

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

3

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



職場におけるセクシュアル ハラスメント(セクハラ)

職場でのセクハラは被害者を傷つける行為であって社会的に許されない行為であるのはもとより、職場秩序の乱れや業務の支障となるものです。男女雇用機会均等法は、事業主に対して職場におけるセクハラ行為について雇用管理上必要な対策を講じることを義務づけていますし、「事業の執行につき」セクハラ行為が発生した場合には事業主は被害者に対して民事上の使用者責任を問われることにもなります。

ところで、勤務時間外に事業場外で行われる「宴会」や「飲み会」においてセクハラ行為が行われた場合にも事業主は責任を負うのかという問題があります。厚生労働省は、雇用機会均等法上の「職場」について、「勤務時間外の『宴会』等であっても、実質上職務の延長上と考えられるものは職場に該当するが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制か任意か等を考慮して個

別に行うものである」としています。大阪セクハラ事件(平10・12・21判決)では、運送会社である事業主の知らないところで開催された女性の業務職OC(オフィスコミュニケーター)の歓迎会の二次会での上司のセクハラ行為について、事業主の使用



責任が認められました。裁判所は「当該上司はドライバーと原告らとの懇親を図るために本件飲み会を企画し、原告に誘いかけ、二次会に誘い性的嫌がらせを繰り返したものであるから、右性的嫌がらせは、職務に関連させて上司たる地位を利用し

て行ったもの」と認定したのです。この裁判で、被告運送会社は、ドライバートOCとの私的な飲み会を禁止しており、当該上司も飲み会が開始される時点で会社には内緒にしておくように発言していたのであるから、本件飲み会は会社の業務の執行には関係がなく使用者

責任を負わないと主張したのですが、裁判所は「被告会社がドライバートOCの私的な飲み会をしないよう通知していたとは認められるが、単に口頭で右通知を繰り返したにとどまるもので、現に12名もの従業員が本件飲み会に参加したことに照らせば、被告会社の通知は従業員にはさほどの重みを持って受け止められていなかったものと認められる」として運送会社の主張を排斥しました。

飲み会等がセクハラ行為の舞台となる危険を孕むとはいえ、会社が従業員同士の私的な飲み会を一切禁止しこれを徹底させるのは、従業員の私生活上の行為を規制するものであって問題がありません。また、飲み会等において従業員同士が懇親を図ることは、働きやすい職場環境を作るのに資するという会社にとってプラスの効果も期待できるのですから、事業主としては、飲み会を禁止するというネガティブ対策ではなく、上司らは勿論のこと全従業員に対するセクハラ防止教育を行い、職場だけでなく、私的な飲み会においてもどのような行為がセクハラ行為として許されないかを周知させる努力を続けることが必要といえます。

(森法律事務所所長、元三重県労働委員会公益委員、元愛知県男女共同参画審議会委員)
イラスト・源 安孝