

LEGAL REPORT

「セクシュアルハラスメントへの考え方」

2015.05.20



おかやま番町法律事務所
弁護士 溝 渕 順 子

□主な経歴

岡山市生まれ

岡山県立岡山一宮高等学校卒業

岡山大学文学部文学科卒業

岡山大学大学院法務研究科卒業

1. はじめに

セクシュアルハラスメントすなわちセクハラは、今日、人権問題の一つとして、社会の中で一定の地位を占めるに至りました。「セクハラ」という言葉が誰にでも通じる一般的なものになったことは、日本社会が一步成熟したことを意味するのだと思います。

他方この事実、企業に使用者としての法的責任が生じるようになったことも意味します。そして一度セクハラ問題が発生すると、企業は、被害者・加害者の双方との間で紛争となりう

るリスクを負うことになり
ます。

2. セクハラとは

セクハラとは、相手の意に反する性的言動をいいます。そして、相手の意に反するかどうかについて均等法施行通達(H18.10.11雇児1011002号)では「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とする、とされています。

しかし何をもって「平均的」とするのか、この判断は個人の価値観に左右されるといえるでしょう。むしろセクハラ**防止**のためには、「平均的」かどうかではなく、対象者の主観すなわち**当該相手が嫌がるかが重要**だと考えます。

ここで注意していただきたいのは、**対象者の明示的な拒否の有無を問題にしているのではない**という点です。加害者（敢えて加害者という言葉を使います。）はしばしば、相手が嫌がっているとは気づかなかつたなどと主張します。しかし、相手が嫌がっていると気づいたらやめるという態度では、予防にはつながりませ

ん。その一步手前、相手が嫌がるかもと思った時点でそのような行為はしないという姿勢を企業内に徹底してこそ、予防につながるのだと思います。

3. 違法性の判断基準

もっとも企業側がどれほど予防を心がけても、セクハラ問題が生じる可能性は否定できません。また、相手方の意に反する性的言動の全てが、人格権侵害として損害賠償の対象となるわけでもありません。

裁判所は、職場において上司が部下に対しその地位を利用して、相手の意に反する性的言動に出たとしてもすべて違法と評価されるものではないとした上で、「それが社会的見地から不相当とされる程度のものである場合には、性的自由ないし性的自己決定権等の人格権を侵害するものとして違法になる」とします。そしてその考慮要素について、「その行為の態様、行為者である男性の職務上の地位、年齢、被害女性の年齢、婚姻歴の有無、両者のそれまでの関係、当該言動の行われ

た場所，その言動の反復・継続性，被害女性の対応等」

(名古屋高裁平成11年7月16日)を上げています。

したがって，企業内でセクハラ問題が生じた場合，企業側としてもこれらの点を念頭に置いて対応にあたる必要があるといえます。

4 最判平成27年2月26日

セクハラ行為の行為者に対する会社の懲戒処分に関し，当該処分の相当性が争われた事件において，本年2月，最高裁は原審を破棄した上で自らの判断を示しました。ニュースとして大きく取り上げられましたので記憶されている方も多いのではないのでしょうか。

(1) 本件で問題とされた各行為は，いずれも身体的接触ではなく，言葉のみによるものでした。これについて最高裁は，言葉のみによる行為であってもセクハラにあたりうることをはっきりと認めました。

(2) 次に，被害者からの明示の拒否がなかったことを原審が行為者に有利な事情として斟酌したのに対し，最高裁はこれを否定しました。そしてその理由について「職場におけるセクハラ行為については，被害者が内心でこれに著しい不快感や嫌悪感等を抱きながらも，職場の人間関係の悪化等を懸念して，加害者に

対する抗議や抵抗ないし会社に対する被害の申告を差し控えたりちゅうちょしたりすることが少なくないと考えられること」や，本件での各行為の内容等に照らせば，「仮に上記のような事情があったとしても，そのことをもって被上告人らに有利にしんしゃくすることは相当ではない」と示しました。

(3) 更に，原審は，行為者が懲戒を受ける前にセクハラに対する懲戒に関する会社の具体的な方針を認識する機会がなく，また事前に会社側から警告や注意等を受けていなかったことについて，行為者に有利な事情としてしんしゃくしましたが，最高裁はこれを否定しました。そして「①管理職である被上告人ら(＝行為者)において，セクハラ防止やこれに対する懲戒等に関する上記(1)のような上告人の方針や取組を当然に認識すべきであったといえることに加え，②従業員Aらが上告人に対して被害の申告に及ぶまで1年余にわたり被上告人らが本件各行為を継続していたことや，③本件各行為の多くが第三者のいない状況で行われており，従業員Aらから被害の申告を受ける前の時点において，上告人が被上告人らのセクハラ行為及

びこれによる従業員Aらの被害の事実を具体的に認識して警告や注意等を行い得る機会があったとほうかがわからないことからすれば，被上告人らが懲戒を受ける前の経緯について被上告人らに有利にしんしゃくし得る事情があるとはいえない」(※番号につき筆者加筆)としたのです。

あくまで具体的事案に即しての判断ですが，①②③要件を示しつつ，懲戒を受ける前の経緯について斟酌されない場合があることを示したものと いえます。

5. 最後に

本件で会社側は，就業規則への明記は当然のこととして，さらに職場におけるセクハラ防止を重視し，セクハラ禁止文書の作成や配布，毎年のセクハラ研修の義務付けなど，数々の取組を行っていました。にもかかわらず，セクハラ行為が発生したことは，セクハラ根深さを示しているとも考えられます。

個人の価値観が大きな意味を持つ問題である以上，予防のための姿勢とそれに基づく日々の取組の積み重ねが最も重要だと思います。

2015.5.20