

# セクハラグレーゾーン

— 裁判例・指針にみる境界事例と会社対応 —

著 山浦 美紀 (弁護士)

新日本法規

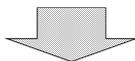
## 第1 性別に関するグレーゾーン

Case

1

**女性社員が同僚の女性社員に対して「もっとちゃんとメイクしなさいよ」等の発言をした**

女性社員Aが同僚の女性社員に対して「もっとちゃんとメイクしなさいよ」「そんな男っぽい服装はやめなさい」「女性らしい行動をしなさい」「そんなんじゃ彼氏できないわよ」というように、性別役割分担意識をやたら押し付ける発言を繰り返していました。同性同士、とりわけ、女性から女性に対するセクハラは、成立するのでしょうか。



### 専門家の眼

セクハラ指針によれば、セクハラに加害者・被害者それぞれについて、性別は特定されておらず、男性から女性への言動だけではなく、同性同士の言動（女性から女性への言動）もセクハラに該当します。

### ★ 女性から女性へのセクハラ

セクハラ指針においては、セクハラに加害者・被害者それぞれについて、性別は特定されていません。セクハラ指針2(1)には、「職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。」と明記されています。男女雇用機会均等法施行通達第3・1(3)イ③にも「女性労働者が女性労働者に対して行う場合…についても含まれること。」と記されています。したがって、女性から女

性へのセクハラも成立します。

## ✦ どこまでがアドバイスか

さて、本事例では、女性社員Aは、同僚の女性社員に対して、

- ① 「もっとちゃんとメイクしなさいよ」
- ② 「そんな男っぽい服装はやめなさい」
- ③ 「女性らしい行動をしなさい」
- ④ 「そんなんじゃ彼氏できないわよ」

上記4つの発言をしています。

### (1) ①「もっとちゃんとメイクしなさいよ」との発言

女性社員Aの「もっとちゃんとメイクしなさいよ」との発言は、化粧をしっかりとしていない同僚の女性社員に対するアドバイスとも考えられます。例えば、顧客対応を要する接客部門や営業部署の社員であれば、それなりの身なりをすることが要求されます。女性社員であれば、ノーメイクで髪の毛もボサボサの状態でも顧客対応をするわけにはいかないでしょう。他方で、それなりに身なりも整えている内勤の事務職の同僚の女性社員に対して、殊更嫌味を言うように「もっとちゃんとメイクしなさいよ」と押し付けるような発言であれば、同僚の女性社員も少なからず不快感を覚えるでしょう。

このように発言が行われた状況にもよりますが、少なからず不快感は覚える発言ではあるものの、「もっとちゃんとメイクしなさいよ」というだけでは、アドバイスの域を超えたセクハラとはいえません。

### (2) ②「そんな男っぽい服装はやめなさい」及び③「女性らしい行動をしなさい」との発言

これらの発言は、「男っぽい」とか「女性らしい」というように、性別役割分担意識を前提とした発言です。服装について制服やルールが

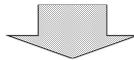
## 2 業務上の発言等

Case

15

**露出が多い服装をしている女性社員について、男性社員から苦情が寄せられたため、その服装を注意した**

男性上司は、女性部下が、職場にミニスカートや肌の露出が多いノースリーブの服を着用してくるので、その注意の仕方に頭を悩ませていました。他の男性社員から「目のやり場に困る」との苦情も寄せられました。男性上司は、女性部下を注意するために呼び出し、「短いスカートとノースリーブの服をよく着ているが、男性社員が目のやり場に困るので、服装に気を付けてくれないか」と注意をしました。女性部下は、これを聞いて、逆に「私の肌をじろじろ見る方がセクハラです」と言い返しました。男性上司の言動と女性部下の服装どちらがセクハラになるのでしょうか。



### 専門家の眼

- 1 女性部下は下着で通勤しているわけでもなく、服装も自由ですから、露出が多い服装をしてもセクハラには該当しません。ただ、服装に加えて、卑猥な言動等が付け加わった場合には、セクハラに該当するおそれもあります。
- 2 服装を注意する男性上司の言動も、「服装に気を付けてくれないか」という正当な業務上の注意であり、セクハラには該当しません。ただ、注意の仕方や内容によっては、セクハラであるとの誤解を与

