

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決

河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 精市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

コスプレ強要は不当／カネボウ子会社に賠償命令

販売目標に届かなかった罰にコスプレを強要され精神的苦痛を受けたとして、カネボウ化粧品販売（東京）に勤務していた大分県内の 60 代女性が、同社や当時の上司らに計 330 万円の損害賠償を求めた訴訟の判決で、大分地裁（一藤哲志裁判官）は 21 日までに、同社と上司に計 22 万円の支払いを命じた。2013 年 2 月 20 日（水）付。判決によると、女性は 2009 年 7 月、8 月の販売目標に達しなかった。10 月の大分支社での研修会で、他の 3 人と一緒に箱を選ばされ、中に入っていたウサギ耳のカチューシャなどのコスチュームを長時間着用。11 月の研修会で、写真がスライド上映された。一藤裁判官は「任意であっても拒否するのは非常に困難だった。正当な職務行為であるといえず、心理的負担を過度に負わせた」と指摘した。原告代理人によると、原告の女性は「精神的苦痛に対する評価が低すぎる」として、控訴する意向だという。親会社のカネボウ化粧品は「判決文が届いていないので、内容を検討して判断したい」としている。

（労働政策研究・研修機構）2013 年 2 月 21 日

2012 年の 1 月に厚生労働省の職場のいじめ・嫌がらせに関する円卓会議の中で

職場のパワハラ概念を以下のように定義されている。

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為または職場環境を悪化させる行為としています。

今回のカネボウ子会社事件では、まず、上司から女性に対するウサギ耳のカチューシャの着用の強要つまり職場内の優位性をもとにしている。そして、ウサギ耳のカチューシャの着用は業務の適正な範囲を逸脱している（販売目標改善のための指導とは全く関係ないこと）と真さに言える。

つまり、大分地裁は、「会社側は、パワハラ行為を行った。」と認定しているのである。

御社に置かれましては、対岸の火事とはしないで考えることが必要である、と思います。

（参）職場内の優位性とは、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われることが多いが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われることもある。

業務の適正な範囲 労使が予防・解決に取り組むべき行為は業務の適正な範囲を超えるもの。個人の受け取り方によって業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、職場のパワハラには当たらない。

最後に、判例や労働審判員としての経験から、最初に労働審判に申し出た方が早期に解決できたかもしれません。仮に、労働審判の決定に異議がある場合は、本訴に移行すればいいのです。