が女性社員に対して不適切な発言を繰り返していました。女性社員は上司の行動を問題視し、会社に訴え出た結果、調査によりセクハラ行為が認められ、企業は上司を解雇し、被害者に賠償金を支払うことになりました。さらに、この問題がメディアに取り上げられ、企業の評判は大きく傷つきました。

教訓: セクハラ問題は賠償だけでなく、企業のブランドイメージにも深刻なダメージを与えます。

働き方改革と職場環境の改善

働き方改革の一環として、労働環境の見直しやメンタルヘルスケアが推進されていますが、それでもパワハラやセクハラ問題はゼロにはなりません。企業が従業員に与える責任を軽減するためには、ハラスメントの防止策を社内で徹底することが欠かせません。定期的な研修や、ハラスメントの相談窓口を設けることで、従業員が安心して働ける職場を作り上げましょう。

雇用慣行賠償責任保険の活用

こうしたリスクに対処するために、多くの企業は「雇用慣行賠償責任保険」を活用しています。この保険は、従業員からのパワハラやセクハラによる訴訟や賠償金の支払いをカバーするもので、企業経営者にとっての「最後の砦」となります。万が一のトラブルに備えることで、企業は金銭的なリスクを軽減し、従業員との信頼関係を保ちながら運営を続けることができます。

まとめ: 事前対策と保険の両立が鍵

企業がパワハラ・セクハラのリスクに備えるためには、まずは職場環境の改善と従業員教育の徹底が必要です。それに加えて、万が一の訴訟リスクに備えるために、雇用慣行賠償責任保険を導入することが、経営の安定に繋がります。働き方改革が進む現代において、企業の「リスクマネジメント」は、従業員の満足度向上と事業の持続可能性を支える重要な要素となるのです。

★茂木さんの無料相談が受けられます！

本記事にご興味を持たれた方で、「茂木さんに相談したい！」という方は、直接無料相談が可能です！もちろん、資産運用等のご相談も可能です。

まずは、お気軽にClub OA事務局までお問合せください。

info@club-oa.com

茂木さん Instagram



@RAKUSON1978