

# 弁護士に聴く



判例から見る  
労働トラブルの  
防止対策  
弁護士 庄司俊哉 17



## 言葉のセクハラで懲戒処分?!

最近、言葉のセクハラに対する懲戒処分について、最高裁の判決が話題になりました。事例は次のとおりです。

### 【事例】

水族館を経営するY社には、管理職としてX1(男性)とX2(男性)がいた。Y社では従業員や顧客に女性が多いこともあり、職場におけるセクハラ防止を重要課題と位置付けて熱心な取り組みを行っていた。ところがX1は女性派遣社員Bに対して、「夫婦間は何年もセックスレスやねん」、「俺の性欲は年々増すねん」など、自らの不貞関係や性欲等についての発言を繰り返し、X2もBらの女性従業員に対し、「結婚もせんでこんな所で何してんの」、「夜の仕事とかせえへんのか」などと下品な言葉で侮辱し、困惑させるような発言を繰り返していた。Y社では、Bからの申告を受け、Xらに事情聴取等を行った上で、Xらの言動をセクハラ行為にあたるとして、X1、X2に、出勤停止の懲戒処分を下した。

これに対し、X1及びX2は、Y社を相手に、出勤停止の懲戒処分は重すぎるなどとして、処分の無効を確認するための裁判を提起した。一審判決は懲戒処分を「有効」とし、二審判決では出勤停止は重すぎるなどとして懲戒処分を「無効」としていた。

下級審の判断が分かれるところ、最高裁平成27年2月26日判決は、Xらが管理職として部下にセクハラ防止を指導すべき立場であったにもかかわらず、多数回のセクハラを繰り返したこと、Xらの行為が原因となってBは退職したこと等を考慮して、Xらの極めて不適切なセクハラ行為等が企業秩序や職場規律に及ぼした有害な影響は見逃すことができないとして、Y社の処分は社会的に相当であり、懲戒権の濫用とはいえず、有効なものと判断した。



この事例で注目すべき点は、Xらは、身体に触れたり、男女の関係を迫ったりするなどの行為はしておらず、セクハラの内容は「下品な発言のみ」だったという点です。それでも、会社は「出勤停止」という非常に重い懲戒処分を下し、最

高裁もこれを「相当な処分」と判断したのです。

本件は、会社がセクハラに対して厳しい対応をしたことから、処分を受けた「セクハラ加害者」と「会社」とが紛争になった事例でした。しかし、今回の最高裁の判断は、

今後、「セクハラ被害者」と「会社」の紛争にも影響を及ぼす可能性があります。というのも、「異性の身体を触る」というようなセクハラであれば、会社として厳しく対応すべきことは明らかですが、職場で下品な発言を繰り返しただけでは躊躇があるのではないのでしょうか。

しかし今後は、会社が職場での下品な発言を放置しておく、被害者が、会社に対して「最高裁は、言葉のセクハラに対して厳しい処分が相当と判断している。それなのに、この会社ではセクハラを放置し、そのために職場の規律が乱れた状態になった」などと主張して、安全配慮義務違反の責任を追及する可能性もあり

ます。

もちろん、会社は、「下品な発言をしたらすぐに懲戒処分」とすれば良いわけではなく、「発言者の地位・職責」(本件では「管理職」というのが重要な要素、「発言の内容や頻度」(単発ではなく、「多数回の繰り返し」))、

「セクハラによって生じた被害の程度」などを考慮して、相当といえる処分を決定しなければなりません。さらに、セクハラに該当するかどうかは、当事者の人間関係や性格によって左右される面もあり、会社にとって、セクハラは適切に対応することは難しい問題です。そのため、日頃から、専門家とも協力しながら、セクハラ防止に取組み、万が一発生してしまった場合には、「専門家に相談したうえで手続や処分を実施する」等の対応策も検討しておいた方が良いでしょう。

(福岡宗也法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・伊藤栄章