

グーグルのセクハラ問題とは

グーグルの元役員のセクハラ問題を題材に、コンプライアンス上求められる企業の姿勢について考えます。

はじめに

世界を牽引する企業として注目を集めているグーグルで、元役員のセクハラを発端とした従業員のストライキが起こっています。労働力確保が経営上の重要な課題になりつつある昨今、セクハラやパワハラなどのハラスメントは看過できない時代になっていると言わざるを得ないでしょう。

事件の概要

グーグルは2014年10月、携帯端末用基本ソフト「アンドロイド」の開発者アンディ・ルービンが退社する際、ルービンが競合他社に転職しないことと、グーグルを公に中傷しないことを退社時の規定として定め、彼に9000万ドル（約101億円）の退職金と、退職後2年間は毎月250万ドル（約2億8000万円）、その後2年間は毎月125万ドル（約1億4000万円）を支払う契約を結んだとのことですが、同氏は退職時に同社の女性社員からセクハラを告発されていたそうです。今回のグーグル社員によるストライキは、グーグル社のルービン氏に対する対応が不十分であるとして起こされました。

この事件からは、①セクハラに加害者とされる人物が重要な技術を持っている②社内の人物が被害者とされている③企業が自由な社風をうたっている④有名企業である、という4つの要素を読み取ることができます。

セクハラに加害者が重要な技術者

社員が被害者

自由な社風

有名企業

グーグルの対応

世界各地で従業員がストライキを受け、グーグルはセク

ハラ問題への新たな対応策を発表しました。対応策には、セクハラを訴える従業員に対し、無理に仲裁による解決を要求しないことや、セクハラ講習を受けない従業員は評価を下げること、またはアルコールがセクハラのきっかけになっていることを踏まえ、業務関連のイベントでは飲酒を2杯までに制限することなどが盛り込まれました。

教訓

この事件には2つの学ぶべき教訓があります。まずは**ストライキ**の危険性です。ストライキは労働組合法によって保障されている権利であるものの、日本企業においては長期のデフレ傾向などの経済事情もあり、近年の発生頻度は多くありませんでした。しかし今後の労働力人口の減少を見越すと、従業員からのストライキが強い交渉力をもつ手段となっていくでしょう。中小企業においては、ストライキ同様に「一斉離職」の危険性も考えなければなりません。

また、**経営陣のセクハラ処分の厳格化**も挙げられます。今回は「セクハラが原因で退職した者に対して多額の退職金などを支給していたこと」が問題となりましたが、いかに優秀な人物であったとしても、セクハラに対する甘い経営陣の姿勢は従業員の不満感情を引き起こす可能性があるでしょう。社内研修などでセクハラ・パワハラなどのハラスメントに対する強い意識づけ・注意喚起を行うとともに、降格人事などの厳格な処分があることを知らしめる契機であると言えます。

表明の儀式

会社がセクハラ・パワハラなどのハラスメントを許さない方針であることを明確にするためにも、トップの方針発表や社内研修の実施が今後必要になってくるでしょう。