



情報 (第 10 号)



セクハラ行為 (海遊館事件)

1 裁判所が認定した主な言動

X1 は、従業員 A (昭 56 年生・女性) に、「俺のん、でかくて太いらしいねん。やっぱり若い子はその方がいいのかなあ」「夫婦間はもう何年もセックスレスやねん」「でも俺の性欲は年々増すねん。なんでやろうな」などと言った。

X2 は、A に対し、「いくつになったん」「もうそんな歳になったん。結婚もせんでこんな所で何してんの。親泣くで」「30 歳は、22、3 歳の子から見たら、おばさんやで」「もうお局さんやで。怖がられてるんちゃうん」「毎月、収入どれくらい。時給いくらなん。社員はもっとあるで」「お給料全部使うやろ。足りんやろ。夜の仕事とかせえへんのか。時給いいで。したらええやん」などと言った。

2 事案の概要と判決

この事案は、マネージャー職の X1、課長代理の X2 がセクハラの実行者で、その行為により会社から出勤停止・降格処分などを受けたことから、その無効確認を求めた事案で、行為者が被害者から訴えられたものではありません。

「A から明確な拒否の姿勢を示されておらず、同人から許されていると誤信していたことや、懲戒を受ける前にセクハラに対する懲戒に関する会社の具体的な方針を認識する機会がなく、会社から事前に警告や注意等を受けていなかったことなどを考慮すると、懲戒解雇の次に重い出勤停止処分を行うことは酷に過ぎる」(大阪高等裁判所平 26. 3. 28 労働判例 1099-33) としました。しかし、「会社は、職場におけるセクハラ防止を重要課題と位置付け、セクハラ禁止文書を作成してこれを従業員らに周知させ、セクハラ研修への毎年の参加を全従業員に義務付けるなど、セクハラ防止のために種々の取組を行っていたのであり、X1 らは、上記の研修を受けていただけでなく、管理職として会社の方針や取組を十分に理解し、セクハラ防止のために部下職員を指導すべき立場にあったにもかかわらず多数回のセクハラ行為等を 1 年余にわたり繰り返す、その職責や立場に照らして著しく不適切」と高裁判決を破棄しました(最高裁判所第一小法廷平 27. 2. 26 判時 2253-107)。言動は、極めて露骨で卑わいな発言、女性従業員に対して強い不快感や嫌悪感ないし屈辱感等を与えるものと指弾しており、これに異を唱える者はいないでしょう。

3 男女雇用機会均等法

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない(同法第 11 条)と規定されています。

このため、職場におけるセクハラ禁止の明確化、セクハラ行為者に厳正に対処すること及びその内容を就業規則等に規定し周知すること、相談窓口の設置、セクハラの実事確認ができた場合に、速やかに被害者に対する配慮の措置、行為者に対する措置を適正に行うことなどが必要です。

4 事案の評価

一審判決から最高裁判決まで通読すると、X1らの言動は、Aをいじめ、虐げるものではなく、自己満足的で、もしかすると職場を明るくする気持ちがあったのかもしれない（そうだとでも限度を越えて非常識）。他方、会社のセクハラ防止措置は、十分だったのか疑問が残ります。判決を読むかぎり、一応、防止措置をやっている程度しか感じられません。X1らは、唐突に処分を受けたと感じている様子で、会社が継続的で十分な対策をしていたなら、裁判に持ち込めなかったし、そもそもここまで酷い行為は起きなかったように感じるのです。

したがって、公平性の観点からは高裁判断の方が妥当でしょう。最高裁は、「管理者」なら立場をわきまえるべきとの判断といえ、行為者が一従業員であったとすれば高裁判決が維持された可能性があるかと考察します。

5 セクハラ防止根治策の提案

裁判は、当事者の紛争を決着するだけで、誰もが傷つき、企業価値及び生産性の低下に繋がりますから、事件・裁判化を防がなくてはなりません。

やるな！と指導することはわかりやすいとしても、短期策であり、根治はなかなか難しい。は～るかな昔の物語、映画スターウォーズは、ジェダイ（騎士）でさえも邪悪な本性を有していると主張しているのでしょうか。人は、元々、邪悪な本性を宿していると考えるべきです（私自身、気をつけなくてはと思います）。

そこで、経営者・労働者ともども素養を高めるべきです。例えば、稲盛和夫「生き方」、V. E. フランクル「夜と霧」を読み、又は黒澤明監督「生きる」を鑑賞して、感想文を会社へ提出するとその費用を補助する、との企画はいかがでしょうか。セクハラ防止にとどまらず、売上向上など各種の効果があり、福利厚生ともなり得るのではないのでしょうか。

当法人では、短期策と同時に根治策（長期策）を講じるとより有効と提案しています。既に実施しておられる企業がございましたら、お話を聞かせてください。

当法人では、企業も労働者も元気となる労務管理のご相談、就業規則の作成や改正のご相談を承っておりますので、是非ご利用ください。

ご意見・ご質問があればお寄せください。勿論、訪問によってもお受けします。

年金相談では、相談者の情報をご持参ください。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasvakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp