

事例15 日銀セクハラ事件

◆本類型のポイント◆

- ① 職場におけるセクシャルハラスメント（以下「セクハラ」という。）行為が問題とされ、行為者と会社に対して損害賠償を求めて訴訟が提起されるケースが少なくない。裁判上、認められる賠償額も高額化傾向が見られる。
また、職場における立場や力関係を利用した嫌がらせであるパワーハラスメントも問題化している。
- ② セクハラ行為発覚後の事後の対応が不適切であったために、事態を悪化させた事例も多く、適切な初期対応が非常に重要である。
- ③ ひとたびセクハラ事件が起きると、雇用者が使用者責任として被害者に対して損害賠償責任を負うことは避け難く、社内における日頃の教育・啓蒙等、予防策の実践が重要である。

第1 事件概要

1 概要

日本銀行（以下「日銀」という。）京都支店に勤務していた女性職員Xが、同支店の支店長Yからセクシャルハラスメント行為（以下「セクハラ行為」という。）を受けたとして、Yとその使用者である日銀に対して損害訴訟等を求める訴訟を提起し、Yと日銀に対して、連帯して676万8960円の支払いが命じられた事件である。

2 セクハラ行為

判決が認めたYのセクハラ行為は以下のとおりである。

(1) Yはコミュニケーションを図るためと称して、勤務終了後に女性職員とたびたび2人だけで食事などに出かけていた。

XもYから食事に誘われ、Yと夕食を共にすることを不快に思ったが、相手が上司であることから何も言えなかった。夕食後、Mホテルの会員制クラブ（Yが日銀支店長として会員になっていた施設で、仕事上の打合せや接待、京都支店の行員らとの飲み会の二次会などに使用していたもの）の個室において、YはXの手や体を触ったりキスをしたりした（平成9年11月19日「第1セクハラ行為」）。

(2) その後も、YはXに対して、執拗に電子メールを送ったり内線電話をかけて食事などに誘った。Xは、あからさまに拒絶すると意地悪されて職場の居心地が悪くなるのではないかと心配し、「予定が入っている」など角の立たない理由で断っていた。Yの誘いは1週間に2回程度の割合で、約1か月間続いた（「第2セクハラ行為」）。

3 Xの上司および日銀の対応

(1) Xの上司であるA課長は、Xから上記2(1)の事情を聞いて「2度と行ってはいけない」と忠告し、「自分からB次長に報告し、しかるべき対応をとってもらおう」と言ったが、Xは「事を荒立てないでほしい」と断った。

その後もYからの誘いがあるたびに、XはA課長に報告したが、A課長からは、曖昧な断り方を非難され、もっとはっきり断るよう指示された。

この頃、Xは突然右耳がつーンとして聞こえが悪くなり、気分が悪くなって嘔吐するなどの症状が現れ、メニエール症候群と診断された。

平成9年12月初旬、A課長は、Yが支店内でXに誘いかけた場面を目撃し、これ以上放置できないと考え、B次長にXの名を伏せたうえで、「Yから食事に誘われ嫌がっている女性職員がいる」と報告した。B次長は、これと前後して、他の職員からも、同様の話を耳にしたため、支店の各課の課長から事情聴取したが、他には同様の話は確認できなかった。B次長は各課長に対し、「よく部下の女性職員をフォローし、何かあったら報告するように」と指示した。

平成10年1月20日頃、B次長は、課長の一人から「部下の女性が、後輩の女性からYに誘われて困っていると話を聞いてきた。」との報告を受け、Yの外出時に課長会議を招集し、その情報を伝達するとともに、支店内の女性職員に対し、「上司からの誘いについて嫌だったらはっきり断ってよいこと」「困ったことがあれば課長に相談すること」を徹底することを申し合わせた。さらに、B次長は、Yに対し、課長会でこの申合せをしたこと、上司から誘われて嫌がっている女性職員がいることを報告し、暗にYを戒めた。その後は、Yから誘いを受けた女性職員があることは把握されていない。

