

相談室 Q & A

人事管理関係

Q 当事者の意向を聞かずに 会社主催の歓迎会を開催することは問題か

コロナ禍で自粛していた新入社員への歓迎会を再開しようと考えています。当社は「歓迎会をするのが当たり前」という企業文化であり、当事者には「歓迎会を開催するから希望の日を教えてほしい」と開催することを前提に話を進めています。これまで断られたケースはなく、トラブルにもなっていませんが、最近では飲酒を伴う会合などに参加したくない人も増えていると耳にしますので、問題にならないかご教示ください。

(広島県 F社)

A 労働時間として扱わない限りは、参加の任意性を確保する必要がある。参加を求めるためには労働時間として扱うことが前提となる。飲酒を伴う会合ではハラスメントが生じやすいことから、参加に消極的になることもあるため、ハラスメントが生じないように留意することも重要

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. 歓迎会の開催と不参加となる理由

飲み会など会社が主催するイベントに参加したくない人も増えているという懸念から、問題にならないか危惧されているようですが、実際、会社に労働時間以外のプライベートの時間まで拘束されることに抵抗感を示す人も増加しているように思われます。また、会社としては、原則として、従業員のプライベートな時間についてまで拘束できるわけではないため、歓迎会を開催しようとしても参加を断られることはあり得るでしょう。その理由は、自分の時間を大切にしたい、家族との時間を確保したい、既に予定がある、飲酒を伴う会合自体が苦手であるなどさまざまだろうと思われれます。

労働法的な観点からすると、会社が主催する飲酒を伴う会合を労働時間として扱うか否かという問題と、飲酒を伴う場面で生じがちなハラスメントのリスクという問題があると考えられます。

2. 労働時間との関係

多くの会社では、歓迎会について労働時間として扱っていないのではないのでしょうか。しかしな

がら、日常的に求められる業務遂行の時間帯だけではなく、使用者の指揮命令下にある限りは、たとえ歓迎会であっても労働時間になり得ます。そのため、使用者から義務づけられ、または参加を余儀なくされたような場合には、使用者の指揮命令による歓迎会への参加となり、労働時間として取り扱う必要があります。

労働時間とならないように配慮するためには、参加の任意性を確保しておくことが重要です。任意性の確保については、参加を余儀なくされたといった事実上の強制がないように配慮する必要があります。形式的に参加は任意であるといったアナウンスをするだけでなく、参加しないことに理由を求めないようにすることに留意し、上司などから一定の参加人数の確保を促すことは避けておくべきでしょう。また、出席しなかった従業員を不利益に取り扱うような場合は、出席の強制として評価されることとなりますので、その点も留意が必要です。

歓迎会において主役となる当事者自身の参加についても、任意性を確保しておくことが必要であり、そもそも、当事者が出席しない場合には歓迎

会としての意味合いが失われるため、参加の任意性を確保すると不開催という結論になることもあり得ます。

一方で、歓迎会を開催することで、早期の段階で多数の従業員とのコミュニケーションを取れるようにすることや、懇親を深めて職場内での人間関係が円滑になることを目的にしていることもあり得ます。しかしながら、これらの業務上の必要性の観点から開催する方針であれば、むしろ労働時間として扱うことで、参加を完全な任意にしないという方法を採用すべきであろうと考えます。

歓迎会がこれまでの従業員間の人間関係の醸成に役立ってきたため継続されてきた場合で、参加を任意にするとその目的が達成できないのであれば、労働時間として扱うことを前提に参加するよう使用者から各従業員へ求める方向で検討する必要があります。

なお、「個の侵害」という類型として、業務と関連しないプライベートな事項に積極的に関わろうとする行為がパワーハラスメントの一種とされていますが、時間外労働を義務づけること自体がパワーハラスメントになるわけではありません。そのため、労働時間として扱う前提で歓迎会の開催を打診する行為自体が、パワーハラスメントになるとはいえません。しかしながら、たとえ労働時間として扱ったとしても、歓迎会中の言動などがハラスメントに該当する可能性があります。

3. 飲酒を伴う場面で生じがちなハラスメント

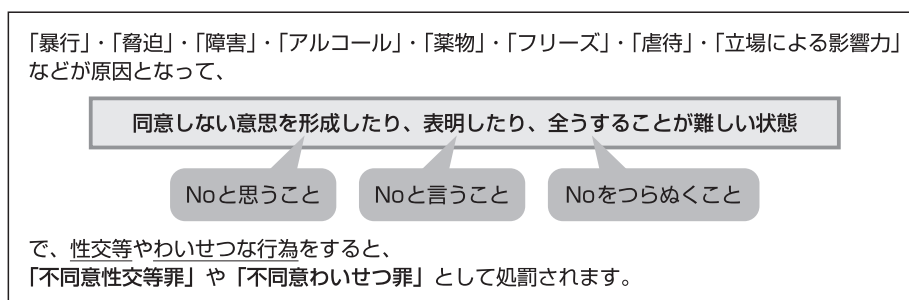
労働時間として扱う限りにおいて、使用者が歓迎会への参加を求めることができるとしても、そ

れでも参加を望まない従業員も現れるでしょう。その背景には、飲酒を伴う会合の場において、上司からの有形無形の圧力がある場合や、飲酒を強要される、セクシュアルハラスメントが生じやすいといった懸念などがあると考えられます。

仮に、労働時間として扱う前提で歓迎会への参加を求めるとしても、歓迎会において行われる言動が業務に関連する行為として正当化されるわけではありません。従業員に参加を促すには、ハラスメントに該当するような言動はしないという安心感を与えることも重要でしょう。

飲酒の強要はアルコールハラスメントとも呼ばれますが、飲酒を勧める行為が過剰に行われた場合には、不法行為に該当する可能性があります。また、過去の裁判例を見ても、飲酒を伴う場面においてセクシュアルハラスメントが争点となった事例では、不用意に異性の体を触ったり、お酌を強要したり、酔った勢いで性的な行為に及ぶといったケースが目立ちます。さらに、令和5年7月に施行された改正刑法により、不同意わいせつ罪（6か月以上10年以下の懲役）、不同意性交等罪（5年以上の有期懲役）が定められました【図表】。アルコールを摂取させることまたはその影響下にある状態や社会的関係上の地位に基づく影響力によって受ける不利益を憂慮させることまたは憂慮している状態を原因として、同意しない意思を示し難い状態をわいせつ行為や性交等に及んだ行為は刑罰の対象とされることとなりましたので、飲酒を伴う会合の場での言動には、より一層気を付ける必要があります。

図表 改正刑法の概要(176条、177条)



資料出所：法務省「性犯罪の規定が2023年（令和5年）7月13日から変わります」を一部抜粋。