

## 第1 総論

### 1 セクハラとは何か

男女雇用機会均等法11条1項は、「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。」と定めている。

そして、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動（言動とは、発言又は行動のこと）への対応によって労働者が不利益を受けること、職場における性的な言動によって職場環境が害されることを、セクシャルハラスメント、いわゆるセクハラといい、前者を「対価型セクハラ」、後者を「環境型セクハラ」という。

上記の定義から明らかなおおり、被害者は男性女性を問わず（事例6は男性が被害者の裁判例）、また当事者が上司部下の関係にあることも必要としない（事例61は同僚間でセクハラが行われた裁判例）。

セクハラは、法的に整理すれば民法上の不法行為（民709）にほかならない。セクハラのは加害者は被害者に対し、慰謝料、逸失利益などの賠償責任を負う。この点は、一般不法行為の事例と変わらない。

セクハラ事案は、職場において行われる不法行為である点に特徴がある。その結果、セクハラが発生した場合には、加害者のみならず事業主も法的責任が問われることとなる。

### 2 セクハラについて事業主が負う責任について

セクハラに関連して、事業主が何らかの責任を負う類型は、大きく分けて以下の通り分類できよう。

### (1) 行政から処分を受ける場合

事業主は、セクハラを発生させないための措置を、また、ひとたびセクハラが発生してしまった場合は事後的に適切な措置を、それぞれ講じるよう義務付けられている。この義務は公法上の法的義務である。

具体的には、男女雇用機会均等法11条2項を受けた厚労省の指針（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇管理上講ずべき措置についての指針」（平18・10・11厚労告615）、以下「厚労省セクハラ指針」という）が九つの項目を定めている。この義務に違反するなどした場合、企業名の公表（均等法30）、過料の制裁（均等法33）に処せられる場合がある。

以下に、厚労省セクハラ指針が定める措置を挙げる。

#### 【厚労省セクハラ指針の内容について】

##### 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① セクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ② セクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

##### 2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ① 相談への対応のための窓口をあらかじめ定めること
- ② 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ

適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること

### 3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ① 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと
- ③ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること

### 4 1～3と併せて講ずべき措置

- ① 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること
- ② セクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

## (2) 民事裁判の当事者として責任を問われる場合

### ア 債務不履行責任（職場環境配慮義務違反）を負う場合

事業主は、主に労働契約上の付随義務として、労働者が働きやすい職場環境を整備する義務がある（職場環境配慮義務）。セクハラが起きてしまった場合、事業主は自らの責任として、上記義務の不履行責任として、セクハラの実害に発生した損害を金銭で賠償する義務を負う。

厚労省セクハラ指針に定められた措置を講じる義務が法的義務であることからすれば、事業主が同指針の定める措置を講じるこ

となく、あるいは講じたが不十分であった結果、セクハラが発生してしまった場合、事業主は職場環境配慮義務違反として賠償責任を負うこととなろう。逆にいえば、これらの措置を適切に講じていれば、職場環境配慮義務違反としての賠償責任は通常否定される（事例2など）。

#### イ 使用者責任を負う場合

事業主は、自己の雇用する労働者が職務を執行するに当たり（以下、「事業性の要件」という。）、他人に損害を与えた場合には、当該加害者たる労働者と連帯して、損害を賠償する責任を負う（民715）。これを使用者責任という。民法上、事業主が労働者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは免責されるとの定めがあるが、実務上免責を認めたケースは少なく、被害が発生すればほぼ事業主の責任が問われることとなる。

セクハラ事案では、職場外でセクハラが行われた場合、一見職務と関係ないとも思われるため、主に事業性の要件が論点となるケースがある。裁判例では、被害者宅でセクハラが行われた事例で事業性を否定したケースがある。しかし、これは特殊な事情が背景にある事案であり（事例54）、そのほかの裁判例の傾向として、加害行為の事業性が肯定されるケースがほとんどである（古い裁判例では、セクハラは不法行為であって業務行為ではないなどの理由で使用者責任を否定した事例があるが、今日では採用されない考え方であろう。）。例えば、勤務時間外の宴会の席でセクハラが行われた事例が多いが、その場合でも職務との関連性、参加の任意性、会費の出費態様などを総合判断して、事業性が肯定されるケースが多い（事例52・事例53・事例55・事例56など）。