(2) その後、支店の女性職員間で、Yの行状が話題にされるようになり、Xから事情を確認して憤った女性職員Cが、本店に内部告発する計画を立てた。Cから「B次長に報告したうえでしかるべき措置をとってもらおう」との申出を受けたA課長は、「Xがきちんと証言してくれるかその意思を確認しておく必要がある」とアドバイスした。Xは、いったんはCの計画に協力すると返事をした。

Cから、「Yのセクハラ行為について本店に伝えてほしい」との申出を聞いたB次長は、直ちにA課長を呼んで事情聴取をした。

A課長がXに、「Yの行為を本店人事局に報告した場合、本店から事情聴取されることになるが応じる意思があるか」と確認したところ、Xは迷ったものの「自分一人が証言するのは困る」との返事であったため、A課長はB次長に、本店への報告は見合わせたほうがよい旨進言した。

(3) その頃、Cの態度が豹変し、かえってXに対しYの告発をあきらめるよう説得するようになり、これをきっかけにXは泣き寝入りしないと考えるようになった。

A課長は、同年2月、本店の経営管理局長を訪ね、Yのセクハラ行為を報告し、「被害者が嫌がっているので、直接被害者から事情を聴く調査はしないでほしい。Yを早く本店に引き上げてほしい。」と訴えた。局長は直ちにその内容を理事に報告し、対応を協議した結果、人事局長がB次長にYのセクハラの実情についての調査を指示した。

調査によると、Yによるセクハラの被害者は5名に及んだ。

(4) 銀行がおざなりな処分ですますことを心配していたXに対して、A課長は「氏名を明らかにして心情を手紙に書いて本店に送ったらどうか」と提案したが、Xがこれを嫌がったため、A課長は自ら、Yによるセクハラ被害女子行員の叔母として匿名の投書を本店にし、Yに対する毅然とした対応と処分を訴えた。

(5) 日銀は、同年3月11日付で、Yを本店人事局参事に転勤させ、内部管理担当の理事にYから事情聴取させるとともに、Yに京都支店の行員との接触を禁止し、てん末書を提出させたうえで、同月19日、けん責処分（非公開）をした。その結果、Yの退職は自主退職とならず退職金は280万円少なくなったが、その後、YはO証券取引所にいわゆる天下りをした。

(6) Xは、Yに対する処分が軽すぎると憤慨して、処分内容の公表とY夫妻の謝罪を要望したが、A課長、B次長ともに難色を示した。失望したXは、訴訟も考えるようになったが、その頃から同僚たちはXを避け始め、Xは職場で孤立感を持つようになり、同年5月に日銀を退職した。

4 判決

YのXに対する上記行為を悪質なセクハラと認定し、Yに対する損害賠償責任（民法709条）を認めたほか、使用者である日銀にも使用者責任（民法715条）による損害賠償責任を認めた（京都地判平13・3・22判時1754・125）。

第2 不祥事発覚の端緒

被害者から上司への相談が端緒となった。

第3 原因・背景等

セクハラ行為を行った支店長本人に自覚不足があった。また、セクハラ行為に対する組織としての取組みが不十分であった。

第4 法令等

1 男女雇用機会均等法

本事例の後に定められた雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）11条1項により、事業主は、職場におけるセクハラ防止のために雇用管理上必要な措置を講ずべきことが義務付けられている。

同法11条2項に基づき、厚生労働省「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用管理上講ずべき措置についての指針」（略して「厚生労働省セクハラガイドライン」（平成18年厚生労働省告示615号））が定められている。このガイドラインは、「セクハラとなる行為の内容」や「事業主が講ずべき措置の内容」を具体例を挙げながら詳細に規定している。

(1) 「セクハラとなる行為」の内容概要

ア 職場におけるセクハラには、①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労働条件につき不利益を受けるもの（「対価型セクハラ」）と、②当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（「環境型セクハラ」）がある。

②の典型例として、「上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、労働者が苦痛に感じて労働意欲が低下していること」、「同僚が取引先において、労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと」、「労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため労働者が苦痛を感じて業務に専念できないこと」が挙げられている。

イ 「職場」には、労働者が通常就業している場所のほか、例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店など、労働者が業務を遂行する場所も含まれる。

