

## CONTENTS

page

- |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1 最高裁判決<br/>言葉のセクハラに出勤停止処分は妥当</p> <p>2 <b>特集</b> 有期雇用特別措置法の省令を公布<br/>無期転換ルールの特例を受けるには</p> <p>4 <b>TOPICS</b><br/>●労働基準法改正案<br/>脱時間給を盛り込んだこれからの労働時間制<br/>●通達改正<br/>妊娠等と不利益取扱いの時期が近ければ違法と判断</p> | <p>6 お知らせ<br/>6月から年度更新の申告・納付が始まります</p> <p>7 すっきりわかる。雇用保険<br/>家族の介護が長引きそう…<br/>退職を考える前に介護休業給付を</p> <p>8 もっと会議を有意義に<br/>不毛な会議を<br/>有意義な会議に変える「魔法の言葉」</p> <p>8 労務ひとこと<br/>最高裁大法廷、保険支給額は賠償額の「元本」から差し引く</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 最高裁判決

## 言葉のセクハラに出勤停止処分は妥当

派遣社員の女性にセクハラ発言を繰り返した男性管理職2人に対して、会社側が警告なしで出勤停止とした懲戒処分が重すぎるかどうか争われた裁判において、2月26日、最高裁は処分を妥当と判断しました。

\* \* \* \* \*

課長代理だった40代の男性2人は、派遣社員の20～30代の女性2人に対して、浮気相手との性生活について具体的な話をするなど卑猥な発言を繰り返したほか、「30歳は22、3歳の子から見たらオバサン」「30歳になっても親のすねをかじりながらのうのうと生きていけるから仕事を辞められていいなあ」など侮蔑的な発言を繰り返し、女性たちの給与が少なく夜の副業が必要などとやゆする発言をしました。

## 1・2審で判断分かれる

1審では「管理職が弱い立場の女性に繰り返しみだらな発言をしており悪質。処分は妥当」と判断したのに対し、2審では「女性が明確に拒否する姿勢を示さず許されていると誤認していた」「セクハラに対する職場の方針を知る機会がなく事前の警告もなかった」などの理由から「処分は無効」と判断しました。

これに対し最高裁では、「被害者は内心で不快感を抱きながらも職場の人間関係の悪化を懸念して言い出せない」「会社はセクハラ禁止文書を作成して周知させており、全従業員に毎年セクハラ研修への参加を義務付けている」「多くが第三者のいない状況でおこなわれており会社が被害を認識して

警告や注意をする機会はなかった」といった理由から、「処分は妥当」と判断しました。

## 会社が十分対策に取り組んでいた

今回の最高裁判決は、言葉のセクハラという比較的程度の軽いセクハラについて、この会社では懲戒解雇の次に重い出勤停止処分を警告なしでおこなったことを「妥当」と認め注目を集めています。会社側が十分に対策に取り組んでいたこともあり、警告なしの重い処分も認められたのでしょう。

言葉であっても、セクハラは職場環境を害し、従業員の意欲低下を招く行為です。セクハラに対する処分に二の足を踏む企業にとって、参考にできる判決ではないでしょうか。