

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

労基署を監督する労働局や労働委員会での紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士です

河原社会保険労務士事務所 河原 清市 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/

最近の最高裁判例 職場におけるセクシュアルハラスメント

大阪市の第3セクター水族館 海遊館事件について

先月の18日に、さいたま地裁に属している労働審判員の研修会が実施されました。その中で最近の最高裁判例について研究する機会がありました。当然、ハマキュウレックス事件や長澤運輸事件も検討をしました。それ以外で、セクハラ事件については、平成27年の大阪市の第3セクター水族館「海遊館」事件を取り上げました。今回はその問題を取り上げます。その前にセクシュアルハラスメントについての基本概念の確認をします。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。

職場とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

・「職場」の例

- ・取引先の事務所
- ・取引先と打合せをするための飲食店（接待の席も含む）
- ・顧客の自宅
- ・取材先
- ・出張先
- ・業務で使用する車中

・勤務時間外の「宴会」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

労働者とは、正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべてをいいます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

性的な行動とは、性的な内容の発言および性的な行動を指します。

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、女性労働者が女性労働者に対して行う場合や、男性労働者が男性労働者に対して行う場合についても含まれます。

性的な言動の例

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

「職場におけるセクシュアルハラスメント」には「対価型」と「環境型」があります。

「対価型セクシュアルハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。

●典型的な例

- ・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

「環境型セクシュアルハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです。

●典型的な例

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛を感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛を感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 事務所内にヌードポスターを掲示しているため、その労働者が苦痛を感じて業務に専念できないこと。

判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」および「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性または繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」または「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

大阪市の第3セクター 水族館「海遊館」事件について

1. 最高裁判決の概要

- ・上告人は大阪市の第3セクター 水族館「海遊館」
- ・被上告人 は、営業部サービスチームの責任者であるマネージャーX1
営業部課長補佐 X2
- ・セクハラの実害者 女性従業員 A、D社から派遣されてきた派遣社員37歳
精算室での仕事、平成23年12月退職、
女性従業員 B、D社の社員で海遊館側から業務を請け負っていた。
拾得物担当、32歳
- ・平成22年11月に、上告人は「セクハラは許しません！！」という文書を従業員に配布し、職場にも掲示するなどして様々なセクハラ防止に積極的に取り組んでいた。
- ・管理職のX1、X2は、平成22年11月頃から平成23年12月頃まで以下の行為をしていた。
X1は、平成23年秋ごろ、Aが精算室で一人勤務しているとき、自分の男性器のことを言った。
平成23年、複数回、Aに対して、「夫婦間は何年でもセックスレスやねん。」
「でも俺の性欲は年々増すねん。なんでやろうな。」と言った。
平成23年、複数回、自らの不貞相手と称する女性の年齢や職業の話をし、不貞相手とその夫との間の性生活の話をした。
X2は、平成22年11月、Aに対して、「いくつになったん。」「もうそんな歳になったん。結婚もせんでこんな所で何してんの。親泣くで。」と言った。
平成23年7月頃、Aに対して、「30歳は、二十二、三歳の子から見たら、おばさんやで。」「もうお局さんやで。怖がれているんちゃうん。」
平成22年11月以後、「夜の仕事とかせんえへんか。時給いいで。したらええやん。」などと繰り返して言った。
平成23年秋頃、A及びBに対して、具体的な男性従業員の名前を複数挙げて、
「この中で誰か1人と絶対結婚をしないあかんしたら、誰を選ぶ。」
セクハラ研修を受けた後、「あんなん言っていたら女の子としゃべられへんよなあ。」という趣旨の発言をした。

その後の会社側の対応について、

- ① X2に対しては、派遣元のD社内でも苦情が出されていた。平成22年11月上旬から女性従業員に対して言動に気を付けるように注意した。
- ② 平成23年12月、従業員A、Bらから申告を受けて、X1、X2から事情聴取等を行った。
- ③ X1、X2の行為は懲戒事由に該当するとして出勤停止処分にした。
X1は、平成24年2月17日付けで18日から30日間の出勤停止の懲戒処分にした。
X2は、18日から10日間の勤停止の懲戒処分にした。
- ④ 平成24年2月23日、審査会を開いた。出勤停止を理由に、
X1に対しては、一等級降格、給与、賞与の減額を決めた。
X2に対しては、降格、給与、賞与の減額を決めた。