(2) 「事業主が雇用管理上講ずべき措置」の内容概要

以下が義務付けられている。

- ① 事業主のセクハラに関する方針の明確化およびその周知・啓発
- 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
- ③ セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 上記の措置と併せて講ずべき措置
 - ㊦ 相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置
 - ㊧ セクハラ相談をしたことまたは事実関係の確認に協力したこと等を理由とする不利益な取扱いの禁止

2 民法709条（不法行為）、同法715条（使用者責任）

(1) セクハラ行為者は、被害者に対して民法709条により損害賠償責任を負う。

(2) 会社・団体の従業員（職員）が、「職場」あるいは「職場の延長」とみられるような場面においてハラスメント行為を行った場合には、その会社・団体の「事業の執行について」被害者に損害を与えたものとして、使用者である会社・団体にも損害賠償責任が生ずる（民法715条）。

法文上は、会社・団体が、「被用者の選任・事業の監督について相当の注意をしたこと」を立証した場合には責任を負わないとされているが、實際上、この立証は非常に難しいというのが現状であり、責任を免れる可能性は低い。

第5 結果・影響等

1 報道

日銀の元支店長のセクハラ行為に関して、使用者である日銀にも賠償命令が下されたということで、「日銀セクハラ意識低い」（朝日新聞）、「対策が不十分」（日本経済新聞）などの見出しのもとに、多くの新聞等で報道された。

2 民事

支店長Yと日銀に、連帯して、約680万円の支払命令が下された。判決（京都地判平13・3・22判時1754・125）の内容は、以下のとおりである。

(1) 日銀の責任

Yの第1セクハラ行為は、勤務時間外に、職場の外で行われたものであるが、①食事の誘いは職場内のコミュニケーションの一環としてのものであったこと、②Xも支店の最高責任者であるYに自分を理解してもらいたい等と考えたためであること、③本件クラブはYが日銀京都支店長であるからこそ利用できたものであること、④Yは本件クラブを仕事上の打合せや接待、行員らとの飲み会の二次会などに頻繁に使用していたこと、などから、Yの「支店長としての職務と密接に関連するもの」として認定し、これによりXが被った損害は、Yの「事業の執行につき加えた損害」に当たるとして民法715条に基づき、日銀の責任を認めた。また、Yの第2セクハラ行為も、支店内で、内線電話や電子メールで行ったことから、同じく職務に密接に関連する行為であるとして日銀の責任を認めた。

(2) Xの損害および損害額

ア セクハラ行為による精神的ストレスによって低音障害型感音難聴を発症したと認定した。

イ Yのセクハラ行為とXの退職との因果関係も、以下の事情等から肯定した。

〔要旨〕

Xは、Yからのセクハラ行為にあってから多大なストレスを受け続けたのであり、Xが前記「第1 2 セクハラ行為」を受けた後も苦しみ続けたのは、日銀のセクハラ対策が不十分であったからである。

A課長は、主観的には、原告を親身に心配し熱心に動いたと評価できるが、客観的にはセクハラ被害者に対する対応として不適切であった。この不適切さは、セクハラ問題について特別の研修を受けたこともないA課長個人の問題ではなく、日銀全体の

この問題に対する取組姿勢の問題であった。

日銀は、本店人事局総務課にセクハラ相談窓口を設置し、管理職に通知していたが、日銀内でのセクハラ問題についての関心の低さもあって、A課長はその窓口について知らず、Yもこれを知らなかった。

本店は、A課長の直訴によりYのセクハラ行為を把握した後、迅速にYの処分を行ったと評価できるが、Xからみれば、処分内容は微温的でおざなりのものと受け止めざるを得ず、特にYが高額の退職金を受け取った後に天下りしたことは我慢ができないものであった。

納得できないXが、外部弁護士に相談するようになったのは予想できる成り行きであり、Xが訴訟を考えるようになると、セクハラ問題に対する問題意識が低く、組織的に支援する雰囲気醸成されていない日銀の職場で、Xが孤立することも予想された成り行きであった。

こうした状況を前提とすると、Xが上記のような経緯を経て退職にまで追い込まれることは十分ありうる結果であって、Yのセクハラ行為とXの退職との間には、相当因果関係があるというべきである。