以上のとおり、事業主が加害者と共に使用者責任を問われ、紛

争当事者になる場合が極めて多い。そして、事実上免責はほぼ認められないこと、事業性の要件も広く認められることからすれば、セクハラが発生を防ぐことが最善のリスク回避方法となる。

以下、二点補足する。第一に、債務不履行であれ使用者責任であれ、被害者に発生した損害を金銭賠償することに変わりはないが、両者の責任は法的には別の責任であり、一方が否定されて一方が成立した裁判例もある(事例1)。第二に、金銭賠償の場面では、近年100万円を超える慰謝料が認容される事例も多い。さらに、被害者が精神的疾患などから休業した場合の休業損害、退職した場合の逸失利益等も請求されることからすれば、セクハラによって事業主が負う金銭的リスクは大きい。もちろん、セクハラと精神疾患との間の因果関係は問題とされるべきであり、素因減額(事例58)や逸失利益との間の因果関係が否定された裁判例(事例60～事例62)もある。

#### ウ 当事者に対する処分等の有効性を問われる場合

セクハラが発生した場合、速やかに二次的セクハラが発生しないよう加害者を配転し、また加害者を懲戒するなどの処分を下す必要がある(厚労省セクハラ指針3(3)口、前表3②)。

この際、セクハラを理由に懲戒処分の対象となった加害者従業員から、懲戒処分の有効性を争われる場合がある。

懲戒処分が有効となるためには、懲戒の種別及び事由が就業規則に定められていること、当該行為を具体的に特定し懲戒事由に該当すること、弁明の機会を与えること、懲戒権の濫用に当たらないことが必要となる(セクハラが不特定なまま処分を下し、無効と判断された裁判例として事例36)。セクハラに関して、事業主はこれを厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等に規定する義務があり(厚労省セクハラ指針3(1)口、前表1②)、事業

主はこのような規定に基づいて処分することとなる。

裁判例で主に問題となるのは懲戒処分の実質的な要件、すなわち懲戒権の濫用の問題である（労働契約法15）。

裁判例では、訓告などの軽い処分はもちろん（事例39）、懲戒解雇や普通解雇などの重い処分が有効とされた裁判例もある（事例37・事例38）。ただし、何の注意無く懲戒処分を行った場合、減給にとどまる処分でも懲戒権の濫用に該当し、取消しとなった裁判例（事例34）や、セクハラの状態が比較的軽い場合（発言のみだった場合）に懲戒解雇は重きに失するとして無効にした裁判例がある（事例35）。一般に、管理職にある者が行ったセクハラについては嚴重に処分することが求められるが、それまで事業主として指導注意した事実が無い場合には、懲戒解雇を以て臨むのは慎重に検討すべきであろう。

また、事業主が被害者に退職勧奨や解雇を行うなど極めて不適切な対応を行った場合、慰謝料や逸失利益などについて賠償責任を問われた裁判例がある（事例44～事例46など）。明らかにセクハラの実事が無いにもかかわらず、セクハラの実害を訴え続け、その結果職場環境を著しく害した事を理由に解雇した例が有効と判断された裁判例もあるが（事例43）、このような特殊なケースを除けば、事業主がセクハラの実害者に不利益な処分を行った場合、重大な責任を問われる。厳に慎むべきである。

#### エ その他の場合

以上のほかに、セクハラの実害者以外の者が、セクハラを告発したところ解雇されたとして、解雇の効力が争われた裁判例（事例47）、会社の代表者の責任（会社法350）が直接問われた裁判例（事例51）などもある。

また、派遣先でセクハラが行われた場合に、派遣元事業主に一

定の責任が認められた裁判例（事例50）、出向先で行われたセクハラについて出向元の使用者責任が否定された裁判例（事例49）など、セクハラが起きた職場の事業主以外の事業主に対し、セクハラの責任が問われることがある。

以上のとおり、セクハラについて事業主が負う責任は種々あるものの、厚労省セクハラ指針に従った措置をきちんと実践していれば、事業主自身の責任を強く問われるケースは少ないと考えられる。一方、使用者責任については、免責の可能性はほぼないことから、セクハラ防止措置を徹底し、実効性ある措置をとることで、セクハラの発生を防止することが第一である。

