

相談室 Q & A

人事管理関係

Q 体重の減少が明らかな社員に受診を勧めることはセクハラに当たるか

ある女性の部下について、業務は問題なくこなし元気な様子ですが、最近明らかに痩せてしまっており、心配です。面談の機会に公私を含めた悩みを尋ねたものの、「特にない」とのことでした。他の社員も心配しており、上司の立場からすると医療機関の受診を勧めたいところですが、部下は異性でもあるため、どのように対応すべきか悩んでいます。体重の減少や体形の変化を直接話題にするのは、セクシュアルハラスメントに当たるのでしょうか。

(東京都 N社)

A 体重や体形の変化に言及することは性的な言動に該当し、業務との関連性や当該言動について業務上の必要性や伝え方の相当性を欠く場合には違法なセクシュアルハラスメントに該当する可能性がある。受診を勧めるには、体重や体形以外の根拠があるほうが望ましいが、健康状況を把握する必要性を本人が理解できるような方法で適切に伝えることで、セクシュアルハラスメントにならない可能性は高くなる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. セクシュアルハラスメントとは

セクシュアルハラスメント（以下、セクハラ）については、男女雇用機会均等法が「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者が①その労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により②当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と定めています（同法11条。①②の記載は筆者）。

この定めのうち①として想定されているのが「対価型セクハラ」、②として想定されているのが「環境型セクハラ」と呼ばれています。①対価型セクハラは、性的言動に対する拒絶や抵抗に対して、実際の不利益措置が実施されることが想定されたものであり、違法と判断されることが多いといっ

て差し支えないでしょう。

近年問題になりやすいのは、②環境型セクハラに該当するときに違法となるか否かの線引きです。「性的な言動」については、その範囲も広く、どのような場合に違法なセクハラとなるのか判断が困難です。

過去の裁判例においては、「職場において、男性の上司が部下の女性に対し、その地位を利用して、女性の意に反する性的言動に出た場合、これがすべて違法と評価されるものではなく、その行為の態様、行為者である男性の職務上の地位、年齢、被害女性の年齢、婚姻歴の有無、両者のそれまでの関係、当該言動の行われた場所、その言動の反復・継続性、被害女性の対応等を総合的にみて、それが社会的見地から不相当とされる程度のものである場合には、性的自由ないし性的自己決定権等の人格権を侵害するものとして、違法となると

いべき」(金沢セクシュアルハラスメント事件
名古屋高裁金沢支部 平 8.10.30判決。上告審に
おいても判断是認)とされています。

男性から女性に対するセクハラに限定されてい
る点は、当該事案の加害者と被害者の関係がそう
であったという点や時代背景も考慮する必要があ
ります。また、「被害女性の対応」という判断要素
については、その後の最高裁判例(海遊館事件
最高裁一小 平27. 2.26判決)で示されたような
「職場におけるセクハラ行為については、被害者が
内心でこれに著しい不快感や嫌悪感等を抱きなが
らも、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害
者に対する抗議や抵抗ないし会社に対する被害の
申告を差し控えたりちゅうちょしたりすることが
少なくない」と判断されたことに対する配慮も必
要ですが、その他の考慮要素として掲げられてい
る内容は、違法性を判断するために業務上の必要
性や相当性を検討するための要素として、今でも
参考になります。

2. 受診命令とセクハラの関係

ご質問にあるような体重や体形に関する話題は、
セクハラに該当するおそれがある性的な言動に該
当します。例えば、損害賠償請求事件及び慰謝料
請求事件(東京地裁 平27.10.15判決)では、太っ
ていることを揶揄^{やぶ}するように体重や体形に関する
発言(「太ってるんだから鶏肉以外食べちゃダメ
だ」「ダイエットするためにうちの店で働くって決
めたんでしょ」など)をしたことに対して、違法
なセクハラ行為に該当するものとして、損害賠償
責任が肯定されています。

ただし、当該裁判例では、違法性を肯定する理
由として「業務上の注意や指導の域を超え、ある
いは、それとは全く関係ないもの」であることが
挙げられており、近年の裁判例では、違法かどう

かを判断するに当たっては、業務との関連性や当
該言動について業務上の必要性、伝え方などの相
当性が加味されて、違法なセクハラであるか否か
判断される傾向があります。

そのため、受診命令を行うに当たっても、会社
としてその必要性の根拠を十分に用意するように
慎重に対応することが適切でしょう。そもそも、
受診命令を行うに当たっては、就業規則の根拠が
あり、受診命令の根拠となる必要性が肯定でき
るか、もしくは、受診を命ずるための必要性が高度
に認められるような場合であること(京セラ事件
東京高裁 昭61.11.13判決)が必要です。そのた
め、受診を命じようとする段階で、セクハラにな
るか否かといった問題がなかったとしても、受診
命令の必要性を検討しておく必要があります。

体重や体形といった受診命令の根拠として不確
定な事情以外にも、遅刻や欠勤が増えるなど勤怠
の状況が不安定になっている、勤務実績や業務効
率が以前よりも低下しており能力が発揮できてい
ない様子が見受けられるなどの客観的事情がある
ほうが、体重や体形の変化のみを根拠にするより
も受診を促しやすいでしょう。

ご質問によれば、業務は問題なく行うことがで
きているとのことですので、体重や体形以外の事
情から受診を促すことは難しそうですが、事業主
は、労働者の健康状況を把握して安全配慮義務を
尽くすことも求められていることからすれば、た
とえ、体重や体形の話に触れたとしても、その
理由が健康状況の把握が目的であることを本人が
理解できるような方法で適切に伝えれば、違法と
まで評価される可能性は低いと考えられます。

その他の間接的な対応方法としては、個別の受
診命令ではなく、定期健康診断の時期を早めると
いった方法も検討に値するでしょう。