えるおそれがあります。

---

## ✦ 露出の多い服装をすること

### (1) 平均的な男性労働者の感じ方

女性部下が、「ミニスカートや肌の露出が多いノースリーブの服」を着用しています。これが、「労働者の意に反する性的な言動」に該当するかが問題となります。

男性社員からは、「目のやり場に困る」という苦情も寄せられていますが、社内に服装の厳密なルールもなく、他方で、女性社員の服装の自由も尊重されなければなりません。ミニスカートや肌の露出の多いノースリーブの服程度であれば、下着で通勤しているわけでもないのので、「平均的な男性労働者の感じ方」(男女雇用機会均等法施行通達第3・1(3)イ⑥)からすれば、セクハラであるとまでは言い難いところです。

### (2) 裁判例では

男性社員が、歓迎会二次会のカラオケ店において、自己のズボンのベルトを緩めてボタンを外し、チャックを下げ、自然にズボンが脱げる状態にして歌に合わせて踊ったために、複数回にわたり、足の付け根辺りまでズボンがずり落ち、自己の着用していたステテコを露出させたという行為がセクハラであると認定された裁判例があります(警視セクハラ損害賠償事件=東京高判令5・9・7労経速2539・3)。

「ステテコ」という下着を露出させたのみならず、卑猥な動作を複数回行ったことも相まってセクハラ行為であると認定されているものです。

本事例の女性部下も、ミニスカートやノースリーブの服装に加え、腰をくねらすといった卑猥な言動が付け加えられた場合には、セクハ

ラであると認定されるおそれもあります。

### ✦ 服装に対する注意がセクハラになるか

他方で、男性上司の注意ですが、男性社員からの苦情を受けて、「短いスカートとノースリーブの服をよく着ているが、男性社員が目やり場に困るので、服装に気を付けてくれないか。」という程度で、かかる発言に性的な言動は見られず、正当な業務上の注意といえるでしょう。

ただ、例えば、「僕は、君のことをかわいくて肌もきれいだと思っているんだけど、苦情が来てるから、ミニスカートを履くのはやめてくれないか。」というように、「かわいい」「肌もきれいだ」とか主観的な言葉を付け加えた場合には、いくら服装の注意とはいえ、性的な意味合いが強まります。注意された女性社員からも、「自分の身体を見られているのではないか」との誤解を与えかねません。

異性の上司が、異性の部下へ服装の注意をすることは、気を遣うものです。社内に「身だしなみ規定」や「服装に関するマニュアル」があれば、それらを見ながら注意をすとか、同性の上司や同僚から、やんわりと注意してもらい気付きを与えるといった方法も有用です。

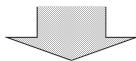
### ✦ 単なる興味本位での服装への言及

なお、男性上司が女性部下に単なる興味本位で

- ① スカートの下に「何か履いているのか」と尋ねる
- ② 襟ぐりが広いシャツの隙間から胸元が見えそうな状態をのぞき込む
- ③ スカートから靴までの間で足の露出している部分をじろじろ見るといった言動は、服装への指導や注意とは到底いえませんので、セクハラに該当するおそれのある言動です。

Case  
31**異性の社員の衣服について髪の毛やゴミを指でつまんでとった**

男性社員は、女性社員らの衣服に、髪の毛やゴミがついているのを見ると、「髪の毛（ゴミ）がついているよ」と言って、指でつまんでとります。髪の毛やゴミがついている箇所は、肩であったり、背中であったり、ときには、胸元であったりします。女性社員らは、「ありがとうございます」とはいうものの、男性社員の行動に戸惑いを見せています。かかる男性社員の行為はセクハラに該当しますか。

**専門家の眼**

セクハラ指針では、「必要なく身体に触ること」は性的な行動であるとされています。衣服について髪の毛やゴミをとることは必要な行為ではありますが、女性社員に「髪の毛（ゴミ）がついている」と注意するだけで、男性社員がこれを指でつまんでとる必要まではありません。ごく一瞬の接触であれば、セクハラとまではいえませんが、誤解を招きかねない行動ですので、避けるべき行動です。