以下では、厚労省セクハラ指針のうち、特に事業主が留意すべきセクハラ防止措置及び事業主のセクハラの事実認定手法について、解説する。

### 3 セクハラに対する調査体制、調査方法について

#### (1) 事業主が備えておくべきセクハラ対応体制について

事業主は、平常時から、セクハラの内容及びセクハラがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発し、セクハラに対しては厳正に処置する旨の規定を就業規則などに設けなくてはならない（厚労省セクハラ指針3(1)イロ、前表1①②）。啓発に当たっては、管理者層とそれ以外を分けて行う、パンフレットを作成するなど、実効性のある措置をとる必要がある。実際にセクハラが起きた場合、結果的にこれらの措置が不十分であったと認定されるケースもある（事例3など）。

また、セクハラの被害者が相談や被害を訴え、職場環境の改善が容易になるよう、相談窓口を設けることも必要である（厚労省セクハラ指針3(2)イロ、前表2①②）。形式的に相談窓口を設置したのでは足

りず、適切に対応できる窓口を設置しなくてはならない（窓口対応ないし調査方法に不備があった例として事例5）。そのためにも、日頃から対応について適切に教育・訓練された従業員を相談員として配置する必要があるろう。

## (2) セクハラに対する調査について

窓口などに対し、セクハラの相談ないし訴えが寄せられた場合、事業主としては直ちに適切な事実調査を行わなければならない（厚労省セクハラ指針3(3)イ、前表3①）。詳しい調査方法ないし判断方法については後述するが、調査に当たっては、正確な事実認定がなされるためにも、両当事者からの事情聴取にとどまらず、広く第三者の供述や、客観的証拠の収集が必要となる。

また、調査に際し、予断を持つことなく、当事者を公平に扱わなければならない。ただ、セクハラの様態に応じて柔軟な対応が必要であるから、例えば被害者から先に事情聴取を行う必要はない（事例9）。そして、セクハラの実態に当たってはプライバシーの保護に極力注意すべきである。セクハラの実態がいたずらに公になれば、被害者にさらなる被害を生むことになりかねないからである。なお、セクハラの実態調査文書は内部資料とされ、公開を予定されていない文書として文書提出命令が否定された例がある（事例7）。

調査の初期段階で、セクハラの実態がある程度疑われるのであれば、二次的被害を避けるためにも、被害者と加害者が同じ職場で働くことのないよう、適切な措置（例えば、配置転換、有給の休暇を与えるなど）をとる必要がある（事例2）。

## 4 セクハラの実態の有無の判断について

### (1) 事業主に求められる調査義務

セクハラの実態調査をした結果、当事者の供述が対立し、セクハラが



あったと認定して良いのか、事業主が直ちに判断できない場合がある。セクハラ事案の特性上、被害者と加害者しか存在しない密室でセクハラが行われ、セクハラの有無の判断を当事者の供述のみによらざるを得ない場合、また、背後に複雑な人間関係（過去には恋愛関係が存在した例など）がある場合が少なくないからである。

## (2) 適切な事実認定の具体的方法について

ここで留意しなくてはならないのは、事業主は、セクハラの有無を疑いなく証明する必要はないことである。換言すれば、事業主としては、適切な調査を尽くし、適切な事実認定の手法に則ってセクハラの有無を判断すれば足りる。

適切な事実認定の方法が具体的にどのようなものであるか、必ずしも一義的な回答があるわけではない。ここでは一般論として、裁判例を参考にしながら留意点を挙げる。

### ア 被害者の訴えがセクハラ行為を特定できるほどに具体的であるか

まず、被害者の訴えが、いつどこで誰からどのような被害を受けたのかなど、ある程度具体的特定がなされていることが必要である。この点が漠然であったり、セクハラの対象となる事実が特定できないのであれば、そもそも事業主としては調査が不可能となる。被害者が明らかにすることを拒む場合もあり、また、無理に聞き出すことがかえって被害者にさらなる被害を生む可能性があるため（事例38はその可能性に言及している）、限界はあるものの、調査対象を適切に確定するためにも、被害者の訴えに不明確な点があれば、できるだけ詳しく聞き取りをすべきである（日時や発言内容が不明確なままなされた加害者への処分が無効とされた裁判例として事例36）。