ウ 損害額

① 逸失利益 466万8960円

セクハラによる精神的衝撃、疲労、難聴による治療等を考慮すると、Xが再就職を希望したとしても、1年間は就職できなかったと認められるとしてXの退職の前年度の収入を基礎として逸失利益を認定した。

② 慰謝料 150万円

③ 弁護士費用 60万円

以上合計 676万8960円

(3) 謝罪文の掲示等の請求は否定された。

(4) なお、新聞報道（『朝日新聞』平成14年2月28日朝刊）によると控訴審でも、第1審と同様にセクハラ行為が認定されている（大阪高判平14・2・27刊行物未登載）。

第6 再発防止策

公開されているものは見当たらない。

第7 弁護士による分析、アドバイス

1 支店長Yの行為

支店長Yの行為が悪質なセクハラ行為であることは、異論のないところであろう。

2 使用者としての日銀の責任について

(1) 本件では、Xの上司は、早い段階から相談を受けて、Xに対して助言をしたり、Yのセクハラ行為を止めさせるべく組織のなかで行動しており、また、セクハラ行為の報告を受けた本店も比較的迅速にYの異動と処分を行っている。判決も、「A課長は熱心にXのために動いたものと評価できる」し、「日銀もセクハラ行為を把握後、迅速に処分にこぎつけたと評価できる」と述べている。

また、セクハラの実害者であるXは、当初は、事を荒立てることに消極的であったものである。

それにもかかわらず、Xが、Yのみならず日銀をも相手方として訴訟を起こすまでに至った要因は、以下にあったといえる。

- ① セクハラ行為を受けたことによりXが感じていた苦痛に比べて、Yに下された処分が甘すぎると感じられたこと。
- ② 日銀の組織全体として、セクハラ行為に対する対策が、形の上では、一応採られていたものの、十分実効性があるものとして機能しておらず、一部の上司の熱心な対応だけでは、被害者に対する適切かつ十分なケアとならなかったこと。
- ③ 判決でも指摘された「日銀の組織全体としてのセクハラ問題への取組姿勢の不十分さ」が、職場内でのセクハラ問題に対する問題意識の低さを招き、次第に職場内での被害者の孤立化を生じさせたこと。

以上を見ると、日銀の「実効性を伴うセクハラ対策の不十分さ」と「職場全体の問題意識の薄さ」、さらに「事後の対応の不十分さ」が、被害者感情を悪化させ、事をより大きなものにしてしまった要因であるといえることができる。

(2) Yの前記「第1 2 セクハラ行為」は、勤務時間外に、職場外で行われたものであるが、Yの職務と密接に関連するものとして、Yの使用者である日銀の責任が認められている。

日銀は、各種会議や研修の場でセクハラの問題について触れたり、相談窓口を設けるなどして、一般的なセクハラ対策をしてきたので、日銀に事前防止義務違反はなく、責任はないと主張したが、認められなかった。

3 損害賠償額

賠償が命ぜられた損害額の内訳は、慰謝料150万円、退職による逸失利益466万8960円、弁護士費用60万円である。

セクハラ行為による慰謝料は、行為の態様、頻度・継続性、被害者側の被害の程度等によって異なるが、一般的に、数十万円～数百万円が認定されている。

セクハラ行為と被害者の退職の間に因果関係が認められると、退職による逸失利益の損害が生じ、必然的に損害賠償額が高額となる。

もっとも、慰謝料だけで750万円を認めた判決例もあり（仙台地判平11・5・24判時1705・135）、従来に比べ高額化の傾向にあるといえる。

4 本件から学ぶべき予防策

(1) 「実効性」のあるセクハラ防止対策の構築

まず、組織全体として実効性のあるセクハラ対策を講ずる必要がある。

男女雇用機会均等法および厚生労働省の指針（ガイドライン）に従って、「相談窓口の設置」や「社員研修」など、多くの企業において一応の施策が講じられるようになってきている。

しかし、相談窓口の存在が従業員全体に周知されていなかったり、担当者自体がセクハラ問題に対して十分な認識を持ち合わせていなかったりなど、取りあえず形を整えたに過ぎないケースも見受けられる。また、研修も一過性のものとして行われ、役員および従業員全体に十分問題意識が浸透しないまま放置されている企業も見受けられる。

