

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

51

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



セクハラ被害申告後の対応

(1)財務省の事務方トップが、記者に対するセクハラ（セクシユアル・ハラスメント）疑惑で辞任しました。この件では、記者の被害申告を受けた使用者（報道機関）の対応も問題とされています。男女雇用機会均等法11条に基づく「セクハラ指針」では、セクハラの内容、談申出があった場合に、①事実関係を迅速かつ正確に確認すること、②セクハラが確認できた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと、を求めており、こ

れに沿った対応ができていたかが、今後、法的問題として問われる可能性もあります。
(2)新聞輸送事件（東京地裁平成22年10月29日判決）は、セクハラ行為への事後対応が不適切であったとして、会社がセクハラ行為者の上司に対して行った降格処分の有効性が問題となった事件です。
(3)X₁はY社の営業部長、X₂はY社の総務部副部長の地位にあり、派遣社員のZはX₂の下で総務関係の仕事をしていま

た。
X₂はZから、「勤務終了後に他の同僚とともに飲食をしてカラオケ店に行った後、酒に酔い嘔吐したのを見たX₁からタクシーでの帰宅を勧められ、同乗したX₁にタクシードレスコートをまくられて」とセクハラ被害の申告を受けました。



対応し適切に処理すべき職責を負っていたのに、X₁が旧来の同僚であったことから、X₁から電話で事情を聴取して説明を受けたに過ぎない段階で、安易に「嘔吐物がタクシードレスコートに付くさうだったからスクートの裾を指でつまんで引く張り上げただけだ」というX₁の説明を真実と信じ、被害申告事実はZの誤解と判断した。X₂が負っていた職責に照らして判断に至る調査方法が不適切、調査内容も不十分であり、その判断姿勢も、公平、中立さに欠けるとの評価を免れな

い。
②X₂の判断に対してZが不満を表明していたのに真摯に取り上げず、自らの判断を改めることなく、一方的に押しつけただけでなく、Zが顔を合わせたくないと言っていたX₁と直接面談する場を設定したり、Zに対して「X₁は君に好意を持っていたようだ。セクハラと

こののは君の誤解ではないか」「彼にバッグでも買ってもらったらいいよ」などと二次被害を与えかねない不謹慎、不適切な言動を行い、Zに退職を決意させて事態を深刻化させた。
③X₂が、その職責に相応しい責任を全うしていなかったことは明らかであり、その降格処分には合理的な理由があり、Y社の有する人事権の裁量の範囲内の措置として有効である。

(5)この裁判例は、Y社のX₂に対する降格処分は有効性を判断したものの、それが、その裏返しとして、事業主が従業員からセクハラ行為の申告を受けた場合には、公平・中立な調査を実施すること、被害を訴えた者に二次被害を与えぬよう配慮することを厳しく求めたものと言えます。
(森法律事務所所長、愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・源 安孝