また、被害者の訴えた行為が存在したとしても、それがセクハ

ラといえるのかどうか問題になることがある。性的な身体接触があればセクハラ行為は明白であるが、個々の事案における評価は微妙な場合もある（例えば、発言に過ぎない場合、一回性の行為に過ぎない場合）。

裁判例の中には、発言のみ（事例15・事例19）、性的目的を有しない身体接触（ダンスを一緒に踊る。事例17）でセクハラと認めた例がある。一方、酒席への強引な誘い（事例27）、酒席での発言（「若い女性と飲むとおいしいね」など。事例28）などがセクハラではないと否定された例などがある。

セクハラ判断は、平均的な男性・女性労働者の感じ方を基準とするところ、その時代の社会通念を反映した概念にならざるを得ない。そして近年セクハラ慰謝料は高額化していることからすれば、事業主においてセクハラ範囲をいたずらに狭く考えることは慎むべきと思われる。例えば、行為態様が軽微であること、被害者側にも落ち度があることなどの事情は、処分の量定に反映すべきであろう（事例62は、被害者側にも悪乗りした落ち度があるとして過失相殺している）。

#### イ 加害者がセクハラを認めた場合

被害者の訴えた具体的被害内容について、事業主としてはもう一方の当事者である加害者に事情を聞くことになる。ここで加害者とされる者が、すべて任意で被害者の訴えたセクハラを認めた場合は、セクハラが存在したと直ちに認定してまず問題はない。加害者にとって、自己に不利益な内容を進んで認めたのであれば、その内容は信用できるからである。後に加害者が供述を覆したとしても、特段の事情がない限り（例えば、当該セクハラ行為が行われた日時において加害者に明らかなアリバイがあり、それを事業主が知っていたにもかかわらずセクハラを認定した場合など）

事業主が加害者に対する処分について責任を問われることはないと思われる。

#### ウ 加害者がセクハラを否定した場合

加害者と被害者の供述が対立する場合、まず写真や録音テープ、メールなどの客観的証拠がないか、第三者がセクハラについて了知していないかなども調査し、被害者・加害者の対立する供述のうち、どちらがこれら証拠とより整合するかを検討することになる。一般に、客観的証拠や第三者の供述は、利害関係ある当事者（加害者・被害者）の供述よりも信用性が高いとされており、これらに反する当事者の供述は信用性が低いと考えられるからである。したがって、これらの証拠が存在し、容易に入手できるにもかかわらず収集を怠った場合には、事業主の行った調査は不適切・不十分であったと評価される。

これらの証拠がなかった場合は、両当事者の供述を比較し、内容が詳細か、経過に合理性があるか、不自然な変遷をしていないかなどの事情から、どちらの供述が信用できるかを判断することとなる。裁判実務上も、迫真性がある供述、経過が自然な供述、重要部分が一貫して変遷無い供述は、信用性が高いと扱われている（事例9・事例10など）。なお、両当事者の供述が対立する場合でも、一部の供述部分が一致することが通常である（例えば、一緒にお酒を飲んだことは争いが無いが、触っていない、など）。その場合、一致した部分は当然に事実として認定し、このような認定事実から両当事者の供述のどちらがより経過として自然であるかを判断する手法は有用であろう。

セクハラ行為の有無について争いになった裁判例では、例えばタイムカードの打刻（事例20）、第三者の供述（事例21）から被害者の供述の信用性が否定された裁判例がある。なお、一見客観的

証拠と思われる被害者作成のメモや日記については、その信用性を肯定してセクハラを認定した裁判例もあるが(事例10)、信用性を否定してセクハラを否定した裁判例もあることから(事例23)、被害者作成の客観的証拠の評価は慎重になるべきであろう。