日銀においても、相談窓口は設置されていたものの職員に周知されていないという状況であった。

セクハラ問題に対して、何ら施策を講じていない企業は論外であるが、一定の施策を講じている企業においても、今一度、「真に実効性のあるものとなっているか」見直してみる必要がある。

(2) 職場全体における問題意識の浸透

上記(1)と関連して、研修等を通じて職場全体にセクハラ問題に対する問題意識を浸透させることが必要である。

その際、男女間や世代間で、この問題に対する認識の違いが有りがちであるので、そのギャップを埋めるべく、研修内容等を工夫する必要がある。また、1回の研修でよしとせず、継続的に実施されることが必要である。

研修のほか、無記名でのアンケートの実施等により、実態の把握や潜在的な問題の早期発見に努めることも重要である。

(3) 「迅速かつ適切な調査」とセクハラ行為者に対する「厳格な処分」

セクハラ行為があったとの情報が上がった場合には、まず、事実関係を的確に把握するために迅速かつ慎重な調査を行うことが必要である。

嫌疑をかけられた者が経営側に近い地位にあるような場合であっても、その者の言い分を鵜呑みにして被害者の言動を疑ってかかるようなことは論外である。ただし、場合によっては、意図的なでっちあげの被害もありうるので、これらも念頭に置いたうえで、適切な事実確認を行う必要がある。

そして、セクハラ行為が真実であると判明したときは、速やかにそのような行為がなされないようにするための対処がなされなければならない。具体的には、適切な配置転換により問題となった当事者が顔を合わせないで済む環境を整えるとともに、セクハラ行為者に対して厳格な処分を行うことが必要である。

また、被害者の苦痛を和らげるためのケアが必要であるとともに、企業内において被害者が「二次的被害」を受けないように注意する必要がある。

なお、「二次的被害」の例としては、後掲「第8 類似事件一覧」の④事件の判決例のように、セクハラ行為の有無について十分な事実確認をしないまま被害者にも降格・減給処分を行ったうえ、被害者が職場復帰できなくなるまでに職場環境が悪化することを放置したものや、同⑥事件の判決例のように、上司が被害者に対して苦情相談を取り下げよう強要した例などがある。

5 セクハラ対策を「人材活用のための積極的な施策」として捉えることの重要性

セクハラ問題は、被害者の人格を侵害し、企業に損害賠償責任を生ぜしめるという問題だけでなく、職場環境を悪化させ、従業員の働く意欲を損ねるという経営面での弊害も大きい。働き手の能力を十分活かすための施策として、セクハラ対策を捉えることも大切である。

長ハラ店支
元セク

日銀にも賠償命令

京都地裁判決「対策が不十分」

セクハラ行為で精神的苦

痛をきたとして、日本銀行京都支店の元女性行員

が、元支店長

と日銀に約千百万円の損害賠償金を求めた訴訟の

判決が二十日、京都地裁

であった。水上敏裁判長は

「悪質なセクハラ行為で

人格権を侵害したとして、

元支店長と日銀に計約六百

八十万円の支払いを命じ

た。

元女性行員は謝罪文提示

も求めたが、水上裁判長は

「賠償のほか、掲示をし

なければ回復し得ない損害

を受けたとまでは認められ

ない」として棄却した。

判決によると、元支店長

は一九九七年十一月、京都

市内のホテルの会員制クラ

ブで、女性の体を無理やり

触るなどし、その後約一カ

月、女性に電子メールを送

り続けた。女性はショック

のため離職するなど体調

を崩して退職。元支店長は

九八年三月、けん責処分を

受けた。

日銀側は「元支店長の行

為があったのは就業時間外

で、業務と無関係」などと

主張したが、水上裁判長は

勤務中に電子メールを送っ

たことなどを挙げ「職務に

密接に関連する」と日銀の

責任を認定。「銀行のセク

ハラ対策が不十分だったた

め、原告は被害後も苦しみ

続けたと指摘した。

日銀政策広報課はこの
よつな出来事が発生したの
は残念。セクハラ防止、職
場環境の整備に努力した
い。判決内容を検討し対応
を決めたい」としている。

(平成13年3月23日日本経済新聞朝刊(共同通信配信)／なお、この記事は、日本経済新聞社・共同通信社の許諾を得て転載しています。)

