

相談者（Aさん）

今度、町の総務課長に就任することになりましたのでよろしくお願います。早速ですが、最近町内の企業でセクハラが問題になりましたので、今日はそのことについていろいろ教えて下さい。

弁護士 さてはお花見の席で何か事件でもあったのですか。

Aさん 実はその通りなんです。町内の建設会社で先週の金曜日に仕事の後、設計課の社員がみなでお花見に行ったのだそうです。その際、酔ってしまった係長が新入女性社員とデュエットしたのですが、その時しつこく肩に手を回したりしたのです。翌日、女性社員からセクハラだったと専務に相談がありました。専務が係長に事情を聞いたところ、そのときは全然嫌がついている様子は無く、セクハラをしているという意識は全く無かったというのです。専務は私と高校で同級なものですから、役場に相談に来たのですが、私にも良く解りません。

弁護士 セクハラはセクシユアル・ハラスメントの略称です。男女雇用機会均等法二一条によると、「事業主は、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女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条

に許せないなどと言われても困りますよね。

弁護士 確かにその辺は極めてデリケートな問題ですが、女性が安心して働くことのできる男女共同参画社会を目指すためにも、こういったセクハラが生じない職場作りをする必要があるのです。職場にヌード写真の多い週刊誌を置いたり、結婚したての女性に子供は未だなのか等と聞くのも問題でしょうね。

Aさん 仙台地裁で立て続けにセクハラの裁判の判決が出され、画期的だと話題になったことがありましたね。

弁護士 その通りです。平成一年から二二年にかけて大学関係を中心として三件の判決が相次いで下され、いずれも被害者の女性が勝訴しました。慰謝料の金額も七〇〇万円から九〇〇万円というこの種の訴訟としては過去最高額のものでした。セクハラは直接的な証拠が少ない場合が多く証明が難しい事件だと言われていたのですが、これらの判決はいろいろな状況証拠を総合して踏み込んだ事実認定をしています。

Aさん セクハラによる責任にはどのようなものがあるのですか。

弁護士 セクハラをした本人に対しては、程度が重い場合は強制わいせつ罪などの刑事責任が問われることがあります。あとは不法行為の民事責任、勤務先からの懲戒処分が為さ

法律に強くなる！

連載【まちづくりの法律相談】

第7回

# セクハラのない職場

件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用上必要な配慮をしなければならぬ。」と定められています。お花見は仕事が終わった後ですので純粋に職場ではありませんが、仕事の延長といった要素

れることもあるでしょう。また事業主にも職場環境を整備していなかったということでの民事上の管理責任や使用者責任を問われることがあり得ます。

Aさん セクハラをした個人だけでなく事業主の責任も問われるのは大変ですね。

弁護士 そうですね。この点ではアメリカの話ですが米国三菱自動車工業会社（MMMA）事件が有名です。同社では日常的に社内でのセクハラが横行しているとして女子職員が会社に改善を求めていたにもかかわらず、会社側がまともに取り合わず、何の対策もとってこなかったことから、裁判が提起されました。訴訟中も大きく報道され、世論も同社を強く非難し、製品の不買運動にまで発展しました。裁判の結果は実に四九億円を支払うという和解によって解決が図られたのです。

Aさん ものすごい金額ですね。

弁護士 アメリカの裁判では懲罰的慰謝料という考え方があって、日本とは比較にならないほど高い慰謝料が認定されることがあるのですが、それにしても、この事件の和解金額には多くの企業経営者が驚愕したようです。日本の経営者にも大きなインパクトを与えた事件でした。

Aさん 企業や役場にとっても大きな問題なのですね。

も無い訳ではありません。そこでセクハラだと認定される可能性はあるでしょうね。

Aさん 例えばお花見の後の二次会でのセクハラについても事業主が責任を負うような場合があるのですか。

弁護士 これについては大阪地裁平成一〇年一月二二日の判決が二次会における性的嫌がらせについても被告会社の使用者責任を認める判断を下しています。二次会だからといって事業主が関係ないとは言えない時代なのです。

Aさん 最近何かあるとすぐセクハラだといわれるのですが、今ひとつセクハラ定義はつきりと判らないのですか。

弁護士 難しい問題ですね。最も広い意味では「相手方の意に反する性的な言動」と定義されます。もう少し狭い定義は「一定の社会的な関係を利用して行われる相手方の意に反する性的な言動」、そして最も狭い定義は「雇用上の関係をを利用して行われる相手方の意に反する性的な言動」とされています。いずれも相手方の意に反する性的な言動という点は同じですが、それがどのような関係において行われるかが違って行われるのです。

Aさん 「相手方の意に反する」というのはかなり曖昧ではないですか。例えば肩に手をかけるのも部長ならいいけれど課長のは絶対

弁護士 企業や自治体にとってセクハラというのは今や極めて重要な問題です。企業の存亡にも影響する場合があります。また役場は男女共同参画社会を目指すための推進役なので、セクハラはもつてのほかですね。

Aさん 具体的にはどんな対策が必要ですか。

弁護士 予防体制を確立することが必要です。ガイドライン等を作成して、研修会や講習会を開催したり、相談・苦情処理制度を設けることも有益です。不幸にして問題が発生した場合も、速やかな事実調査が必要ですが、その際には調査担当者を誰にするかなど調査の公平やプライバシーに配慮しなければなりませんね。そうした体制づくりがセクハラのない職場につながるのです。

Aさん 今日はありがとうございました。今後は一層意識の改革が必要ですね。早速持ち帰って協議することにします。

◎執筆者



阿部・佐藤協同法律事務所  
弁護士 佐藤 裕一  
(さとう ゆういち)  
東北大学法科大学院教授  
宮城県人事委員会委員