

アクトワン通信 第13号「セクハラについて」

忙しい中小企業経営者のためにホットな話題をコンパクトにまとめてお届けします。
平成 26 年 5 月 1 日 東京都中央区京橋 2-6-16 エターナル 5F (TEL:3566-0901/FAX:3566-0902)

弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複製・転載を禁じます。

質 問

当社の女子社員から、上司の部長からセクハラを受けた、という相談がありました。話を聞いてみると、去年の会社の忘年会で手を握られてその後自宅に花束が届いた、ということです。部長の話では、相手の女性が嫌がるそぶりがなかったし、酔っていてしたことなので後で申し訳ないと思って花を贈っておいた、ということでした。このような会社の勤務時間外のことでもセクハラになるのでしょうか？

回 答

本件のような事案は、勤務時間外ではあるものの、会社の行事として行われている忘年会の席上のことであり、被害者の女性社員が不快感を示していることから、いわゆるセクハラ（セクシャルハラスメント）に該当します。

解 説

- (1) セクハラとは、「相手方の意に反して性的な言動を行うこと」であり、具体的な判断基準としては、「相手方(被害者)が不快に感じる言動であること」ないし、「相手方の価値観を基準として性的な言動に該当すること」であると言われていています。従って、極言すれば女性がセクハラと感じる言動はすべてセクハラに該当します。
- (2) セクハラは「社会的な性差別」に起因するものであり、セクハラが発生した場合には、そのような環境を提供している雇用にも安全配慮義務違反による債務不履行責任が発生します。すなわち、雇用主は性差別のない職場の環境保全について法的な責任を負っていると解され、業務終了後の飲み会など、業務との一定の関連のある時間・場所におけるセクハラについては、雇用主の責任が問題となります。
- (3) 本件の場合、業務との関連性の強い会社の忘年会の席上のことであり、また、お詫びの印として生花を送る、というのもあまり常識的な対応ではありません。ですから、自宅に花を贈ること自体も、女性が不快に感じる以上セクハラに該当します。また、相手の女性が拒絶していなかった、というのも上司の行為を正当化する理由にはなりません。相手方が不快感を持っている以上、すべてセクハラに該当するのです。

まとめ

セクハラは、男性が思っている以上に広い範囲で成立します。そして、セクハラがあった場合には、職場環境が悪化するばかりでなく、雇用主の責任も問われる可能性が大了。ですから、管理職にセクハラ講習を受けさせる、セクハラ等の問題について通知しやすい環境を作る（コンプライアンスホットライン等）など、雇用主としてセクハラ防止に必要な義務を果たしておくことが重要です。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、次回アクトワン通信 vol.14 は、「アルバイト、パートの地位」の予定(2014/6 発行予定)としております。

以上