

弁護士に聴く



弁護士 長谷川 ふき子

139

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



「トイレの便座を上げる」 発言とセクシュアル ハラスメント



3月29日判決

2、対応策

本件では、男性用トイレを女性も使用するというY社の状況が前提としてあります。しかしながら、「男性用だから女性は男性が使いやすいようにしておくのは当然である」とする、意識に基づいた性的な発言である点を捉えています。

特異な発言ではありませんが、役割分担意識が表れた興味深い発言が争点となった事例であることから、紹介いたしました。

読者の会社が規定する「ハラスメント」がどのように規定されているのか、について再度確認をしておくことが必要です。そして、「女性だから……」あるいは「男性だから……」という役割分担意識に基づく言動を日ごろからしていないか、この機会に注意しておくことが必要です。

（成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝

Y社に勤務するX（男性）さんは、A（女性）さんに対して、2年間の間に3回ほど、
「男性トイレを使うのにおろした便座を何で上げてくれないんだ」
「基本、男性用だから、男性用を使わせてもらうんだからおろした便座は上げておいてよ」
と発言しました。

この発言が、Y社の就業規則に定められたセクシュアルハラスメントに該当するとして、Xさんは、懲戒処分（戒告）を受けました。
Xさんはこの処分が不当であり、精神的苦痛を受けたとして、Y社

に対して損害賠償請求を求める訴訟を提起しました。

なお、Xさんの発言があつたのは、平成28年から29年にかけての時期で、当時、Y社では、男性用のトイレを女性従業員が使用しておりました。また、Y社の就業規則には「セクシュアルハラスメントとは、他人に不快な思いを与える性的な言動や『女性だから……』という性別により役割分担すべきとする意識に基づく言動を言います」と定められており、この規則に違反したときに懲戒処分をすることができるとの旨の懲戒規定がありました。

（参考…大阪地方裁判所令和3年

Y社の就業規則上の「性的言動」に当たると判断しました。

そして各発言によつてAさんは気分が悪くなったとして他の部署に配置転換を求めていたこと、コンプライアンス窓口に対して、「便座を上げる」といわれている旨の手紙を送付していたこと、辛い思いをして何度も病院に行っている状況であつたことから、Aさんが不利益を受けていることが認められるとしました。

そのうえで、Y社のXさんに対する戒告処分は、その程度としても懲戒処分のうち一番軽い処分であることも考慮し、社会的に相当であると判断しました。