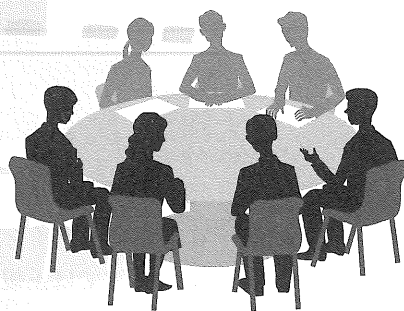


連載 弁護士たちが語る 労働審判

第28回 代表者から従業員に対するパワハラ・セクハラ行為

弁護士 佐渡島 啓



本連載では、毎回、労働審判に携わる弁護士の立場から、特徴的な事案を取り上げ、その内容と参考となるポイントを解説していただきます。事例を通じて、労務トラブルが生じない人事労務のあり方を考えていくための参考になれば幸いです。

事案の概要

相手方Yは、広告代理店業務などを目的とする小規模な法人であり、申立人Xは、パート社員としてYに入社した30歳代の女性でした。

Xは、Yに入社した翌日から、Y代表者から名前ではなく、「ブーちゃん」と呼ばれるようになりました。さらにその翌日からは、「体格いいね～」と代表者はXの小太りな体型について揶揄するようになりました。Xは、Y代表者の言動に対し、非常に不快、かつ、屈辱的な心情を抱きましたが、Yへの入社が、Xの婚約者の知人の紹介によるものであったため、万が一トラブルになってはいけないと思い、このような心情を表には出さないように努めていました。

ところが、その後も毎日のように、Y代表者は、「猪八戒みたいな顔してるね～」「ブーちゃん、体型の割におしりは小さいんだね～」「体重何キロ？ 70kgは超えてるだろ！」「やせろよ。太ってるのは醜いよ。醜いのはダメだよ」「コロコロしてるね～。体、重くないのか？」「ブーちゃんはぽっちゃりとはいわない。太りすぎだよ」などと、何かにつけてXの体型に関してからかい続けました。そのため、入社1カ月が経過したころ、Xはとうとう我慢できなくなり、意を決して、Y代表者に対し「そのようなことをいうのはやめてもらっていいですか」と訴えました。しかし、Y代表者は、Xの言葉をまともに受け取らず、笑っ

て受け流すだけで、その後も以前と同様に、Xの体型についてからかう言葉を発し続けるとともに、さらに、「おっぱい何カップ？」「ブーちゃん、巨乳だね～」「今日もおっぱい揺らしながら、凄いね～。ブルブルンしてるよ」などと性的な発言も投げかけてくるようになりました。

Xはいよいよ耐えきれなくなり、Y代表者に対し、「ブーちゃんと呼ばれるのは嫌です」とはっきり伝えたこともありましたが、これに対しても、Y代表者は「なに生意気言ってるんだよ！ だったら、やせないと！」などと述べて、事態は改善しませんでした。

さらに、入社3カ月が経過したころには、Xが業務中に自席から立ち上がった際、近くにいたY代表者から人差し指で、申立人の胸を服の上から突かれるということもありました。Xは頭が真っ白になり、「やめて下さい！ 何してるんですか？」と代表者に抗議しましたが、Y代表者は笑い飛ばすだけでした。

Xは、これ以上Yで勤務することに耐えられなくなり、上司Aに退職の意思を表明して出勤しなくなったところ、数日後に上司Aから電話で、退職する前にY代表者と面談することを勧められました。上司Aが諫言してY代表者が前記のような言動をもうしないと話しているということでしたので、XはY代表者との面談に向きました。しかし、その面談の場でも、Y代表者はXに対し、相変わらず「ブーちゃん」と呼びかけるなど態度が改まった様子はなく、なんらの謝罪などもありませんでした。

そこで、Xは、入社4カ月目に退職するとともに、Yに対して賠償を求めるために労働審判を申し立てました。

審判のプロセス

労働審判期日には、X、Y代表者のほか、Xの上司Aおよび同僚の従業員Bが同席をしました。

Y代表者は、Xを「ブーちゃん」と呼んでいたことは認めたものの、これは親しみを込めたもので、申立人から抗議を受けたことは否定しました。また、胸を突いたことも認めはしたものの、性的な意味合いはなかったと述べていました。従業員Bも、Y代表者の弁明に沿う発言を行っていました。

ただし、上司Aからは、立場上奥歯に物が挟まったような、オブラートに包んだ表現ではありながらも、XがY代表者の前記言動を嫌がっていたことはわかっていたこと、前記面談の趣旨は、Y代表者がXに謝罪するはずの機会であったことを示唆する発言がありました。

このような上司Aの発言があったために、徹底的にY代表者をかばう態度をみせる従業員Bの発言が、かえって、Y代表者の弁明の信用性を損なう状況となったように思われました。

結果

労働委員会は、上司Aの発言もあり、Y代表者の言動が違法なセクハラ・パワハラ行為に該当するという心証を早期に得たようで、第1回期日の後半は、もっぱら賠償金額をいくりに設定すべきかという調停条件の話し合いとなりました。

ただし、労働審判委員会からXに対しては、本件のセクハラ・パワハラ行為の違法性が必ずしも高いとまではいえないこと、その期間の継続も3～4カ月にとどまることなどから、高額な慰謝料をYに支払うよう説得することは困難かもしれないという話がされていました。

そのため、Xも、相当低額な金額での解決もやむを得ないと覚悟していましたが、最終的には、Xが納得のいく金額の解決金で調停が成立しました。

本事例から学ぶこと

本件では、一見、深刻とはいえないとも評価されるパワハラ・セクハラ行為が問題となりました。どの職場でも、いつ生じてもおかしくない類いの事例ではないでしょうか。

この件では、上司Aが両者の間を取り持つつもりで、ギリギリのところY代表者とXとの面会の機会を設定しました。この場面で、Y代表者がXに対して適切な態度を取っていれば、この紛争は労働審判にまでは発展しなかったはずですし、上司Aに労働審判の場で苦しい証言を強いることも避けられたところでした。

しかも、前記調停が成立した直後の裁判所の廊下で、Xと従業員Bがばったり出くわしたところ、従業員Bは泣きながら、Xのことをずっと心配していたと胸のうちの告白していました。

パワハラ・セクハラ行為は、それ自体が根絶すべきものでありますが、いったんその発生が明白となったならば、使用者は速やかに適切な対処を取らなければ、被害を受けた労働者だけでなく、周囲の労働者にも大きな傷を残してしまうということを、本件で目の当たりにしました。

【毎月15日号掲載】



佐渡島 啓 (さどしま・けい)

1973年生まれ。早稲田大学法学部卒業。2002年弁護士登録(埼玉総合法律事務所)。日本労働弁護団所属(常任幹事)。埼玉過労死弁護団事務局長。元埼玉弁護士会副会長。解雇、賃金請求、パワハラ・セクハラの損害賠償請求、労災事件(過労死、過労自殺ほか)など、労働事件を多数手がける。著書に、『会社で起きている事の7割は法律違反』共著(朝日新書、2014年)、『預金者保護法ハンドブック』共著(日本評論社、2006年)。