セクハラの実態そのものではなく、例えば同意の有無などが問題となる場合、同意の有無は内心の問題であるため、同意があるならこのような行為はしないなどの経験則を用いた判断が必要となる。例えば、セクハラを肯定した裁判例(同意がなかったとした裁判例)としては、第三者に被害を訴えていたこと、心因性の腹痛を起こしていたことなどを理由に同意がなかったと認定した事例14、セクハラ後も性交渉が継続したがそれはPTSDによるものといえ得るとして合意がなかった事例11、セクハラに抵抗しないことも被害者の行動としては自然であり得ると判断した事例12などがある。セクハラを否定した裁判例(同意があったとした裁判例)としては、愛称で呼び合う親密なメールのやり取りがあったことから同意があったとした事例30、ホテル代を支払う、仕事上の関係が終了した後も交際していたのは同意があったからとした事例31などがある。これら経験則を一般化するのは困難であるが、特に留意すべき点を挙げれば、一般に同意があったことを推認させる事実、例えば積極的な抵抗をしなかったことや、ただ単に被害を直後に訴えなかったことだけを過大に評価して、被害者に同意があったと認定するのは、今日の社会通念からすれば不適切であろう。

以上の調査方法を尽くし、被害者加害者の供述を検討した結果、なおセクハラの実態の存在が不明である場合は、事業主はセクハラの実態は無いものとして、対応を行うこととなる。事業主のセクハラに対する体制、調査に不適切な点が無ければ、事業主の賠償責任

は否定される（事例8）。なお、事業主は、セクハラの調査を行った上、直ちに適切な処分を行う義務があるため、例えばセクハラの有無を巡って当事者で裁判が継続していることを理由に、その結論が出るまで処分を待つことが正当化されるわけではない。

## 5 本章の構成

本章では、セクハラ事案の特徴にかんがみ、特に事業主の立場から、事後的にセクハラに対しどう対応すべきかについて、問題となる場面ごとに関連判例を集めたものである。後述するように、事業主はセクハラ調査義務や適切な事後措置義務を負っているが、これらの義務を果たす具体的場面において、どのような裁判が起きるのか、そこではいかなる判断がなされているのか、どこまで賠償義務を負うことになるのかなどについて、場面ごとに参照していただきたい。

まず、セクハラへの訴えがなされて最初に問題となる事業主の調査体制及び方法について、事業主の責任が問題になった裁判例を挙げた（第2 セクシャルハラスメントに対する会社の調査）。

そして次に、事業主が行うべき事実調査に当たり、セクハラの有無が問題となった判例を挙げた。セクハラについて肯定事例と否定事例に分け、さらに各々についてそもそもセクハラの実態の有無が問題になった裁判例を「事実関係に問題がある事例」として、合意の有無や行為の違法性の有無などが問題になった裁判例を「評価に問題のある事例」として、分けて整理した（第3 セクシャルハラスメントの認定方法）。事業主が行う調査において、裁判での判断手法は大いに参考になるものと思われる。

上記認定方法を経た結果、事業主としてセクハラの実態が存在すると判断した場合、次に事業主としては加害者に対する懲戒処分、被害者の救済措置などを行うこととなるが、これらの措置で事業主の責任

が問題となった裁判例を挙げた（第4 セクシャルハラスメントに対する会社の措置）。特に懲戒処分が否定された裁判例や（事例34～事例36）、被害者を退職に追い込んでしまった裁判例（事例45・事例46）は参考になろう。

さらに、やや異なる問題として、事業主の賠償責任について問題となる論点を扱った判例を挙げた（第5 セクシャルハラスメントに伴う会社が負う責任）。具体的には、派遣や出向の場合、事業主が責任を負う主体となるか、事業主が負う使用者責任（民715）の前提となる「事業の執行について」セクハラが行われたか、セクハラ的事案において過失相殺や素因減額など責任の増減が図られた裁判例などについて、順に述べた。

なお、これらの裁判例の中には、上記論点の複数について問題となった事例も少なくない。しかし、本書では便宜上一つの裁判例について一つの論点のみを主に取り上げ、ほかに問題となった点については適宜触れる程度にとどめている。

