

基礎から確認ワークルール(6) -セクハラ・パワハラ・マタハラの基礎知識①-

本号は「基礎から確認ワークルール」第6回目です。

第6回目では、相談件数が増加傾向にある「セクハラ・パワハラ・マタハラ」のうち、「セクハラ」に関する基礎知識を確認します。

セクハラの基本知識

Q 1. 当院において「セクハラ」が起こらないよう気をつけなければならないと考えていますが、「セクハラ」に当たるか当たらないかの判断基準はどのように考えればよいのでしょうか。

A. 厚生労働省の指針によれば、①職場における性的な言動に対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いて不利益を受けること、および②当該性的な言動により労働者の就業環境が害されることを「セクハラ」と定義しています。

そして、セクハラに該当するか否かは、「平均的な女性労働者の感じ方」（被害者が女性の場合）を基準として、性的な言動と評価できる場合、または、就業環境が害されたと評価できる場合に、「セクハラ」と判断されることとなります。

Q 2. 「セクハラ」に該当する行為について、どのような種類があるのでしょうか。

A. セクハラの種類としては、Q 1 で定義したとおり、大きく2つに整理・分類されます。すなわち、1つは上記①の対価型セクハラであり、もう1つは、上記②の環境型セクハラです。

厚生労働省の指針において示されている典型例を以下でご紹介します。

まず、上記①対価型セクハラの例は以下のとおりです。

- (1) 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。
- (2) 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。
- (3) 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

次に、上記②環境型セクハラの例は以下のとおりです。

- (4) 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- (5) 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- (6) 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

実際の事案としては、上記①、②のうち、②環境型セクハラが多いと思われます。環境型セクハラとしては、上記3つの事例のほか、例えば

- (7) 交際を強要されたことにより、業務に悪影響が生じること、
 - (8) 容姿等について性的に不適切な言動を繰り返されたことにより、業務に支障が生じること、
- なども、セクハラに該当しうる典型的なケースと言えます。

Q 3. Q 2 でセクハラの典型例はわかりましたが、裁判では実際にどのような行為がセクハラとされているのか、もう少し具体的に知りたいです。

A. 実際の裁判例でセクハラ行為と認定されている言動としては以下のようなものがありますので、参考にしてください。

なお、今回は、事案の詳細は省き、対象となった言動のみを紹介していますが、言動以外の諸事情によって判断が異なることがありますので、その点は留意してください。

- (1) 「風俗に行ったことがあるか」という質問をしたこと。

- (2) タクシーの車内で手を握ったこと、「お前が俺を好きかどうかは関係ねえんだよ。俺がお前を好きだから俺はお前の旦那と戦う。」等の発言をしたこと。
- (3) 「頭がおかしいんじゃないの」、「昨夜遊びすぎたんじゃないの」、「僕はエイズ検査を受けたことがあるから、Xさんもエイズ検査を受けた方がいいんじゃないか」、「秋葉原で働いた方がいい」、「処女にみえるけど処女じゃないでしょう」、「aにいる男の人と何人やったんだ」、「何かあったんじゃない？キスされたでしょ？」と発言したこと。
- (4) 特定の女性職員に対する呼びかけやメールなどで下の名前で呼び捨てたこと、あるいは様付けで呼び、また「東方三美人」等と呼称したこと。
- (5) スリーサイズを聞く、至近距離から菜箸で原告の乳首を摘むまねをする、胸をことさら見るなどの行為。

Q 4. セクハラがあった場合に、どのくらいの慰謝料額が認められるのでしょうか。

A. セクハラ行為があった場合、裁判例において認められる慰謝料額としては、概ね50万円から300万円までの範囲が多いと思われませんが、この金額は、行為態様、被害や精神的苦痛の程度などによって判断されることになります。

この点、強制わいせつや強姦などの行為がなされた場合には当然慰謝料額も高額になる傾向がありますが、他方で、身体的接触をとまなわぬ、発言のみによるセクハラの場合には身体的接触をとまなう場合に比して低額となる場合が多いと言えます。

Q 5. 職場内でセクハラが発生した場合、上司などの加害者（行為者）本人が責任を負うばかりではなく、事業主である法人そのものが責任を負うことがあると聞いています。法人が責任を負わないように何か講じておくべき措置はあるのでしょうか。

A. 設問のとおり、法人等の事業主がセクハラに関して適切な対応をとっていなかった場合などには、加害者たる個人のみならず、事業主も責任を負い、損害賠償請求の対象となることがあります。

この点、厚生労働省の指針においては、以下のように、事業主が講ずべき措置を示しています。

- (1) セクハラがあってはならない旨の方針等を明確化し、労働者に周知等し、また、セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則等に規定し、労働者に周知等すること。
- (2) 労働者からの相談に対し、適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として相談窓口をあらかじめ定める等すること。
- (3) 相談の申し出があった場合に、事実関係を迅速かつ正確に確認し、当該セクハラ事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行い、かつ、行為者に対しても措置を適正に行い、また、再発防止に向けた措置を講ずること。

事業主がこのような措置を講じている場合には、事業主の責任が否定される事情として考慮されることになります。

したがって、法人としては、上記のような措置を講ずるよう努めるべきです。

以上

本コーナーでは、今後取り上げて欲しいテーマについて会員の皆さま方のご意見をお待ちしております。下記宛先にメール・Fax・郵送にてお寄せください。

弁護士法人矢吹法律事務所
札幌市中央区南1条西12丁目322番地
E-mail: jim@yabuki-law.jp
FAX: 011-271-0564