



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3

ここでは前号に続き、慰安旅行でのセクハラについての判例の続きを、紹介します。事件の概要や当事者、宴会、原告の問題行動など、これまでの前提事実については、前号(1月号)と前々号(12月号)をご覧ください。

1月号からの続き

(7)被告(会社)の就業規則(平成18年6月1日改定)の内容
懲戒解雇事由(53条)

従業員が下記各号の一に該当したときは、諭旨解雇または懲戒解雇の懲戒を行う。いずれとするかは、故意過失の程度、情状、会社の被った損害の大きさなどにより判断する。ただし、情状酌量して降格にとどめる場合がある。

(途中省略)

6号 職務、職位を悪用したセクシャルハラスメントにあたる行為をした者

争点

本件懲戒解雇の有効性

原告に、被告(会社)の就業規則53条6号(職務、職位を悪用したセクシャルハラスメントにあたる行為)に該当する事由があったか、これがあつたとして、本件懲戒解雇が社会通念上客観的な相当性を欠くものであるか否かが争点である。

裁判所の判断

(1)東京支店長の言動の就業規則53条6号「職務、職位を悪用したセクシャルハラスメントにあたる行為」の該当性について

東京支店長の部下の女性らに対する前記認定にかかる本件宴会や日頃の言動は、単なるスキンシップとか「原告流の交流スタイル」というようなもので説明できるものではなく、違法なセクハラ行為である上、いずれも東

京支店長という上司の立場にあつた故にできたことであつて、これらがセクシャルハラスメントにあたる行為に該当することは明らかである。

(2)ところで、使用者の懲戒権の行使は、企業秩序維持の観点から労働契約関係に基づく使用者の権能として行われるものであるが、就業規則所定の懲戒事由に該当する事実が存在する場合であっても、当該具体的事情(当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情)の下において、それが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ないときには、権利の濫用として無効となる。(以下中略)

東京支店長の各言動は、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ことは明らかであるし、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とはいえる上、コンプライアンスを重視して、倫理綱領を定めるなどしている被告が、これに厳しく対応しようとする姿勢も十分理解できるが、これまで原告に対して何らの指導や処分をせず、労働者にとつて極刑である懲戒解雇を、ただちに選択するというのは、やはり重きに失するものと言わざるをえない。等とし本件懲戒解雇を無効とした。

この裁判所の判断のポイントは、東京支店長のセクハラ行為があつたことは明らかであるとした上で、東京支店長の問題言動に対しこれまで会社が全く注意や処分をしてこなかったとされたこと、やはり懲戒解雇は重きに失するという点にあります。