**事例 56**

上司が部下に対し、勤務時間後に定期的に関催されていた食事会等で行ったセクハラ行為につき事業執行性が認められるとした事例〔消費者金融会社（セクハラ等）事件〕

（京都地判平18・4・27労判920・66）

**事例の概要****【当事者】**

原告X：Y<sub>1</sub>の従業員

被告Y<sub>1</sub>：被告会社

Y<sub>2</sub>：Y<sub>1</sub>の従業員（コンタクトセンター西日本のカウンセリング九州地区課長）

- ① Xは、平成14年8月、主たる職務を電話による債権回収として入社し、コンタクトセンターのカウンセリング近畿地区に配属され、平成16年2月、カウンセリング九州地区に配属された。
- ② Y<sub>2</sub>が課長をする九州地区では各係などで定期的に居酒屋などで食事会が開催されていた。食事会は、強制的とまではいえなかったが、係長などから是非出席するように言われたりしたこともあってやむを得ない事由でもない限りその所属員は出席をしていた。
- ③ 平成16年6月24日の勤務時間後、居酒屋で九州地区3系の食事会が開催され、Y<sub>2</sub>、Xを含む20数名の者が出席した。その会の途中で、Y<sub>2</sub>が割り込むようにしてXの隣に座ることがあった。その際、会場が狭かったこともあって、お互いの体の一部が触れ合うようになったことがあった。

- ④ 平成16年9月24日の勤務時間後、九州地区のXが所属していない系の食事が開催され、その終了後の二次会（カラオケ）で、Y<sub>2</sub>は女性コミュニケーター（以下「CM」という）に対し、キスを強要したり、抱きついたり、「俺と付き合え」、「今日は（単身赴任であったY<sub>2</sub>のマンションに）泊まっていけ」、「やらせろ」などと言ったりしたことがあった。

また、Y<sub>1</sub>に勤務して債権回収業務を行うCMの間ではY<sub>2</sub>の飲み会（食事会）でのセクハラが話題になっていたこともあり、女性CMの間ではお互いにそれを注意するよう喚起されていたことがあった。

- ⑤ 同年11月17日の勤務時間後、居酒屋で九州地区3系の食事が開催され、Y<sub>2</sub>、Xも出席した。その会の途中で、Y<sub>2</sub>が割り込むようにしてXの隣に座ることがあり、その際、会場が狭かったこともあって、お互いの体の一部が触れ合うようになったことがあった。
- ⑥ Xは、平成16年12月2日以降、急激に体調を悪化させ、同月6日、医院で診察を受け「心因反応」との診断を受けた。
- ⑦ XはY<sub>2</sub>に対し不法行為に基づき、Y<sub>1</sub>に対し、Y<sub>2</sub>の使用人として不法行為（民715①）に基づき、また、Y<sub>2</sub>によるセクハラなどの被害を訴え、適切な調査、対応を求めたにもかかわらず、かえって、それを軽視し、放置し、これをもみ消す形でしか対応しなかったとして債務不履行又は不法行為（民709）に基づき損害賠償及び遅延損害金を請求するとともに、Y<sub>1</sub>に対し未払賃金の支払を請求した。

## 争 点

上司が部下に対し、勤務時間後に定期的に開催された食事会等で行ったセクハラ行為につき、事業執行性が認められるか。



**裁判所の判断****1 Y<sub>2</sub>の不法行為の成否**

(1) XとY<sub>2</sub>の供述は食い違うものの、Xの供述を採用して、

- ① Y<sub>2</sub>が、平成16年6月24日の勤務時間後、居酒屋での食事会の際、Xの股や太ももあたりを撫で回したり、自分の足をXの足に乗せようとしたりし、また、その際「単身赴任は寂しいものよ。」「家で待っている愛人がほしい。」などと言ったりしたこと、
- ② 同年11月17日の勤務時間後、居酒屋での食事会の際、Xの股や太ももあたりを触ったこと、
- ③ Y<sub>2</sub>はXに対し、同年12月2日の勤務時間中、必ずしもXに退職しなければならないような事由（言動）がなかったにもかかわらず、Xに対し、少なくとも、「君の悪い噂がぼっぼっぼと出てるぞ。ここにいられなくなるぞ。」などと圧力をかけ、Xをして退職を迫られたように受け止める言動を行ったこと

があったものと認定した。

(2) 上記(1)のY<sub>2</sub>の各行為により、Xは精神的・身体的に体調を壊し、一時期は人と電話で話ができないほどの症状までになったが、Xの症状は次第に回復傾向に向かっていること、Y<sub>2</sub>が平成17年4月に定期異動で福岡県の久留米支店に転勤していることを踏まえると、遅くともXが本件で供述をした直前の平成18年1月末日までの休業について、Y<sub>2</sub>の上記認定した各行為と相当因果関係が認められ、同年4月以降の休業との間には相当因果関係は認められない。

