



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 橋本聖子氏と高橋選手のセクハラ騒動を受けて～職場のセクハラ問題について考える
- 「食べログ」の口コミ投稿は店舗側の意思で削除できるか？
- 弊所セミナー情報
- 弊所小倉オフィスがオープンいたしました

●橋本聖子氏と高橋選手のセクハラ騒動を受けて～職場のセクハラ問題について考える

○橋本聖子氏の行為はセクハラに当たるか？

先日、日本スケート連盟会長の橋本聖子氏が、冬季オリンピックのフィギュアスケートに出場した高橋大輔選手にキスをしている写真が出回り、セクハラ問題として取り沙汰されました。

この件については、高橋選手が「セクハラやパワハラという感じはなかった」というメッセージを出したことで、事態の鎮静化が図られました。

これまで、セクハラというと男性から女性へ行われるものとしてとらえられることが多かったように思います。

しかし、そもそも「セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）」とは「性的嫌がらせ」のことをいいます。

そして、性的嫌がらせは決して男性から女性に対して行われるものだけではないため、**女性から男性へのセクハラ**ももちろんあり得ますし、**同性間でのセクハラ**も存

在するのです。

橋本氏によるキス写真は、このように女性から男性へのセクハラ問題を考えさせられる一つのきっかけとなりました。

今回、高橋選手はセクハラが存在を否定しましたが、それではその行為を受けた者がセクハラでないとの認識であれば、セクハラは法的に違法とならないのでしょうか。

そもそも、**セクハラかどうか**は当該行為を受けた人の主観で決定されるものではなく、原則として**一般通常人の女性又は男性を基準に判断されます**。

したがって、今回の場合も、高橋選手がセクハラではないと認識していても、一般通常人を基準にするとセクハラであると認められる場合には、セクハラが法的に違法となる可能性があるのです。

○職場におけるセクハラの種類

それでは、今回のようなセクハラ問題が職場で起きた場合、事業主にどのような責任が生じるのでしょうか。

まず、セクハラには、**①環境型**のものと、**②対価型**のもの、大きく2つに分類することができます。

弁護士法人デイライト法律事務所

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時～午後9時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは大坪までお気軽にどうぞ。



《①環境型》

職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けることをいいます。

たとえば、使用者が労働者に対し性的関係を迫り、これを拒んだ労働者を解雇した場合は、環境型のセクハラに当たることになります。

《②対価型》

職場において行われる性的な言動により労働者の就業環境が害されることをいいます。

たとえば、使用者が労働者の胸や体全体を触る等して労働者に不快感を与え、当該労働者の労働意欲が低下してしまった場合、対価型のセクハラに当たることになります。

このようなセクハラ行為が職場で生じた場合、そのセクハラ行為をした本人だけでなく、**会社も使用者責任を問われる可能性**があるのです。

○セクハラ防止のため、事業主が負っている義務

男女雇用機会均等法は、職場におけるセクハラを防止するため、事業主は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「**セクハラに関し雇用管理上講ずべき措置**」を講ずべき義務を課しています。

この義務に違反した場合、厚生労働大臣は、一定の勧告をした場合において、その勧告を受けた事業者がこれに従わなかったときは事業者の名称とともにその旨を公表することができます。

また、今年7月に施行された**男女雇用機会均等法施行規則**においても、**職場におけるセクハラ問題は重視され、セクハラ予防・事後対応の徹底**についても定められています。

○セクハラ問題は決して軽視することはできません

今回、橋本氏と高橋選手は、五輪閉会式後の打ち上げにおいて、羽目を外してしまい、キスするに至ったと説明しています。

しかし、どのような環境であれ、一般通常人を基準に性的嫌がらせだと判断される場合にはセクハラが成立する可能性があります。

また、最近でも東京都議会で女性議員に対するセクハラヤジ問題が注目を浴びるなど、セクハラ問題に対する国民の関心は高まっているといえます。

一度職場におけるセクハラ問題が生じると、被害にあった労働者の精神的なダメージはもちろんのこと、その会社のイメージは損なわれ、外部からの信用も低下し、会社の成長を阻害しかねません。

職場におけるセクハラ問題については、今後もより一層ご注意ください。

弊所では、顧問先事業主様を対象に、弊所をセクハラ的外部相談窓口として使用していただけるサービスを提供しております。

セクハラ問題を未然に防止するためには、とりわけ外部の相談窓口を設けることが効果的です。

セクハラ問題でお困りの方は、ぜひ一度弊所にご相談ください。

●「食べログ」のロコミ投稿は店舗側の意思で削除できるか？

○削除を認めない旨の札幌地裁の判断について

皆様は「食べログ」をご存知でしょうか。「食べログ」は、飲食店の利用者が感想を投稿するグルメサイトとして、多くの人に利用されています。

この「食べログ」に、事実と違う内容が投



稿されたとしてある飲食店経営会社が店舗情報の削除を求めた件で、今月、札幌地裁が**削除を認めない旨の判決**を出しました。

この飲食店は、「食べログ」で「料理が出るまで長時間待たされた」などの投稿が寄せられたことから、食べログを運営するカカクコムに削除を要請しましたが、カカクコムが応じなかったため、訴訟を起こしたものでした。

