



人の世に熱あれ 人間に光りあれ!!

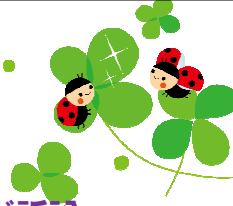
発行人 牧坂秀敏・小宮 豊

# 人権相談員便り [結い]

あなたの人権は保障されていますか？ 一人で悩まずにお気軽にご相談ください。

## セクハラ・パワハラには、「No!と声を上げよう」 会社・事業主・働く者は、最高裁判決に学ぼう

### 「言葉のセクハラ」、 厳格な処分は「妥当」



#### ◆セクハラ常習の管理職男性らが訴訟

去る2月26日、最高裁第一小法廷で注目すべき判決がありました。新聞各紙も大きく取り上げましたが、ここでは判決理由を詳細にみていくことにします。

大阪市が出資した第3セクターで水族館を運営する会社の課長補佐の男性2人が、派遣社員として働く30代と20代の女性2人に1年余の長期にわたりセクハラ発言を繰り返してきました。被害申告を受けた会社は両名に30日と10日の出勤停止処分と一般職への降格を行いました。

これに対して、男性2人が懲戒処分は重過ぎるとして、処分無効確認の訴訟を起こしました。第1審では「上司が繰り返しセクハラをしており悪質」と請求を棄却。

第2審は、セクハラ行為が懲戒処分の対象となることは認めながらも、①「しかし、男性らが女性から明確な拒否の姿勢を示されておらず、これらの言動も女性から許されていると誤信していたこと」、②懲戒処分を受ける前に「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、セクハラ行為について会社から事前に警告や注意等を受けていなかったこと」などを考慮すると、懲戒解雇の次に重い出勤停止処分を行うことは酷に過ぎるというべきであり…」として、「権利の濫用として無効」、さらに「処分を受けたことを理由としてされた降格もまた無効である」と判断しました。

#### ◆2審判決を真っ向から批判した最高裁判決

管理職による言葉のセクハラに対して、会社が行った処分は妥当であるかどうか争われたわけですが、最高裁の小法廷は、「処分は妥当」として明快な判断を下しました。

まず、①については、「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よしたりすることが少なくないと考えられること」、②については、「管理職である男性らにおいて、セクハラ防止やこれに対する懲戒等に関する会社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」、派遣社員の女性2人が会社に対して「被害の申告に及ぶまで1年余にわたり男性らがセクハラ行為を継続していたことや、その行為の多くが第三者のいない状況で行われており、派遣社員の女性らから被害の申告を受ける前の時点において、会社が男性らのセクハラ行為及びこれによる女性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はうかがわれない」と認定して、男性らに「有利にしんしゃくし得る事情があるとはいえない」と断じました。

最高裁判決の理由書を詳細に読んでいくと、第2審判決を真っ向から批判しつつ、セクハラに対する認識とセクハラに対する毅然とした態度において、両者は真逆な立場であることが鮮明になってきます。第2審判決を下した裁判官らは、真実を追究し、人権侵害に厳しく立ち向かう姿勢に欠

けていることが白日のもとにさらされました。

司法における相反する立場はとりもなおさず、社会におけるセクハラに対する国民の意識の反映でもあります。セクハラ行為を恥じ、反省するどころか居直ってはばかり、処分は不当だと訴訟に打って出る輩が存在することを肝に銘じておきましょう。

### ◆強い不快感・嫌悪感、屈辱感を与える行為

最高裁判決は彼らのセクハラ行為に対しても、厳しく断罪しています。「自らの不貞相手に関する性的な事柄や自らの性器、性欲等について殊更に具体的な話をするなど、極めて露骨で卑わいな発言等を繰り返すなどしたものであり、また、上司から女性従業員に対する言動に気を付けるよう注意されていた男性は、女性の年齢やいまだ結婚をしていないことなどを殊更に取り上げて著しく侮蔑的ないし下品な言辞で女性らを侮辱し又は困惑させる発言を繰り返し、派遣社員の女性の給与が少なく夜間の副業が必要であるなどとやゆする発言をするなどしたものである」と認定。彼らの発言内容は、「女性従業員に対して強い不快感や嫌悪感ないし屈辱感等を与えるもので、職場における女性従業員に対する言動として極めて不適切なものであって、その執務環境を著しく害するものであったというべきであり、当該従業員らの就業意欲の低下や能力発揮の阻害を招来するものといえる」と指弾しました。

それだけではありません。会社においては、職場におけるセクハラの防止を重要課題と位置付け、セクハラ禁止文書を作成してこれを従業員らに周知させるとともに、セクハラに関する研修への毎年の参加を全従業員に義務付けるなど、セクハラの防止のために種々の取組を行っていましたが、男性らは「管理職として会社の方針や取組を十分に理解し、セクハラの防止のために部下職員を指導すべき立場にあったにもかかわらず、派遣労働者等の立場にある女性従業員らに対し、職場内において1年余にわたり上記のような多数回のセクハラ行為等を繰り返したものであって、その職責や立場に照らしても著しく不適切なものといわなければならない」と厳しく批判しました。

### ◆派遣社員の弱い立場が発覚を遅らせた

なぜ、1年余もセクハラ行為が続いたのでしょうか。派遣社員という立場が大きな要因と考えられます。派遣社員の女性1人は、セクハラ行為が一因となって派遣会社を退職し、水族館の勤務を辞めるのですが、「男性らのセクハラ行為等について、男性らによる報復や派遣元会社の立場の悪化を懸念し、男性らに直接抗議したり派遣先会社に訴えたりすることを控えていたが、本件水族館での勤務を辞めるに当たり、職場に残るもう1人の派遣社員の女性や後任者のことを考えて、2人で一緒に派遣先会社に対して被害の申告をしたものであった」と認定しています。

### ◆セクハラなどへ社会の厳しい視線を強めよう

ここから、いくつかの教訓を私たちは学ぶことができます。職場のなかで弱い立場にいる者に対してセクハラは起きやすい。とくに正社員だけでなく、非正規や派遣社員などさまざまな処遇の労働者がいるところで、陰湿に行われます。そして、1人では声を上げにくい。

また、セクハラ研修を実施しているから、「セクハラなんてあるはずがない」とは決して言えないことです。判決理由のなかで、セクハラに関する研修を受けた後、「あんなん言ったら女の子としゃべられへんよなあ」「あんなん言われる奴は女の子に嫌われているんや」という趣旨の発言をしたと認定していますが、セクハラ行為を許さない職場環境づくりも併せて取り組むことが求められています。

男女雇用機会均等法は、事業主にセクハラ対策を義務付けていますが、その取り組みは私たちの周りを見渡しても相当な格差があります。最近、大阪府の教育長のパワハラ辞職、長崎の児童相談所におけるパワハラ事件などが報じられていますが、国・地方自治体やその外郭団体などで、セクハラ・パワハラが起きている現状は由々しき事態と言わざるをえません。最高裁判決がセクハラに対する企業の取り組みを強化し、社会全体がセクハラ・パワハラに対して厳しい視線を強めていくきっかけになることを期待したいものです。