

弁護士に聴く



弁護士 長谷川ふみ子

59

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



身体的接触の無い「言葉によるセクハラ行為」に対する厳しい評価
過去に懲戒処分を受けたことが無い管理職のセクハラ行為に対する出勤停止の懲戒処分は有効か？

水族館に勤務していた男性従業員（課長代理）Xは、女性従業員に対して約1年間にわたり性的な発言をしたセクハラ行為を懲戒事由として出勤停止（10日）の懲戒処分を受けました。Xは、女性従業員が明確に拒否の意思表示をしなかったことから、セクハラ行為が許されると思っており、出勤停止等の懲戒処分を受けており、出勤停止等の懲戒処分を受ける前に会社からは事前の注意や警告等を受けていないことなどの事情から、出勤停止などの処分は酷にすぎるとして、この懲戒処分を不服として懲戒処分が無効であることの確認を求める訴訟を提起しました（最高裁判所平成27年2月26日判決参照）。

1、セクハラと認定された発言

Xは、女性従業員さんに対して「いくつになつた？」「もうそんな歳になつたんだ。結婚もしないでこんなところで何してるの」などと言ったり、別の機会には「毎月、収入どのくらい」「お給料全部使うだろ。夜の仕事とかしたらいいのに。時給いらしいぞ」と繰り返していました。また、セクハラに関する研修を受けた後に「あんなこと気にしてたら女の子としゃべれないよなあ」「あんなこと言われるのは女の子に嫌われているやつだ」との発言をしました。他にも極めて露骨で卑猥な言葉を繰り返しています。判決では、女性従業員に対して、強い不快感や嫌悪感、屈辱感を与え

ており、職場における女性従業員に対する言動として極めて不適切であり、その執務環境を著しく害するものであり、従業員らの就業意欲の低下や能力発揮の阻害を来したと厳しく評価しています。なお、女性従業員はこのような言動が一因となって退職を余儀なくされたことから、会社の秩序や職務規律に及ぼした有害な影響は看過しがたいものであると判断されています。



2、女性が明確に拒否しなかったことは？

職場におけるセクハラ行為については、被害者が内心で著しい不快感や嫌悪感などを抱きながらも、職場の人間関係の悪化などを懸念して加害者に対する抗議ないし被害の申告を差しひかえたりちゅうちょしたりする事が少なくないと考えられる。このことから、被害者が明白な拒否の姿勢を示していないことを加害者

に有利な事情としてはいけないと判示しています。加害者が拒否しなかった……というのは言葉のセクハラでも加害者の言い訳にはならないことに注意しましょう。

3、Xに対して会社が懲戒処分前に具体的な注意や警告をしなかったこと

Xは管理職として、セクハラ防止やこれに対する懲戒などに関する会社の方針や取組を当然に認識すべきであったことに加え、本件セクハラが第三者のいない状況で行われており、会社に対して被害者から被害の申告を受ける前の時点において、会社が加害者のセクハラ行為や被害の事実を具体的に認識して警告や注意等を行う機会があったとはいえない。加害者らが懲戒を受ける前の経緯について加害者らに有利に斟酌しうる事情はないとしています。

5、事例から学ぶ

セクハラが起きないように、事業所としては、日頃から、企業がセクハラ防止に厳しく取り組んでいる姿勢が必要です。そのような取り組みをしていることで、従業員等によるセクハラに対して厳しい処分をすることができま

4、セクハラ防止に対する会社の事前の取組み……学ぶべき姿勢！

この会社では、就業規則における禁止規定としては「会社の秩序又は職場秩序を乱すこと」と抽象的でしたが、セクハラ禁止文書によって規則が補充・周知され、セクハラに関する研修を実施し、全従業員の参加を義務づけるなどセクハラ防止が周

イラスト・源 安孝