今回、食べログの投稿削除が認められなかった理由として、裁判所は、

- ①削除を求めた飲食店が「**法人**」であり、広く一般人を対象に飲食店を営業しているため、「**個人**」と同様に**自己の情報をコントロールする権利が無い**こと
- ②飲食店側の削除請求を認めると飲食店側が掲載される媒体を選択し、望まない場合は掲載を拒絶する自由が与えられることになり、**他人の表現行為などが恣意的に制限されることになり容認できない**こと

などを指摘しました。

今回問題となったのは「食べログ」というグルメサイトでした。

もっとも今日の情報化社会において、インターネット上に口コミが投稿されるのは、飲食店に限りません。どの業界においても起こりうる問題です。

それでは、どのような場合に、店舗側はプロバイダーに対して問題視している投稿の削除を求めることができるのでしょうか。

○店舗側がプロバイダーに削除請求できるのは「**権利侵害情報**」のみ

プロバイダー責任制限法によると、被害にあったと主張するものは、**権利侵害情報に当たった場合は削除を求めることができる**こととなります。

したがって、権利侵害情報に当たらない場合、口コミを投稿された店舗側はそもそもプロバイダーに削除を求めることができませ

ん。

このように、インターネット上の書き込みは、店舗側にとっては店舗の信頼を揺るがしかねない重要な問題ですが、投稿の削除は決して容易ではありません。

名誉毀損などの厳格な条件を充たす場合にのみ書き込みの削除を裁判所が認める可能性があります。その要件は削除を求める側が立証しなければならない等、ハードルは非常に高いものです。

今回の裁判所の判断は、まだ地裁レベルのものであるので、今後もこの判断が維持されるとは限りません。

この事件が控訴された場合には、控訴審の判断についても注目されます。

このように削除請求の判断には専門的な知識が必要です。

削除請求でお困りの方は、ぜひ一度、弊所にご相談ください。

●セミナー情報

○平成26年9月29日(月)メンタルヘルス対処法セミナー

セミナーには多数の方にご参加のお申し込みをいただきまして、誠にありがとうございました。おかげさまで、同セミナーは定員を超えるお申し込みをいただきました。

そのため、定員の関係上、お断りのご連絡をさせていただきました方々には、深くお詫び申し上げます。

弊所では、今後も経営者の方々を対象としたセミナーを多数開催して参る予定です。

ニュースレターでは、今後も弊所にて開催いたしますセミナーについてご紹介させていただきますので、ご興味のある方はぜひお早めにお申し込みいただきますよう、お願い申し上げます。



○今後のセミナー情報

弊所では、平成26年11月7日に「就業規則のポイント」をテーマにしたセミナーを開催予定です

日時：平成26年11月7日（水）
14:00～17:00

会場：デイト法律事務所セミナールーム

参加料：3000円（税別）

※ただし、顧問先企業様は無料

定員：24名

【セミナーの概要】

- ・第1部 「『就業規則なんてあっても意味がないでしょ!』と思っているあなた!!」
就業規則作成の際の注意点や就業規則に定めがないとできない使用者の行為（解雇や損害賠償請求など）についてご説明いたします。
- ・第2部 「就業規則の規定がどこまで有効か？」
実際の裁判において意味のあった規定、反対になかった規定について、弊所代表弁護士の宮崎が解説いたします。

定員に限りがございますので、ご興味がおありの方はお早めにお申し込みください。

●弊所小倉オフィスがオープンいたしました

平成26年9月1日に、弊所小倉オフィスがオープンいたしました。

弊所小倉オフィスは、小倉駅北口（新幹線口）から徒歩1分のSSビル8階に所在しております（1階にコンビニエンスストア「ローソン」が入ったビルになります）。



小倉オフィスでは、博多オフィスと同様、ご相談者に少しでもリラックスしてご利用いただけるよう、明るい会議室やたくさんのカフェメニューをご準備しております。



開所早々、既に多数の方々にご利用いただいております。

デイト法律事務所では、今後もよりよいリーガルサービスを提供していくために、所員一同、精一杯尽力して参る所存です。

博多オフィスともども、小倉オフィスも今後とも何卒よろしくごお願い申し上げます。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
大坪 浩子
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp