

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

21

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



忘年会シーズンに向けて

間もなく、忘年会シーズンがやってきます。一年間の仕事を労いあい親睦を図る目的であっても、必ずしも参加者全員にとって楽しいものとは限りません。忘年会に関して気になる裁判例をご紹介します。

1、パワハラ

以前よりは随分減っているものの、宴席で上司が部下に飲酒を強要することがあります。

ザ・ウインザ・ホテルズインターナショナル事件は、出張中、仕事の反省会を兼ねて向かった宿

なった部下がトイレで嘔吐した後、「酒は吐けば飲めるんだ」としてさらにコップにビールを注いだことがパワハラに該当するとして、他のパワハラ行為と併せて、上司の使用権である会社の損害賠償責任を認めたとする事案です（東京高判裁平成25・2・27）。この事



案で部下の酒量は全部でコップ3分の2程度のビールでした。嫌がっている従業員に対し酒を強要してはならないことを社内ですら徹底する必要があります。

2、セクハラ

広島セクハラ（生命保険会社）事件は、忘年会の席で、上司3名が部下の女性7名に対して抱き

ついたり、羽交い締めにしたり、脇腹を掴んで「これ、まわしじゃ。みんな見て見て」と騒ぐなどの言動があったという事案です（広島地判平成19・3・13）。会社は、この日の忘年会で前記の行為があったことは認めたとうえで、上司らの行為は宴会での雰囲気の中で宴会を盛り上げようとして行われたもので、女性たちも悪ふざけや大騒ぎをして上司らの行為をむしろ受け入れており、少なくとも嫌がっているとはいかなかったのだから不法行為にはならず損害賠償責任はないと反論しました。しかし、

裁判所は、上司らの行為は暴力行為・性的嫌がらせ行為であって不法行為にあたるとして会社に総額850万円の損害賠償責任を認めました。ただしこの事案では、女性たちの多くがかなりの人生経験を経た中高年であり、年下の上司の行き過ぎた行動を戒めるべき立場にあったのに、むしろセクハラ行為を煽る結果となったという落ち度があるとして損害額の2割が減額されています。

3、余興

忘年会は例年余興で盛り上がりという会社もあるでしょう。しかし、余興を強いられたとして会社が従業員から訴えられる可能性があることもご留意ください（大分地判平成25・2・20、K化粧品販売事件）。

（森法律事務所所長、愛知労働局紛争調整委員）
イラスト・源 安孝