

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

91

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



これもセクハラ？ そうです！
(派遣先でのセクハラ行為)

1、海外需要開拓支援機構
か事件（東京地裁令2・3・3
判決）

この事件は、派遣社員であつた原告Xが、派遣先Y1（ケールジャパン法により設立された官民ファンド）の役員等からセクハラ行為を受けたとして、当該役員ら並びに派遣先Y1及び派遣元Y2に対して合計2000万円の損害賠償を求めたものです。

2、Xが主張したセクハラ行為
(1) A執行役員によるセクハラ

Xが出席したY1の人事異動に伴う歓迎会とその後に開催された二次会が終了した後、Y



A執行役員はXが主張するセクハラ行為の事実はないと争いましたが、裁判所は、Xが証拠として提出したXと同僚との間のLINEの送受信履歴から、「Aが駅のホームでXが手を払って拒否したにもかかわらずXの肩に手を回そうとした事実」と「Aがこの際Xの肩に複数回触れた事実」を認定しました（電車内で手を握ったという点については客観的証拠がないとして排斥）。

そのうえで「男性であるAが女性であるXの意思に反して複数回その身体に接触した上記行為は、Xの人格権を侵害する違法行為というべきである」「派遣労働者であるXが執行役員であるAに対して拒否の意思を示すことは容易でない」「Xは、相応の羞恥心、強度の嫌悪感を抱いたものと推認される」とし

ました。ただし、接触した部位が肩にとどまったことや、行為が長時間に及んだとまでは認められないとして、Xが被った精神的苦痛に対する慰謝料の額は5万円が相当と判示しました。

(2) B取締役について
懇親会で実施されたくじ引きは、「業務でないことは明らか」「派遣労働者であるXが本件くじ引き自体を拒否することは困難と感じたことは容易に推認される」としました。

そのうえで、B取締役が本件くじ引きをさせた行為は、C監査役の接待を主たる目的として、Xの意思にかかわらず業務と無関係の行事にC監査役やB取締役と同行することなどを実質的に強制しようとするものであり、Xの人格権を侵害する違法行為というべきとして、B取締役に對して、慰謝料5万円の支払いを命じました。

4、Y1とY2に対する請求
Xは、Y1とY2に対しては、就業環境配慮、整備義務違反があるとして、合計600万円の損害賠償を求めましたが、裁判所は「Y1はそもそもXの意向のままにハラスメントを認定し、Xの望むままの処分をする法律

上の義務がない」等として、いずれの請求も棄却しています。

5、まとめ

以上の内容を読まれて、A執行役員の行為について、極めて短い時間に衆人環視の中で肩に触れたに過ぎないのにセクハラと訴えられるのかという感想を持った方もおられるかもしれませんが、派遣社員と派遣先の役員という関係において、裁判所が認定した事実に対して、賠償額は低額になるとして（賠償額は低額になるとして）これがセクハラには該当しないと判断される可能性は低いと思われま

す。また、B取締役によるくじ引き行為については、今でも女性労働者を接待要員と解する企業があるならば、直ちに認識を改めるべきであり、企業内研修等で教育指導を徹底すべきです。「この程度なら許される」と甘くみると、この事件のように企業名とともに報道され、判決の内容が公刊物で公表され、企業の信用を大きく損なうリスクがあります。どうか御注意ください。

（森法律事務所 愛知労働局紛争調整委員）
イラスト・源 安孝