

# Plants NEWS Feb.2017



社労士事務所プランツ  
〒105-0011 東京都港区芝公園 2-3-8  
第二モリモトビル 3F  
TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

## どうする？セクハラ相談の対応

男性の警察署員が、懇親会の余興でスカートをはいた女性署員にプロレス技のつり天井固めをかけ、その様子を撮影していたことがわかり、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）に該当する可能性があるとして問題になりました。

今月のニュースは、従業員からセクハラ相談があった場合の対応について取り上げます。

### ★職場におけるセクシュアル・ハラスメントとは

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けることを『対価型セクハラ』、性的な言動が行われたことで職場環境が不快なものになったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じることを『環境型セクハラ』といいます。

#### 【対価型セクハラの場合】

- ・上司がしつこく食事やデートに誘い、断られた腹いせにプロジェクトから外す
- ・希望部署に配転させることを条件に性的な関係をせまったが、抵抗されたため不利益な配置転換を行う

#### 【環境型セクハラ】

- ・ことあるごとに肩や髪の毛に触ってくるため、不快に感じて就業意欲が低下する
- ・性的な内容の噂を流され、苦痛で仕事どころではない

### ★セクハラ相談があった時の対処

セクハラ相談は、個人の主観や認識の違いにより判断が難しく、対応に迷うようなものもありますが、問題の先送りや行為者を擁護するような対応は事態の悪化につながる可能性があります。相談者の立場に立ちつつ、公正な立場で事実関係を明確にして、現状の改善と再発防止対策を行う必要があります。

### ★相談対応の失敗事例

#### 【失敗例① 相談を軽く考えて放置する】

上司Aは女性従業員Bに好意を抱いており、何度か食事やデートに誘って断られている。女性従業員Bは役員Cに対して、上司Aのことを相談したが、会社が男女関係にかかわるべきではないと考えて、特に対応をとらなかったため、Bは退職してしまった。

#### ＜参考となる裁判例＞

上司からのセクハラ行為に耐えかねて、主任に何度も相談したにもかかわらず取り合われることがなかったことが違法な行為等であるとして、会社と上司に対して損害賠償を請求した事件（三重セクシュアル・ハラスメント事件）では、セクハラ行為を行ったと認められた上司だけでなく、会社に対しても職場環境を良好に保つ義務を怠ったとして、慰謝料の支払いを命じています。

#### 【失敗例② 被害を訴えた側を退職勧奨】

営業部長Dは社会的な性格で、全従業員をファーストネームで呼び、挨拶時には肩に手を添えてくる。女性従業員Eがセクハラに該当するのでやめさせてほしいと部長Dに伝えると、部長Dは女性従業員Eを無視するようになった。次第に社内で孤立したEに対して、会社は退職勧奨を行った。

#### ＜参考となる裁判例＞

上司との関係が悪化し、役員から話し合いによる解決が持ちかけられたものの、結果として退職を余儀なくされたため、上司と会社に対して損害賠償を請求した事件（福岡セクシュアル・ハラスメント事件）では、被害者を退職させることで問わせようとしたとして会社の損害賠償責任が認められました。



## 労務管理 Q&A ＜従業員を引き抜き行為＞

Q. 当社の幹部だった従業員 A が退職して、独立しましたが、在職時に部下だった従業員 3 名を引き抜いて退職しました。結果的に在職中に A が中心となって進めていた仕事も、当時の部下全員が引き抜かれたため、当社で対応できなくなり、A の会社に顧客を奪われました。

A に対する損害賠償の請求が認められる可能性はありますか？

A. その引抜き行為が社会的に認められない方法で行われ、元の会社の利益や権利を不当に侵害するものであると認められた場合には認められる可能性があります。

### ＜解説＞

元の会社の利益や権利を不当に侵害する社会的に認められない引抜き行為を行った元従業員やその会社は、不当に従業員を引き抜かれた会社に対して損害賠償責任を負うとした裁判例があります。（「フレックスジャパン・アドバンテック事件」大阪地判平 14.9.11）

社会的に認められない引抜き行為であるか否かは、①転職する従業員が会社で占める地位②会社内部における待遇③引く抜く人数④従業員の転職が会社に及ぼす影響⑤転職の勧誘に用いた方法（退職時期の予告の有無、秘密性、計画性当）などを総合的に判断すべきとされています。（「ラクソン事件※」東京地判平 3.2.25）

#### 【ラクソン事件】

取締役兼営業本部長が取締役を辞任後、在職中から部下を引き連れて他社に移籍することを計画・実行し、引き抜かれた会社が、元営業本部長と移籍先の会社に損害賠償を請求した事件。1 億円の請求に対して認めらえた額は 870 万円。

しかしながら、労働者には憲法で保障されている職業選択の自由があり、通常行われる勧誘程度は違法行為にはあたりません。優秀な人材は常に流出の危険があるという認識を持ち、労使で信頼関係を構築することが重要でしょう。

## ちょっと相談いいですか？ ＜退職届や退職願はもらうべきか＞

当社では退職届や退職願をもらわないで退職する場合もありますが、もらっておいた方がよいでしょうか？

退職届や退職願が会社に提出されていないことをもって、退職自体が無効になるようなことはありません。

しかし、労務リスクのことを考えると書面としてもらうべきです。理由は、書面をもらうことで退職日や退職理由等について双方で確認でき、客観的な証明資料にもなるためです。

そのため会社の書式として退職届を準備しておくことをお勧めします。書式には、退職日と退職理由のほかにも、退職後の事務処理をスムーズに行うために次のような記載項目があるよいと思います。

- 雇用保険の離職票の要・不要  
※送付先住所も記載してもらうと良い
- 住民税の徴収方法  
（一括徴収か普通徴収切り替えかなど）
- 健康保険証や会社からの貸与品の返却予定日
- 最終出社日（有休消化などがある場合）

当事務所で書式もありますので、必要な場合にはご連絡ください。

### ＜今月の一言コメント＞

1 月に久しぶりに草野球チームの練習に行ってきました（ほぼ 2 年ぶり）。外でやるには寒い時期ではありますが、久しぶりに走り回ってリフレッシュすることができました。（体重の増加も思いつき実感してきました）

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL: 03-6452-8998

担当: 畠山（ハタケヤマ）

E-mail hatake@sr-plants.com