



特定社会保険労務士

ヒライ先生の

Q&A

〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例

親睦旅行(宴会)のセクハラ

その1

Q

最近、親睦旅行や懇親会が盛んになってきていると聞きました。当社でも、10年ぶりに親睦旅行を計画していますが、実施するにあたって何か注意することはありますか？

A

親睦旅行で注意すべきはお酒も入ることであって、セクハラやパワハラです。日ごろのストレスや、旅の恥は掻き捨てなどの意識が働き、おまけにお酒の力もあって、普段見られないような行動に走る社員が出てきます。セクハラやパワハラの裁判の舞台には、親睦旅行や忘年会がよく登場します。ここでは親睦旅行(慰安旅行)の宴会が舞台となった判例があるので、眺めてみましょう。なお、できるだけ正確にお伝えするため今回の判例は3回に分けて掲載することとします。また、事例紹介として不適切な箇所や読みづらい箇所および紙幅の関係で、判例の主旨が変わらない許される範囲内で変更削除して掲載することとします。

判例紹介

セクハラを理由とした懲戒解雇の判例

(東京地裁 平成21年4月24日判決)

裁判所は、原告である取締役東京支店長の慰安旅行での宴会におけるセクハラなどを理由とした懲戒解雇および取締役解任について、宴会における言動は、単なるスキミングとか原告流の交流スタイルというふうなものではなく、女性を侮辱する違法なセクハラであり、懲戒の対象となる行為というところは明らかであり、その態様や原告の地位等にかんがみると相当に悪質性があるが、これまで原告に対してなんらの指導や処分をせず、労働者にとって極刑である懲戒解雇をただちに選択するのは、重きに失するものであり、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上、相当なものとして是認することができず、権利濫用として、無効であるとした。

(1)当事者

原告東京支店長は、昭和49年に現在の勤務先(以下被告会社)の親会社に入社し、その後平成12年同社を退職し、被告会社に転籍し東京支店支店長に就任。平成15年には被告の取締役に就任した。

被告会社は東大阪市に本店を有し、各種電動機器・装置及び部品の販売等を業とする従業員約140人の株式会社である。

(2)平成18年12月2日の慰安旅行における宴会(懇親会)

被告会社東京支店では、傘下の営業所も含めた全従業員を対象とする慰安旅行が、平成18年12月2日及び3日の1泊2日で実施された。宿泊先の群馬県吾妻郡のホテルで、午後6時半ころ、原告である東京支店長の挨拶で、本件宴会は始まった。

(3)本件宴会における原告の問題言動

本件宴会でのセクハラ行為の中で、もっとも強烈で悪質性が高いものとされる女性従業員に対する「誰がタイプか。：答えないのであれば犯すぞ」(以下本件犯すぞ発言)のほか、宴席が臨席の女性従業員の指や手に触れたり肩を抱いたこと。酌に来た新人に対し膝にすわってくれと申し向けたこと。その他、恋愛関係について聞いたり、男女間の機微に関わるテーマを話題にしたこと。肉体的特長を取り上げたりしたこと。等の問題となる言動があった。

さて、東京支店長は、この日の宴会における問題言動の他、女性従業員に対して日常では、どのような問題言動があったのでしょうか？また、裁判所が、セクハラ行為があったことは明らかとしながらも懲戒解雇無効の判断としたのは何故でしょうか？

(以下次号に続く)