

ヒライ先生の Q&A



ひらい しげとし
平井 繁利

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

セクハラにおける債務不履行に基づく損害賠償

— M商会事件(東京地裁) —

その3

本件に係る認定事実の続き

(6) もっとも、原告Xは、上記措置後も、不快な行為が続いているから配置転換や業務内容の変更をしてほしいなどと被告会社に申し出、あるいは、Yを懲戒処分としてほしい、退職させてほしいなどと申し出るようになった。さらには、直接、Yに対して退職を求めめることもあった。これに対し、被告会社は、Yに対して、懲戒処分とする措置はとらなかったものの、原告Xのそのような申し出や原告Xの希望や意向を踏まえ、納品伝票の受渡しを、設置した伝票箱に入れて授受する方法によって行うことを認めたり、伝票授受の業務をYから他の従業員に変更することを認めるなどした。

(7) もっとも、原告Xは、Yが退職しないなど不満を募らせるとともに被告会社の上記措置では不足であるとして、平成28年4月、Yに対し、退職しないことをなじったほか、同年6月頃には、月に一度行われていた全体会議を欠席するようになり、さらに、被告会社に対し、同年7月29日付けで、「このたび、Yさんの再三の嫌がらせを受け、精神的に深く追いつめられました。」などといった内容が記載され、同年9月20日をもって退職したい旨の退職願を作成、提出した。これに対し、被告会社は、繰り返し原告Xを慰留したが、原告XはYへの懲戒解雇に固執した。そこで、被告会社は、同年8月23日頃、東京都労働相談情報センター大崎事務所等Yに対する懲戒解雇の可否に関する相談をし、消極的な回答を受けたこと等も踏まえ、原告Xになお翻意を促したが、原告Xは退職意向を翻さず、被告会社も、同年24日、退職願を受理して、原告Xは、同年9月20日、被告会社を退職した。

(8) その後、Zと原告Xは、平成28年9月21日、原告Xの退職手続のため、被告会社近くの喫茶店で会談し、Zは、原告Xに対して、被告会社において作成してい

た雇用保険被保険者離職証明書を交付して確認を求めた。同証明書では、原告Xが被告会社の慰留にもかかわらず退職をしたことから、離職理由欄の「労働者の個人的な事情による離職(一身上の都合、転職希望等)」該当欄に丸印が記されており、具体的事情記載欄(事業主用)には「自己都合」と記載されていた。もっとも、これを確認した原告Xは、その離職理由について異議がある旨強固に申し述べたことから、これが提出されないと失業手当の早期の交付に差し障りが生じると考えたZは、原告Xの希望する「就業環境に係る重大な問題(故意の排斥、嫌がらせ等)があったと労働者が判断したため」該当欄にも丸印を記し、原告Xの署名を得て、これを公共職業安定所長に提出した。

(9) 原告Xは、平成28年10月16日、溺水の可能性があると救急搬送される事態を生じさせ、同月26日、医師から心因反応であるとの診断を得た。

(10) 被告会社は、従業員12名程度の会社であり、従業員の職種は、営業と、内勤である営業補助及び倉庫業務に限られていた。本社建物以外に事業所等はなく、本社建物は、1階が倉庫として使用され、2階が事務所として使用されていた。

勤務時間中、倉庫業務担当者は主として1階で勤務し、営業補助担当者は主として2階で勤務しており、月に一度30分程度行われる全体会議や、年に一度、6時間ほどかけて従業員全員で行う棚卸業務のほかは、倉庫業務担当者や営業補助担当者が業務として接触するのは、2階の営業補助担当者が1階の倉庫業務担当者に対して納品伝票を渡す程度であった。

以上のような、認定事実の下、争点となった「責任原因の有無」について、次号以下で見えます。

〈つづく〉