

「自治体におけるセクシャルハラスメント対策について」

弁護士法人佐々木総合法律事務所 弁護士 佐々木 泉顕



Profile

佐々木 泉顕(ささき もとあき)氏

札幌市中央区大通西11丁目大通藤井ビル6階
 弁護士法人佐々木総合法律事務所
 TEL011-261-8455 FAX011-261-9188

・北海道町村会顧問
 ・社団法人札幌市医師会顧問
 ・北海道教育委員会顧問

一 航空自衛隊のセクハラ訴訟

本年七月二十九日、札幌地裁は、道内の航空自衛隊基地に勤務していた元自衛官の女性が同僚からわいせつ行為を受け、被害を相談した上司には逆に退職を強要されたこと、自衛隊側が適切な調査をせず、職場環境を調整する義務を怠った点に違法な職務行為があったとして、国に対し、慰謝料五〇〇万円を含む合計五八〇万円の支払いを命じる判決を言い渡した。

わいせつ行為を行ったと認定された同僚が二〇〇万円の支払いを命じられたのは当然として、自治体関係者として注目すべきは、わいせつ行為の事実発生後の自衛隊側の対応が違法な職務行為であるとして、わいせつ行為を行った行為者よりも高い三〇〇万円の慰謝料支払義務を命じられたことである。

二 事業主たる自治体の措置義務

改正前の男女雇用機会均等法二一条は、事業主に対し、職場におけるセクシャルハラスメント対策につき雇用管理上の配慮義務を定めていたが、平成一八年改正によって、改正後の同法一一条は、従前の「配慮義務」を「措置義務」に改めており、同法一一条は地方公務員にも適用される。

措置義務の内容は、厚生労働大臣が定める指針(以下「指針」という)によることになり、具体的には、事業主たる自治体は、セクハラ行為に対する厳しい姿勢を明確化し、相談窓口体制を整備して充実させ、セクハラ行為の事実関係を迅速かつ正確に確認し、行為者に対する懲戒処分等の措置や被害者に対する措置を適正に行うことが必要となる。

したがって、上記措置義務は自治体として自治体の個々の職員との関係においても、セクハラ行為防止や対処方法等の

責任部署にある公務員の職務上の義務を構成し、当該公務員が義務に違反した場合には、国家賠償法二条一項の適用上、違法な職務執行行為となってしまうのである。

三 「職場における」の範囲

自治体が責任を負うのは、「職場におけるセクハラ行為」であるが、訴訟になった場合には、「職場」の範囲が争われるケースが実に多い。セクハラ行為は、日中の自治体庁舎の中で素面の状態でいるときよりも、懇親会、二次会で多少アルコールが入った状態のときに行われることが多いからである。

セクハラ行為指針による「職場」とは、「事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が職務を遂行する場所については、職場に含まれる」とされてお

り、庁舎以外の場所でも、かつ勤務時間外であっても対象となってしまうから、業務終了後の懇親会などは「〇〇%」勤務を行うについて」と認定されることになる。

休日などに課長の自宅で課の職員が集まって、公金の支出は一切なしで、職員から徴収した会費によりバーベキューパーティーを行った場合などはどうであろうか。

この場合などは、どうみても公務とは関係ないように思えるが、横浜地裁平成一六年七月八日判決(判例時報一八六五号一〇六頁)は、右のような事案について、「国家賠償法一条一項の職務を行うについての要件は、職務行為自体を構成する行為のみならず、職務遂行の手段として行われる行為や職務内容と密接に関連し職務行為に付随してされる行為、さらに客観的に職務行為の外形を備える行為も含むと解するのが相当である。

そして、勤務時間外に職場以外の場所ですら私費によって行われる懇親会であっても、その会合に原則として職員全体が参加することが想定され、その会の主たる目的が飲食を伴う懇親の機会を得ることによって職員相互の親睦を深め、円滑な職務遂行の基礎を形成することにあるような場合には、職務内容と密接

に関連し職務行為に付随してされ、かつ、社会通念上、外形的、客観的に見て職務行為の範囲内に属する行為といえるから、その懇親会は、同条項にいう職務を行うについての要件を満たすものというべきである」との基準を判示した。

そのうえで、パーティーが課長の発意によるものであること、業務時間内に役所内においてパーティーの開催が告げられ、職員全員が日程の都合を聞かれたことなどから、たとえ休日に勤務場所以外で全額私費で行われたものであっても、パーティーにおける職員の行為は職務執行行為と認められると結論付けている。したがって、自治体職員は、たとえ懇親会や二次会であっても常に公務中であるという意識を持つことが必要となるし、自治体としては、「庁舎外の私的行為だから関係ない」という態度をとることは厳に慎まなければならない。

四 相談窓口の設置

指針では、セクハラ被害者の相談に対する対応窓口をあらかじめ定めること、担当者の決定、担当者が適切に対応できるようにすることが義務付けられている。

自治体では、なんとなく総務課長一任

という形で相談窓口に代替したり、被害が発生してから担当者を決めているケースが多くみられるが、これでは、被害者から相談体制が不備だという指摘を受けた場合に、十分な反論が難しい。やはり、総務課とは別に女性職員も含めた複数の窓口担当者を決めて、相談があった場合には、複数の人間で迅速に調査を行う体制を整備しておくことが必要であろう。

五 行為者に対する懲戒処分について

つい先日、本州のある都市で、職員がセクハラ発言をした事実により停職一か月の懲戒処分にした旨の報道がされた。この職員は、昨年四月にもセクハラ行為により、厳重訓告を受けたばかりとのことであるから、停職一か月の処分もやむをえないところである。

しかし、セクハラ発言を理由に、注意なしにいきなり減給一〇分の一を一月という懲戒処分にした事例で、争われた結果、懲戒処分が取り消された事例があるから注意が必要である(大阪地裁平成一八年四月二六日判決)。この事案では、行為者が部下の女性に対して「どこに住んでいるの?旦那さんとはどうやって知り合ったの?」「旦那さんには何と呼ばれているの?」「や」「太ってもの

く、やせてもなく、ちよいといいな」という相手の身体的特徴を告げるような発言をしたことが問題となった。

大阪地裁は「さして親しくないにもかかわらず、異性である上司が尋ねるような内容とはいえず、尋ねられた者が不快感を有することは十分考えられるが、一方で状況によっては、このような会話がなされること自体必ずしも不自然とはいえないところである。(中略)これを聞いた周囲の者が嫌悪感を抱くような性質の言辞とはいえない」として、何らの注意処分を経ることなく、いきなり減給一〇分の一を一月という懲戒処分を加えることは懲戒権者の裁量を逸脱したものであると判示している。

要はセクハラ行為の内容と処分のバランスということであって、セクハラ行為の程度にもよるであろうが、懲戒処分の前に、注意を行っておくことも考慮する必要がある。

特に最近では、職員の権利意識が拡大しているのか、または勘違いしているのか分らないが、懲戒処分に対する不服申し立てが増えているように筆者は感じており、セクハラ行為を理由に懲戒処分を行う場合は、事前に外部の専門家に相談しておく必要があると考える。