

青年部

12月全体会議

青年部(近藤大樹会長)12月全体会議「セクハラ・パワハラに関する研修」が12月14日(金)キャッスルプラザ4階 皐月の間(名古屋市中村区)において、参加者27名のもと開催されました。

開会の挨拶で近藤会長は「2年前にも弁護士の方々をお招きしてハラスメントに関する研修を行い、その際好評を得ましたので、同内容にて二回目を開催いたしました。本日の課題は、セクハラ・パワハラについてで



挨拶をする近藤会長

すが、近年メディアでも多く取り上げられ社会的にも注目されており、事案件数は15年前と比較して10倍にもなっています。日常の何気ない言葉が社員さんを傷つけている場合があるかもしれませんので、研修内容を正しく理解し、より良い職場環境作りとして、またリスク対策として活用していただければと思っています。」と述べました。

教育情報委員長 松永 幸氏からは「平成30年を象徴する漢字が『災』であり、異常気象による天災の意を表しているようですが、私の印象としてはハラスメントに関わる出来事が社会を賑わし『人災』が目立っていたと感じます。『天災』は防ぐことが困難な場合もありますが、『人災』(ハラスメントの意)はちょっとした配慮で防ぐことができるのではないかと思います。今回の研修を企画いたしました。」と研修の趣旨説明がありました。

研修会は「セクハラ・パワハラについて」と題して、愛知県弁護士会若手活動部員 弁護士 林 佳宏氏(太源法律事務所)を講師としてお招きしました。

プロフィール

林弁護士は愛知県警機動隊潜水部隊出身であり企業内弁護士、事務所弁護士など多彩な経験と経歴を持つ正義感の強い方です。他にも日本プロ野球選手会公認選手代理人もされています。



講義をする林弁護士

講義はハラスメントの定義(いじめ、嫌がらせのこと)から始まり、ポイントとして本人の意図には関係なく気づかないうちにやっているかもしれない、とのことでした。

ハラスメントにより生じる法的な責任は、刑法上の犯罪行為→刑事罰の対象、民法上の不法行為→損害賠償責任、男女雇用機会均等法上のセクハラ行為→行政からの指導・勧告等、他があります。法的責任以外の損失は、職場環境の悪化、作業効率の低下、優秀な人材が出て行く、就職希望者がいなくなる等々が挙げられました。

参考資料としてセクハラ・パワハラの事案における裁判例が配布され、林弁護士から事例ごとに内容の説明と賠償額について解説がありました。

※次ページに掲載した裁判例は、講演時から若干修正しています。

最近の傾向としてハラスメントへの意識が高まり、加害者に対して重い懲戒処分が下されているということから「ファイトバック」と呼ばれる、加害者が会社を訴えるというケースが増えているとのことでした。次ページの記載の通り、第一審、第二審、最高裁と各裁判官の見解の相違によって判断が分かれる難しいケースもあるとのことでした。

要点として、ハラスメントの防止策と事後の対応では、社内に窓口担当者を定める、窓口を外部機関にする、人事部門との連携、プライバシー保護の配慮、不利益な取り扱いほしない他が「措置についての指針」(平成18年厚労省告示第615号)であると述べました。

講義後参加者は5つのグループに分かれ、各グループに1名ずつ弁護士が参加し、課題に沿ってセクハラ・パワハラについて討議をしました。身近な問題とあって話し合いは白熱し、まとめをグループの代表者が発表し研修を終えました。

青年部12月全体会議「セクハラ・パワハラに関する研修」

セクハラ・パワハラの裁判例

	事案の概要	判示事項
名古屋地裁 H29. 12. 5 (平成29年(ワ) 第1675号)	Xが、上司Yの営業ノルマ達成に向けた過大な要求や退職を求める行為等によりうつ病になり、休職した後会社を退職したため、Yと会社に対して損害賠償を請求した事案	上司Yの責任のみならず、数か月パワハラが継続したことをもって会社の使用者責任を認め、休業損害等も含めた約168万円を認容 (認容額のうちパワハラによる慰謝料は100万円)
津地裁 H21. 2. 19 (平成18年(ワ) 第455号)	上司らが、Xに対し、その指導にあたり、理不尽な言葉を投げつける、仕事のやり方が分からない状態のまま1人徹夜で仕事をさせる、ガムを吐くなどの嫌がらせをした行為について、Xの遺族が、会社に対し、損害賠償を請求した事案	上司らの指導にパワハラがあったと認定し、会社はパワハラを防止する安全配慮義務があるのにこれを怠ったとして、慰謝料150万円を認容
仙台地裁 H13. 3. 26 (平成 11年(ワ)第52 8号)	男性従業員が女子トイレをのぞき見しているところを発見し、この不安から心身に不調を来し退職した女子従業員Xが、会社に対して、慰謝料を請求した事案	会社が早期の調査、適切な対応を行う義務があるのにこれを怠ったとして、慰謝料350万円を認容
前橋地裁 H29. 10. 4 (平成26年(ワ) 第632号)	部下に対してセクハラ、パワハラ行為を繰り返したとして大学から懲戒解雇処分を受けた教授Xが、当該処分が重すぎるため解雇は無効であるとして、大学に対し、従業員としての地位の確認及び慰謝料を請求した事案	セクハラ、パワハラの実態は認められたものの、懲戒解雇は相当とはいえないとして、労働契約上の権利を有する地位の確認及び慰謝料15万円を認容
最高裁判決 H27. 2. 26 (平成26年(受) 第1310号)	女性従業員らに対して性的な発言を繰り返すセクハラ行為を行ったとして会社から30日間の出勤停止と降格処分を受けたXらが、懲戒処分の無効確認を請求した事案	第1審は懲戒処分を有効、第2審ではセクハラの実態は認められたものの処分の内容は重きに失するとして処分を無効と判断 最高裁は、処分を有効と判断