一審は会社側の処分は適法であるとして、会社側は勝訴した。それを不服として、管理職のX1とX2は、高裁に控訴した理由は、会社側の処分は、無効であるというものであった。

(出勤停止処分と降格の無効)

高裁の判断は、以下のものであった。

- ・ X1 と X2 の行為は、会社の秩序や職場の規律を乱すもので、会社の服務規律にしばしば違反したもので出勤停止等の懲戒事由に該当する。
- ・ 従業員 A から明確な拒否の姿勢を示されておらず、同人から許されていると誤信していることや X1 と X2 が懲戒を受ける前にセクハラに対する懲戒に関する会社側の具体的な方針を認識する機会がなく、本件各行為について会社側から事前に警告や注意等を受けていなかったことを考慮すると、懲戒解雇の次に重い出勤停止処分を行うことは酷に過ぎるというべきであり、出勤停止処分は、社会通念上とは認められず、権利の濫用として無効であり、上記各処分を受けたことを理由としてされた各降格もまた無効であるとした。

会社側は、すぐさま、最高裁に上告をした。

その結果が、いまから三年前の平成 27 年 2 月 26 日に会社側の全面勝訴になった。

勝訴の理由

- ① X1 は、営業部サービスチームの責任者でありながら、従業員 A が精算室で一人で勤務している際に、自分の不貞相手に関する性的な事柄や自らの性器等について殊更に具体的な話など極めて露骨で卑猥な発言を繰り返した。
- ② X2 は、上司から女性従業員に対する言動に気をつけるように注意されたにもかかわらず、A の年齢や A がいまだ結婚をしていないことなどを殊更に取り上げて著しく軽蔑的ないし下品な言辞で A を軽蔑し又は困惑させる発言を繰り返した。
派遣社員の A の給料が少なく夜間の副業が必要であるなどとやゆする発言をした。
- ③ 会社側は毎年実施している職場のセクハラを防止を重要課題と位置付けていて、セクハラを防止に種々の取り組みを行っていたが、管理職の X1、X2 は指導的立場にあったにもかかわらず、1 年余にわたって多数回のセクハラ行為等を繰り返したもので、その職責と立場に照らしても著しく不適切なものといわなければならない。
- ④ 高裁の審判は、従業員 A が明白な拒否の姿勢を示しておらず、本件各行為のような言動も A から許されていると誤信していたなどとして、これらを X1、X2 に有利な事情としてしんしゃくするが、職場のセクハラ行為については、被害者が内心でこれに著しい不快感や嫌悪感等を抱きながらも、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対する抗議や抵抗ないし会社に対する被害の申告を差し控えたりちゅうちょしたりすることが少なくないと考えられることや、X1 と X2 に有利にしんしゃくすることには相当ではないというべきである。
- ⑤ 以上によれば、X1 を出勤停止 30 日、X2 を出勤停止 10 日とした核出勤停止処分が本件各行為を懲戒理由とする懲戒処分として重きに失し、社会通念上相当性を欠くということはいえない。
- ⑥ したがって、会社側が、X1 と X2 に対してした本件各行為を懲戒事由とする出勤停止処分は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合に当たるとは言えないから、会社側において懲戒権を濫用したものとはいえず、有効なものというべきである。
- ⑦ X1 と X2 をそれぞれ 1 等級降格したことは、社会通念上著しく相当性に欠くものということはいえない。
- ⑧ 以上により、高裁の判断は、法令違反であり、X1 と X2 の各請求は理由がなくこれらをいづれも棄却して、第 1 審判決（会社側の出勤停止処分と降格、減給が正しい）を支持する。

私のあとがき（最高裁の判断について）

- ・ 身体的接触のないセクハラ事案でも比較的重い処分を有効にした。
- ・ 加害者側の誤信を加害者側の有利な事情として斟酌しなかった。
- ・ 立場の弱い派遣社員にセクハラ発言が加えられた。
- ・ 男女雇用均等法第 11 条と指針が職場内で大切である。