

桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 28 年 11 月 10 日

第 80 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp HP www.kuwano.biz

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正によって、H29.1.1 から

職場でのあらゆるハラスメントは許されません！

セクシャル・ハラスメントとは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な行動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものになることをいいます。例えば、次のようなことです。

□出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸に触ったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。



□事務所内で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

□勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などに度々触るので、部下が苦痛に感じて就業意欲が低下している。

□同僚が社内や取引先等に対して、性的な内容のうわさを流したため、仕事が手に着かない。

事業主には、男女雇用機会均等法において次のことが義務付けられています。

1. セクハラの内容、「セクハラを起こさせない」旨を就業規則などの規程や文書などで、周知啓発する。
2. セクハラの被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける。
3. セクハラの相談があったとき、速やかに事実を確認し、被害者への配慮、行為者への処分などの措置を行い、改めて職場全体に再発防止の措置を行う。

パワー・ハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関

係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。例えば、次のようなことです。

- いきなり胸ぐらを掴まれて、説教された。
- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた。
- 1人ではできない量の仕事を、押し付けられる。
- 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に押し付けられる。
- 休みの理由を、根掘り葉掘りしつこく聞かれる。

事業主は、①トップのメッセージの発信、②社内ルールの決定、③アンケートによる実態調査、④教育・研修、⑤社内での周知・啓発などに取り組み、①相談窓口の設置、②再発防止を図ります。

妊娠・出産・育児介護休業を理由とする不利益取扱い及びハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないといった行為を「不利益取扱い」といいます。また、妊娠、出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。



事業主は、セクシャル・ハラスメントと同様の措置を、講ずることが、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正によって、義務付けられます。

(裏面へ)

労働裁判事例 18

日新火災海上保険事件(東京高裁判決、H12.4.19)

求人広告と採用時の労働条件が異なるとき

【事実】Xは、Y会社が求人広告誌に出した「89年卒の方なら、89年に当社に入社した社員の現時点での給与と同等の額をお約束します。」という記事を読み、Y会社に応募し、中途採用された。

Xは、Y会社の運用基準により、新卒同年次定期採用者の下限に格付けられていたが、そのことを1年後に始めて知らされた。Xは、労働基準監督署にY会社に対する是正勧告の発動を求め、同監督署はY会社への行政指導を行った。その後、Xは、印刷室への配置転換を命じられたが、当初の契約内容と異なることなどを理由に拒絶した。

Xは、未払い賃金の支払いを求め、さらに雇用契約違反の誤った格付けにより賃金差別などを受けて、精神的苦痛を受けたとして、慰謝料の支払い等も求めて訴えを提起した。1審はXの請求を棄却したので、Xは控訴した。

【判旨】原判決変更(一部容認)。

- I 求人広告は、それをもって雇用契約の申込みの意思表示とみることはできないし、その記載自体から本件契約がX主張の内容をもって成立したとはいえない。
- II Y会社の人事担当し責任者によるXへの説明は、内部的に決定している運用基準の内容を明示せず、かつ、Xをして新卒同年次定期採用者と同等の給与待遇を受けることができるものと信じかねないものであった点において不適切であり、Xは入社当時において前記のように信じたものと認めるべきであるが、なお、Y会社とXとの間に本件雇用契約上、新卒同年次の採用者の平均的格付けによる給与を支給する旨の合意が成立したものと、認めることはできない。
- III Y会社は、内部的には運用基準により中途採用者の初任給を下限の格付けにより定めることを決定していたにも関わらず、Xら応募者にそのことを明示せず、就職情報誌での求人広告や社内説明会等の説明において、応募者をしてその平均的給与と同等の給与処遇を受けることができると信じかねない説明をしていたのであり、雇用契約締結

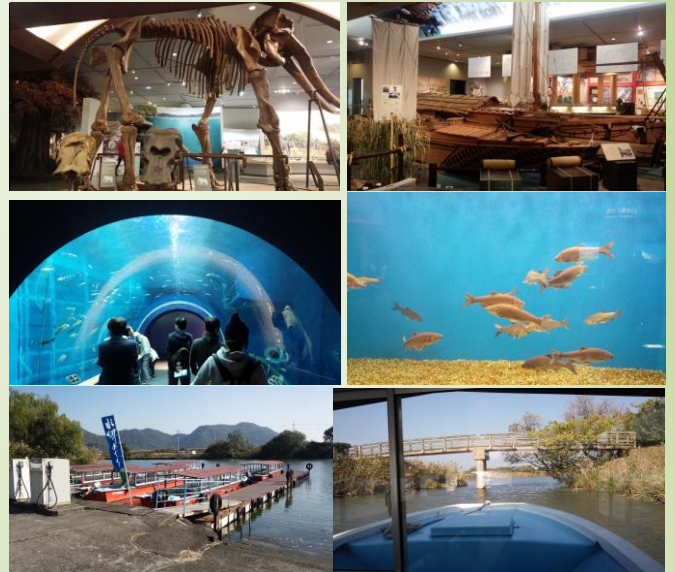
に至る過程における信義誠実の原則に反するものであり、不法行為を構成する。

Xが被った精神的苦痛を慰謝すべき金額は、金100万円が相当である。

【説明】使用者が労働条件についての明確な意思表示をしていない場合には、労働契約締結過程における信義則に反するとして、使用者に損害賠償責任が認められる可能性がある。さらに、本件では、報復的な配置転換人事があったので、その点も損害賠償額において考慮された。

(次号に続く)

事務所からひとこと



11月5日、社会保険労務士の仲間と「琵琶湖博物館と水郷めぐり」に行った。

琵琶湖博物館は草津市の烏丸半島にあり、「ワニがいた！ゾウがいた！400万年前の伊賀」と「丸子船・淡水貝殻の標本」の展示室、そして琵琶湖に生息する魚を中心とした水族館があった。また、昭和史を示す小渕首相の平成宣言、美智子妃の婚姻、東京オリンピック、長嶋選手の活躍、手動式の洗濯物絞り機など、懐かしい展示があった。

近江八幡の水郷は、平成18年1月に重要文化的景観の国の指定を受けており、ヨシ原特有の湿地生態系を示している。西の湖の北岸に面する丸山集落は、近江商人が築いた流通経路を通じて市場を拡大し、ヨシの産地として知られるようになった。現在も製造業者の数は減少したものの、ヨシ加工による簾(すだれ)やよしずを初めとする高級夏用建具の製造が行われている。穏やかな暖かい日和に恵まれ、楽しい半日を過ごした。