**★ 衣服について髪の毛やゴミを指でつまんでとる**

セクハラ指針2(4)では、職場におけるセクシュアルハラスメントという「性的な言動」として、「性的な内容の発言」及び「性的な行動」の2点を掲げ、「性的な行動」として、「必要なく身体に触ること」が

挙げられています。同様に、男女雇用機会均等法施行通達第3・1(3)イ③では、「性的な言動」のうち、「性的な行動」として、「必要なく身体に触ること」が挙げられています。

女性社員の衣服についた髪の毛やゴミをとることは必要な行為ではありますが、女性社員に「髪の毛(ゴミ)がついている」と注意するだけで、男性社員がこれを指でつまんでとる必要まではありません。ごく一瞬の接触であれば、セクハラとまではいえませんが、誤解を招きかねない行動ですので、避けるべき行動です。

特に、髪の毛やゴミがついている部位が、胸元や下腹部である場合には、平均的な女性労働者の感じ方(男女雇用機会均等法施行通達第3・1(3)イ⑥)を基準にすれば、意に反する性的な言動といえ、胸元や下腹部に衣服の上から触られることは、就業環境を害されるものといえ、セクハラに該当すると判断されるおそれが高まります。

### ★ 衣服に髪の毛やゴミがついていたらどうしたらよいか

たとえ、セクハラに該当しないとしても、異性の社員の身体に指先だけでも接触することは、誤解を生む行為になりますので、避けるべきでしょう。

衣服に髪の毛やゴミがついている場合には、「髪の毛(ゴミ)が背中についているよ」等と指摘をして、自ら取り除くように促すべきです。異性の社員が認識しないままに、突然、衣服に触れて、髪の毛やゴミを指でつまむ行為は避けるべきです。

**Case  
49****ハラスメント規定策定前のセクハラ行為が発覚したため、現行のハラスメント規定に基づいて懲戒処分を課した**

当社では、もともとハラスメント規定をおいておらず、この度、初めて規定を策定しました。ハラスメント規定策定前のセクハラ行為が発覚したのですが、この度策定したハラスメント規定を適用して、懲戒処分を課すことはできますか。

**専門家の眼**

セクハラ行為が行われた後に発効した規定を根拠に懲戒処分をすることはできません（不遡及の原則）ので、処分の対象とする行為時まで、ハラスメント規定の周知が完了していることが必要です。

ただし、ハラスメント規定がなくとも、従前の懲戒規定で、セクハラ行為に該当する行為が規定されていれば、その懲戒規定に基づき、懲戒処分をすることができます。

**★ ハラスメント規定の効力の確認**

会社のハラスメントの懲戒処分については、就業規則や就業規則の別規程（ハラスメント関連規程、懲戒規程等）により定められていることが一般的です。

**(1) ハラスメント規定の効力要件の確認**

セクハラ行為に関して、懲戒処分を課すには、就業規則等が、セク

ハラ行為発生時において、社員の言動を規律する効力を有していたかをまず確認します。

ア 社員の雇用当初からハラスメント規定に改訂がない場合

社員の雇用当初からハラスメント規定が改訂されていない場合には、当該ハラスメント規定が、

- ① 労働契約法7条本文に定める合理性を満たすこと
- ② 労働契約法7条本文に定める「労働者に周知」がなされたことを確認します。

○労働契約法7条

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする（下線は筆者。）。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

ハラスメント規定の内容に「合理性」がないと判断されることは実務上稀ですから、②の「周知」の要件を満たしているかを確認することになるでしょう。「周知」の方法については、(2)のとおりです。

イ 社員の雇用期間の途中でハラスメント規定が改訂された場合

社員の雇用期間の途中でハラスメント規定が改訂された場合は、ハラスメント規定が、

- (ア)① 労働契約法10条本文に定める変更の合理性を満たすこと
- ② 労働契約法10条本文に定める変更後の「労働者に周知」がなされたこと

若しくは、

- (イ) 労働契約法9条の合意の要件が充足されていることを確認します。



新日本法規