

上司がセクハラ問われた企業責任

東京セクハラ(丁菓子店)事件 (東京高裁08年9月10日)

セクハラ発言で就労不能に

セクシユアル・ハラスメントは職場における重大な問題です。同性間でも起こることですし、女性から男性へのセクハラもないわけではありませんが、圧倒的に多くの場合、女性が被害者になります。職場でのセクハラは、他の人の目に届かないところで行われることが多く、また、上下関係を利用して行われるため被害の申告が困難です。勤務が継続できなくなることはへの不安や人間関係が壊れることを恐れて、やむを得ず加害者に迎合的な対応を取ってしまうことも少なくありません。

紹介するのは、洋菓子店で起きたセク

ハラ事件です。男性店長が、高校を卒業して入社間もない女性社員に対して、仕事中や職場の懇親会で次のような発言をしました。

「エイズ検査を受けた方がいいんじゃないか」「処女に見えるけど処女じゃないでしょう」「△△店にいる男の人とは何人やったんだ」「何かあったんじゃない？キスされたでしょ？」

女性は精神的に追い込まれて出社できない状況になりました。そして、会社に対して損害賠償を請求しました。

東京地方裁判所は、店長の言葉には適切とはいえない部分があるとしつつも、職場における軽口、雑談の域を出ないとして違法であるとは認めませんでした。

この裁判例は、勤務時間中および懇親会における上司の言葉のセクハラが違法であるとして、会社の責任が認められた点に意義があります。意外に思われるかもしれませんが、言葉のセクハラでこのように高額な損害賠償が認められることは多くありません。ハラスメントの慰謝料の相場を上げていくことは、これから課題と言えます。

東京地裁と東京高裁は、店長の発言をどう評価するかで、その判断が分かれました。雑談とセクハラの線引きが難しいと考える方もいるかもしれませんが、しかし、そもそも職場は仕事をする場所です。仕事をするのに、個人の結婚や家庭の持ち方、性に関する話をする必要はありません。セクハラ被害を考えるにあたり、これは重要な視点だと思えます。

セクハラ防止のために

15年2月に、セクハラを行った男性従業員に対する懲戒処分の有効性について

最高裁の判断が出されました。男性従業員らが女性従業員に対してセクハラ発言をしたことを理由に会社から出勤停止の懲戒処分を受け、これを前提に降格されたことから、これらの処分が無効であることの確認を求めた事件です。

第二審の大阪高裁は、男性らは被害者から明確な拒否の姿勢を示されていなかったために許されていると誤信していたこと、会社から事前の警告や注意がなかったことなどから懲戒処分は重すぎても著しく不適切なものであることなどから、会社の企業秩序や職場規律に及ぼした有害な影響は看過しがたいと指摘し、処分は有効であると判断しました。

この最高裁判例は、言葉のセクハラに対して厳しい懲戒処分が行われることを認めたものとして受け止められています。もともと、被害者はセクハラ被害が一因となって退職を余儀なくされたり、

しかし東京高裁は、店長の発言は、男性から女性に対するものとしても、上司から部下に対するものとしても、許容される限度を超えた違法な発言といわざるを得ず、名誉をも公然と害する行為であり明らかに違法などと判断しました。

さらに、会社はセクハラについて従業員に教育や指導をしておらず、店長に対して十分な監督や相当の注意もしていないと認定し、慰謝料50万円、女性が精神的に回復して再就職するまでに少なくとも6ヵ月程度を要するとして給与6ヵ月相当分の逸失利益約100万円などの支払いを命じました。店長の発言の一部は就業時間後の懇親会でされたものです。が、この懇親会は従業員全員が参加し、支払いも店長らが負担していたことから仕事との関連性を認めています。

精神的不調を来したりしています。当然の判断といえるでしょう。これまでの会社全般のセクハラに対する認識、処分が甘すぎたのではないのでしょうか。

労働組合としては、まずは、被害を受けている労働者が一人で抱え込まないよう、早い段階で相談できるように、体制作りが出来ているか見直してみることが必要でしょう。洋菓子店でのセクハラ事件では、被害者は出社できなくなるまで1年近くもハラスメントを受けていましたが、珍しいことではありません。

また、セクハラ防止のため、セクハラがあつてはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発する、相談窓口を設置するなど、均等法の指針が定める措置を講ずるよう会社に求めることも重要な役割です。そして、もしもセクハラが起こった場合には、被害申告した労働者の勇気を無にしないためにも、会社に対して適切な事後措置を取るよう働きかけることが期待されます。【橋本佳代子/弁護士】