**2 損害**

Xの精神的・身体的症状の発症、程度、その期間を踏まえ100万円を

認定したほか、弁護士費用相当の損害として10万円を認定した。

### 3 未払賃金

Xは、上記1の(1)のY<sub>2</sub>の各行為により、平成16年12月6日以降平成18年1月末日まで休業せざるを得なくなったとして同期間分の未払賃金の支払義務を認めた。

## コメント

### 1 民法715条1項の「職務の執行につき」の要件

「職務の執行につき」(民715①)という要件については、判例上、「被用者の職務執行行為そのものには属しないが、その行為の外形から観察して、あたかも被用者の職務の範囲内の行為に属するもの」といえるかという外形理論により判断されているが、事実行為的不法行為の場合は「事業の執行行為を契機とし、これと密接な関連を有すると認められる行為」といえるかという基準により判断されている。

### 2 上司のセクハラと「事業の執行につき」の要件

職務との関連性の判断に際しては、加害者と女性従業員の職場での地位・関係、加害行為の内容・態様・程度、加害行為の行われた時間・場所、加害行為の一体性・連続性などの事情を考慮すべきとされている(林豊・山川隆一『新・裁判実務大系16労働関係訴訟法 [I]』・新堀亮一「セクシュアル・ハラスメント」81頁(青林書店、平13))。

本件では、セクハラ行為が行われたのが、勤務時間後の勤務場所外の食事会などであったが、当該食事会はよほどの事情がない限り所属員は出席していたものであること、Y<sub>2</sub>とXとは課長とCMという上司部下の関係にあったことなどから「事業の執行につき」なされたものとして使用者責任が認められたものといえる。

**アドバイス**

勤務時間後、勤務場所外で行われた食事会における上司の部下に対するセクハラ行為につき、事業執行性が認められる。職場を離れた宴席においても、セクハラ行為がなされないよう日頃より指導しておく必要がある。

**<参考判例>**

- 勤務時間後の上司の部下に対する性的な言動が、職務の執行中ないしその延長上における慰労会ないし懇親会において行ったもので、会社の事業の執行について行われたものと認めた事例〔東京セクハラ（T菓子店）事件〕（東京高判平20・9・10労判969・5）

## 2 指導かパワハラか

### 事例 75

業務中の過誤について反省書の提出を求めるなどの指導が、部下に対する指導監督権の行使として裁量権を逸脱して違法であるとされた事例〔東芝府中工場事件〕

(東京地八王子支判平2・2・1労判558・68)

### 事例の概要

#### 【当事者】

原告X：Y<sub>1</sub>材料加工部製缶課の従業員

被告Y<sub>1</sub>：電機会社

Y<sub>2</sub>：Y<sub>1</sub>材料加工部製缶課第4ラインの製造長

- ① Xは、昭和50年4月Y<sub>1</sub>に入社し、昭和52年7月の技能五輪全国大会板金部門に出場して3位の成績を収めた（この時、Xを指導したのは、同じ板金部門出場経験のあるY<sub>2</sub>であった）。
- ② Xが、Y<sub>1</sub>内の他の従業員と溶け込んでいるように見えなかったことから、昭和56年4月、Y<sub>2</sub>がXの直属の上司となったことを期に、Y<sub>2</sub>がXの指導を担当することになった。
- ③ 昭和56年4月3日、Xが作業長の指示に従わなかったことから、火傷をしたため、Y<sub>2</sub>は、Xに、指示違反についての反省書を提出させた。

その後、Xが度々作業手順を間違えるなどのトラブルを起こしたため、Y<sub>2</sub>は、Xに、同年4月9日以来6月26日までの間に、断続的に8回の反省書ないし文書の提出を求めた。

- ④ 同年6月26日、Y<sub>2</sub>は、Xを呼び出して、Xが有給休暇の申請をする際に、Xが製缶課の書記にY<sub>2</sub>に対する伝言を依頼したことを咎め、直接承諾を得るように指示して、始末書の提出を求めた。これに対してXが拒絶したところ、7月に入ってからもY<sub>2</sub>はXを少なくとも8回呼び出して始末書を提出するように求め、最終的にXは始末書を作成した。
- ⑤ さらに、同年7月8日、Xが終業時間の10分以上前に作業を止めて後片付けを始めたのを目撃したY<sub>2</sub>が、翌9日、Xを呼び出して後片付けに掛る時間は5分程度で十分なはずだと咎め、後片付けがどれだけの時間にかかるのか再現実測させようとしたが、Xはこれに応じなかった。
- ⑥ Xは、同日、病院に行き、心因反応との診断を受けた。
- ⑦ そこで、Xは、Yに対し、不法行為に基づく損害賠償を請求した。

