

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

101

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



使用者のハラスメント対応

1、会社内でセクハラ・パワハラがあった場合に、会社（使用者）はそれらの行為について「使用者責任」を追及されるだけではありません。従業員からの被害申告への会社の対応がまざったとして職場環境配慮義務に違反する行為と認定されることもあります。

2、札幌地裁の「人材派遣業A社ほか事件」（令和3・6・23判決）は、A社の支店長である原告が、専務取締役Xからセクハラと（原告がセクハラを他の従業員に相談したことの報復としての）パワハラの被害に遭ったとして、XとA社に対して損害賠償請求した事件です。

3、裁判所は、Xによる「抱

きつき、キスをしたり胸を触ったりした行為」、「ホテルに遊びに行つていいか」等のLINEメッセージ（※）を送信した行為等について不法行為が成立するとし、また、原告が他の従業員にXからのセクハラ被害を相談したことを知ったXが、その報復として、それまでの友好的な態度を一変させ、原告を強く叱責したり、会議の場で原告の支店長としての資質を貶めたり、人格否定につながる発言をしたとしたうえで、これらは「業務上の指導の名を借りて行われたものであるが、原因とされた原告の行為内容等に照らし、必要かつ相当な範囲を逸脱するものといえ、直属の上司として

の立場を利用したハラスメントと評価できるから不法行為を構成する」と判示しました。

4、そして、A社はXの行為について使用者責任を負うとしたうえで、原告からハラスメント被害の申告を受けたA社の対応について次のとおり判示しています。

まず、原告が総務部長に対して相談したものの、A社において特段の対応をとらなかったこと等について「初動対応に適切さを欠く面があったことは否定し難い」とし、また、その後に、A社が原告と面談して事情聴取を行い、Xとも面談した結果、LINEメッセージは「当事者が冗談を言い合っている可能性も否定できず、LINEメッセージだけではセクハラの実態を認定できない」と判断したことについて、（身体的接触につい



て事実を認定できないと判断したことは不合理であるとは言えないものの）LINEメッセージは「その内容、時間帯及び前後のやり取りに鑑み、一見して不適切と認められるものも含まれていたのであるから、原告の話に真摯に耳を傾けていれば、少なくともセクハラが存在したことは容易に認識し得たというべき」「それにもかかわらず、A社は原告主張のハラスメントを認定できないと安易に判断して」Xの担当を変更せず、原告のストレス原因を除去しなかつたばかりか、休職の意向を示した原告に支店長から係長への降格を打診して、原告に更に強いショックを与えたものであり、「被害者に対する配慮のための措置等が適切に講じられたとは評価し難い」として、会社に職場環境配慮義務違反があったと判示しました。

5、XはA社でナンバー2の地位にありました。Xが送信したLINEメッセージの内容は、裁判所が判示したように「一見して不適切」であり、法律の専門家でなくとも「セクハラ行為を認識しえたもの」と言えます。しかし、A社は、セクハラを否定するXの言葉を軽信し、原告

の申告を取り上げませんでした。その代償はとても大きいものであったと思われます。

6、A社には「セクハラ相談窓口」が設けられていましたが、原告は同窓口で相談しても総務部長に話がいくだけなので相談しても意味がないと考えて同窓口を利用しませんでした。

改正公益通報者保護法が今年の6月1日に施行され、従業員数が301人以上の企業には内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備義務が課され、また内部調査に従事する者の情報の守秘義務が規定されました。企業には「単に窓口を置く」だけでなく、実効性のある制度を整備することが強く求められていることを改めて御注意ください。

※LINEとは、スマートフォン等で利用できるアプリケーションソフトウェア。利用者が相互にインストールすることで、通信キャリアや端末を問わずに複数人のグループ通話を含む音声通話やチャットができる。

（ウイキペディアより引用）
（森法律事務所所長）

イラスト・源 安孝