

これってハラスメント？



判例から読む
セクハラ・パワハラ…の
境界線

佐藤みのり法律事務所
弁護士 佐藤みのり

第11回

LGBTにまつわる ハラスメント

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー）という言葉が社会に広まって久しいですが、こうした性的指向や性自認に関連するハラスメントが、職場で問題になることがあります。

LGBTによる告白がきっかけでトラブルとなった事例

参考判例／広島高裁2011年6月23日判決

Aさん（女性）は、大学卒業後、X社に入社し、Y支店Z部で8年ほど働いていました。そこへ、後

輩のBさんが新たに配属され、Z部は、C部長（男性）、Aさん、D（女性）さん、Bさんの4人で構成されることになりました。Bさんは、職場では女性として普通にふるまっていたが、自分が性同一性障害者であると考え、長年葛藤を抱いていました。ある日、Bさんは職場のトイレでリストカットを行ない、Dさん呼び止め、傷跡を見せながら、自分が性同一性障害者であることを告げました。

Bさんは、後日、再びリストカットを行なった後、Dさんに対し「性同一性障害のことを本当に話

したいのは、Aさんだ」と打ち明けました。

Aさんは、工作中に偶然、Bさんの腕にリストカットの跡があることを見つけました。

また、Bさんがトイレについてきているように感じ、不安を覚えていました。

そんななか、Bさんから話があるとして、空き部屋に呼び出されました。

Dさん立ち合いのもと、BさんはAさんに対し、リストカットの傷跡を見せ、「痛みで生きていることを実感できるんです。僕は性同一性障害なんです。僕は男なんです。仕事として割り切るのではなく、僕のことを好きになっ

てほしい」などと告白しました。Aさんは、大きな精神的衝撃を受けるとともに、Bさんがリストカットをしたり、つきまとったりしたこともあり、Bさんに対し強い恐怖心や不安感を覚え、それは無理であると返答しました。

Aさんは、退職してでもBさんとの関係を断とうと思い詰め、C部長に事情を説明したうえ、退職したいと申し出ました。

C部長は、Dさんも交えて、Aさん、Bさんと話し合う機会を設

けました。

Bさんは「Aさん、僕をいらないと思って無視していいんです。一緒に働けませんか」などと言いましたが、Aさんは、「BさんがZ部にいる限り、精神的に参っているので仕事をするのは無理、退職する」と告げました。するとBさんは、Aさんが退職するのはよくないので、自分が辞めると述べました。

Bさんの自己都合退職の手続きが進むなか、Bさんは初めて母親に退職の件を話しました。

それがきっかけで、Bさんは退職問題に関して弁護士に依頼することとなり、退職を撤回するに至りました。

X社は、Bさんが就業時間内にカッターを持ち込んだことやリストカットを行なったこと、その傷を意図的に他の従業員に見せて恐怖心をあおったことなどを理由にBさんを解雇することに決め、解雇通知を送付しました。

これに対して、Bさん側が復職を求めて裁判になり、Z部以外の部署で復職させる方向で和解の話が進んでいる最中に、Bさんは自殺しました。

Bさんの両親は、自殺の原因は



さとう みおり

離婚などの男女トラブル、
ハラスメント問題を中心に
弁護士として活動する傍ら、
独学を貫いた
自身の経験を活かし、
勉強法に関する出版、
講演活動なども行なう。

AさんやX社にあるとして、裁判を起こしました。

【裁判所の判断】

原告側は、Aさんが「BさんがZ部にいる限り、精神的に参っているので仕事をするのは無理なので、退職する」と述べたことは、Bさんに対するいじめ（不法行為、いわゆる違法な「パワハラ」）ないし「セクハラ」であると訴えました。

しかし、裁判所は、Aさんは（Bさんから恋愛感情を告白され）大きな精神的衝撃を受け、恐怖心や不安感から自身の退職を会社に申し出たものであり、「Aさんの受けた精神的衝撃の高さに照らして無理からぬもの」「自然なもの」と評価して、Aさんの行為は不法行為にはあたらないと判断しました。

原告側は、X社がBさんの健康状態に配慮せず解雇等をしたことが安全配慮義務に違反すると主張しましたが、裁判所は、X社の安全配慮義務違反を認めず、解雇と自殺との間の因果関係についても否定しました。

X社が、Bさんのリストカットや性同一性障害を認識していたとしても、解雇をすればBさんの心身の状態が悪化して自殺に至る可能性があるとまで予見することは困難だったこと、Bさんの負っていた心理的負荷の主たるものは解雇に伴うものというよりも、Aさ

Bさんの解雇が違法無効とされた理由

- * 解雇する前に、Bさんを別棟で働かせたり、広域の配置転換を行なったりする選択肢について、十分検討すべきだった
- * Bさんは、AさんやDさんの恐怖心をあおることを積極的に意図していたわけではない
- * 新人社員であったBさんが、特定の先輩社員に対してなした言動によって、企業秩序そのものが動揺させられるとは考えにくい

→ 解雇には合理性・相当性に疑問があり、無効

らとの人間関係が崩れたことによるものであることなどが指摘されています。

一方、X社が、Bさんを解雇したこと自体は違法と認め（表参照）、X社に対し、Bさんの遺族に慰謝料200万円を支払うよう命じています。

【教訓】

調査（「LGBT調査2018」電通ダイバーシティ・ラボ）によると、LGBTに該当する人は8・9%と示されており、どの職場にも、性的マイノリティがいる可能性があります。

最近では、さまざまな性的指向や性自認の人がいるという認識が広まってきたものの、いまだに正しい理解がなされず、何気ない発言によって性的マイノリティの心が傷つけられることが少なくありません。

このため、傷つけるつもりがなく発し

た言葉であっても「セクハラ」になり得ることを肝に銘じ、性的マイノリティへの理解を深めることが大切です。

一方、今回のケースを見ればわかるように、性的マイノリティが不快に感じることをすべてが「違法」なセクハラになるわけではありません。

性的マイノリティであるBさんは、Aさんに愛の告白を受け入れてもらえず、一緒に働くことはできないと拒絶されたことによって傷つきましたが、Aさんの反応はBさんの言動に誘引されたものであって、仕方のないものと評価されています。

性的指向や性自認の話題は、非常に私的なものであり、開示するかどうかについても個人の判断に委ねられており、会社としてどう対応すればよいのか迷うこともあるでしょう。

まずはLGBT研修を取り入れ、正しい理解を深めるなど、できることから取り組むことが大切です。また、性的マイノリティであるために労働条件について不利益を与えたり、就業環境を悪化させたりすることがないように注意しましょう。