## 争 点

Y<sub>2</sub>の指導監督が権限を逸脱したもものとして違法性を有するか。

## 裁判所の判断

### 1 上司の権限行使の範囲

上司が、その所属の従業員を指導し監督する権限がある場合には、その指導監督のため、必要に応じて従業員を叱責することはもちろん、時に応じて始末書等の作成を求めることも、それが人事考課の資料となるものではなく、業務命令の対象ともなるものでないのであれば、必ずしも個人（従業員）の意思の自由と抵触をきたすものではない。

しかし、上司の行為が、この権限の範囲を逸脱したり合理性がないなど、裁量権の濫用にわたる場合には、そのような行為は違法性を有

する。

## 2 本件での評価

Y<sub>2</sub>が、労働者の安全や作業方法に関する誤りを是正させるために反省書等を作成させ提出させるのは、適切な行為である。

しかし、渋るXに対して、休暇を取る際の電話の掛け方のような申告手続上の軽微な過誤について、執拗に反省書等を作成するように求めたり、後片付けの行為を再現するように求めたY<sub>2</sub>の行為は、Y<sub>2</sub>の一連の指導に対するXの誠意の感じられない対応に誘引されたいらだちによるものと解されるが、いささか感情に走り過ぎた嫌いのあることは否めず、その心情には汲むべきものがあるものの、事柄が個人の意思の自由に関わることだけに、製造長としての従業員に対する指導監督権の行使としては、その裁量の範囲を逸脱し、違法性を帯びる。

## 3 相当因果関係と損害額

Xの心因反応の原因は、このY<sub>2</sub>の違法行為にあると解されるから、Y<sub>2</sub>及びその使用者であるY<sub>1</sub>は、Xの精神的損害の慰謝料として15万円を支払うのが相当である。

## コメント

### 1 事案のまとめ

本件は、XがY<sub>2</sub>による違法な指導監督権の行使によって精神的損害を受けたとして、行為者であるY<sub>2</sub>について不法行為（民709）により、会社であるY<sub>1</sub>について使用者責任（民715）に基づき、損害賠償を請求した事案である。

### 2 指導方法の限界

本件では、上司の一般的指導における指導方法の限界（相当性）が問題となった。

裁判所は、このような上司の一般的指導監督権に対して、労働者が、

それに従うかどうかについての個人の自由を有するものとされ、その個人の自由の制限態様も考慮に入れて、いかなる場合に上司の指導監督権限が「裁量権の逸脱ないし濫用」になるか判断したものと考えられる。

### 3 本件の価値判断

本件では、違反の軽微性と指導の執拗性との相関関係を重視したものと考えられ、労働者の行為が法的義務違反なのか、一般的な規範違反なのか、倫理道徳の違反なのかによって、指導内容も徐々に軽くなっていったべきであるという価値判断が背後にあるものと評価できる。

### 4 その他の請求

なお、Xは、Y<sub>2</sub>の違法行為によって欠勤せざるを得なくなったとして同欠勤期間中の賃金の支払も求めており、裁判所はこれについても5万5,000円余りについて請求を認容した。

#### アドバイス

どんな企業にも「手を焼く」従業員は存在するものであり、本件裁判例は、そのような従業員に対する上司の苦労を十分に汲みながらも、行き過ぎた指導については違法との判断を行っている。使用者にとっては難しい要求であるものの、どのような従業員に対しても、あくまでも根気強く対応し続けるよう求めていることを示す一例といえる。

#### <参考判例>

- 原告が欠勤を余儀なくされた原因が、上司の嫌がらせによって口蓋垂炎や不安障害を発症した原告に対し、信頼関係を回復するための対策を講じなかったことにある、との原告の主張を認めず、請求を棄却した事例〔日本通運（休職命令・退職）事件〕（東京地判平23・2・25労判1028・56）