

POINT 対価型のセクシャル・ハラスメントとは？

【あらまし】

- ①Aは、離婚し二人の子供を養育していたが、B社に就職した。CはB社の代表権をもたない会長であり、特に定まった職権はないが、報酬を受け取っていた。
- ②Aは入社早々、B社の軽自動車を運転勤務中、Cから同乗を求められ、助手席に同乗させたところ、Cから以下の性的嫌がらせを受けた。
- ③Cは、Aに明日出社するかどうかを尋ね、Aが出社するというと、「明日デートしてくれませんか」と迫り、対応に困ったAが「朝コーヒーを飲みに行くくらいなら」と答えると、「あ、コーヒーね」「17、18の小娘じゃないからわかるでしょう」と性的なニュアンスを匂わせた。
- ④Aは、Cの言動に不快感を覚えたが、その地位をおもんばかると誘いを断ることもかなわず、やむなく承諾すると、Cは「うれしいな、うれしいな」といって、Aの太股に手を置き、何度もさすった。
- ⑤Aにとっては上記行為は耐え難いものであったが、運転中で身をかかわすこともできず、また、相手が会長であり、今後の仕事のことなどを考えると、払いのけることもはばかられ、耐えるほかなかった。
- ⑥Aは、Cのこれらの行為に対し、CならびにB社を相手に、性的嫌がらせを受け、女性としての人格を傷つけられたとして、損害賠償を求めた。

【結果】

Cの行為は社会的に許容された範囲を超えたものとしてCの不法行為責任を認め、B社についてもCの行為はB社の会長としての職務と密接な関係があるとして使用者責任を認めた。

【要点】

- ①職場で行われる相手方の意に反する性的言動のすべてが違法性を有し、不法行為責任を構成す

るわけではない。

- ②違法性の有無を決めるためには、行為の具体的な態様(時間、場所、内容、程度など)、当事者相互の関係、とられた対応等を総合的に吟味する必要がある。行為の態様は一見悪質でも悪ふざけの類として許される事案もあれば、行為の態様は軽微でも、被害者が置かれた状況等によっては、その人格を侵害し、重大な侵害をもたらすものとして厳しく指弾されなければならない事案もある。

【解説】

対価型セクシャル・ハラスメントとは、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により、当該労働者がその労働条件につき、不利益を受けることをいいます。

この判決は、Cの行為の態様自体はさして悪質ではないとしましたが、以下の理由により、Cは、Aに対し、暗に雇用上の優位をほのめかして性的関係を強要したもので、社会的に見て許容される範囲を超え、不法行為を構成するとしてしました。

- ①CはB社の会長であること、②Aは入社早々で正社員になっておらず、Cの機嫌を損なうといかなる不利益を受けるか分らない極めて不安な状況にあったこと、③Aは離婚後二人の子を養っており、B社で働く必要があったこと、④Cは、Aの前記の立場を十分認識し、その行動に及んだのであって偶発的ではなく再発の危惧を抱かせるものであること

【アドバイス】

セクハラ行為は、密室や他の社員がいないところで行われることが多く、その立証が困難な場合があります。従いまして、記録(日記でも可)やメールのやり取りなどは保存しておくなどが後に争いになった場合に大きな証拠となる場合があります。あってはならないことですが、定期的に社員教育を行うなどして、社内での風土改革も必要と思われます。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

http://kandasr.com