



うっかり失言で「セクハラ」にご用心!

職場での会話ではうっかり失言に要注意。特に男女の会話では、微妙な問題をはらんでいます。

ある職場における上司の男性と部下の女性の会話。普段から無遠慮な上司だったが、この日はひどかった。

男「こんな間違いするか? 頭が悪いんじゃないのか」

女「そんな言い方ひどいじゃないですか」

男「上司として注意しているんだ。昨夜、遊び過ぎたせいじゃないか?」

女「上司でも言い過ぎです。取消してください」

男「私はこの前、エイズ検査を受けたよ。君も検査を受けたほうがいいんじゃないの」

女「私をそんな目で見ていたなんて信じられない。もう、怖くて一緒に働けません」

(会話一部改変)

争点

プライベートな恋愛の話題は、和気あいあいの職場では特に問題とならない冗談として聞き流すことも多いでしょう。しかし、エスカレートした言葉は、相手を困惑させたり、恐怖感を与える場合もあります。侮辱や名誉毀損と受けとめられる危険もあります。

本件では、男性は上司として職場規律を守るため、指導、勧告をただけと弁解しました。女性は上司に対する嫌悪感が強まり、就労意欲を失ってしまいました。女性が神経過敏なのでしょうか。男性があまりにも鈍感なのでしょうか。職場環境や状況により、笑い飛ばしたほうがよかったり、厳しい制裁を求めるべきだったり、その度合いが非常に難しい問題です。

結論

本件では、高裁は女性の訴えを認めなかった一審判決を取り消して、男性に170万円の支払を命じました。その内訳は、慰謝料50万円と6ヵ月分の給料に相当する逸失利益と弁護士費用です。一審と控訴審の判断は、なぜ異なったのでしょうか。

一審の判決はこうです。男性は女性が注意されながら腐れていたため、上司として説教した。下ネタは、従来の職場の雰囲気や女性の性格からして言っても大丈夫と考えた。言葉が適切だったとは言えないが、損害賠償義務が生じるほどの違法性はない。一方、高裁の判決はこうです。男性の言動は全体として受忍限度を超えている。すなわち、社会生活上で許し合える辛抱すべき程度を超えて違法な言動である。女性が困惑し、恐怖のため就労意欲を失ったことが認められる。

対処法

男女の性差別発言や行動をセクシュアル・ハラスメント(セクハラ)と言い、職場における上司からのいじめや嫌がらせをパワー・ハラスメント(パワハラ)と言います。いずれも限度を超すと法的に違法とされ、就業規則違反で懲戒処分を受けたり、損害賠償が課せられます。快適な職場環境を害する行為です。見て見ぬふりや放置は、上司の責任問題に発展します。まずは、就業規則にセクハラについての懲戒基準を明記しておく必要があります。

一審と二審の判断の差は、男女の言い分についての事実認識の差であり、感受性・良識の差です。場合によっては裁判官の目線の高さの違いもあり、職場の雰囲気のとらえ方や教養の差もあります。かと言って、ことあるごとにセクハラだと構え過ぎると、職場の融和を害します。ギスギスした職場の人間関係の下ではいい仕事はできません。苦情を受けとめる窓口があればいいのですが、内部では訴えにくいこともあります。その場合は、役所や弁護士会などで専門家の助言を受けるといいでしょう。

執筆者プロフィール

三瀬 顯(みせあきら)

大阪弁護士会所属弁護士。昭和15年、愛媛県大洲市出身、中央大学法学部卒業。気さくな人柄とわかりやすい法律解説が人気を呼び、25年間レギュラー出演しているNHK「生活笑百科」のほか、テレビ・ラジオにも多数出演。趣味は囲碁とゴルフ。