第8 類似事件一覧

	判決	事案	裁判所の判断
①	平成4年4月16日 福岡地裁判決(判 時1426号49頁)	雑誌社の編集長Bは、Aが仕事で評価 を上げたことに端を発してAと対立 し、Aの性的な悪評を流し、上司であ るC専務に虚偽の異性関係を告げた。 その結果、Aは上司から退職するよう 勧告された。	行為者Bと会社に対 し、165万円の支払命 令。
②	平成10年12月21日 大阪地裁判決(判 時1687号104頁)	大手運送会社の新入社員歓迎会の二次 会でカラオケボックスに行った際、A は上司であるドライバーBからセクハ ラ行為(額にキス、胸を触る、スカ ートめくりなど)を受けた。	行為者Bと会社に、 110万円の支払命令。
③	平成11年2月26日 静岡地裁沼津支部 判決(労判760号38 頁)	Aに対して、上司B ₁ 、B ₂ がともに交 際を強要し、Aが断わると性的なうわ さを流し、上司にも報告した。その結 果、会社はAを解雇した。 Aは、従業員としての地位保全の仮処 分を申請。裁判所は仮処分を認めた。 そのため、会社は解雇を撤回したが、 Aには仕事を与えず、昇給や賞与もな かった。	B ₁ 、B ₂ :各80万円の 支払命令 会社:200万円の支払 命令 会社については、使用 者責任と解雇権乱用に ついての不法行為責任 を認めた。
④	平成14年5月15日 岡山地裁判決(労 判832号54頁)	人材派遣会社の専務取締役兼営業部長 Cは、岡山支店長A(女性)に対して、 「自分に好意を持っているだろう」「抱 きたい」等の言動を執拗に繰り返し、 Aが拒否しても後継者の地位をちらつ かせて肉体関係を持つよう求めた。 またCは、Aと親しい高松支店長B(女 性)に対して、上司としての立場を利用 して、Aと肉体関係を持てるよう協 力するよう再三要請した。 AとBが、他の社員も同行して、社長 Dに、Cからの電子メールや手紙を示	会社: Aに対する1528万円 Bに対する1480万円 の支払命令 行為者C: Aに対する220万円 Bに対する33万円 の支払命令

		<p>してCのセクハラ行為を訴えたところ、Dをはじめとする役員達は、十分な事実確認をしないまま、Cのセクハラ行為は確認できないと結論付けた。会社は、CについてはA・Bへの対応に誤解を招きかねない不適切なものがあつたとして専務職を解き単なる取締役役に、A・Bについては、組織ルールを逸脱した行動に出て社内を混乱させた責任により支店長からヒラの社員に、それぞれ降格した（実質的には、Cの業務は何ら変わらないのに対して、A・Bは支店長から一番下の地位への降格で、はるかに重い処分であつた。）。</p> <p>また、各人に報酬給与3割減の処分も行われた。</p> <p>その後、Cは、社内で、AとBのことを「淫乱だ」「中絶したことがある」等の中傷を執拗に繰り返したほか、Bの席を新入社員の隣の末席に移したり、名簿も末尾に記載するなどの行為を行った。</p> <p>また、会社は、AとBに対して一般社員として大幅な給与の減額を行った。その結果、AとBは、退職を余儀なくされた。</p>	
⑤	平成16年7月8日 横浜地裁判決（判 時1865号106頁）	厚木市の職員Aが、上司であるB係長から、㉗懇親会等の席で、「結婚しろ」「子供を生め」などと言われ、㉘懇親のバーベキュー会の記念撮影時に膝の間に座らされ、「不倫しよう」と言われた、㉙県の研究会懇親会の場で、他市の男性職員に独身かと聞いた上で、「うちにいいのがいるから」と発言された、などのセクハラ行為を受けた。	市に対して220万円の 支払命令。（謝罪広告 の掲載は認めず。）

		セクハラの苦情を相談窓口の責任者であるC課長に申出たが、適切な対応が取られなかったとして、市に対して国家賠償法に基づき損害賠償請求を求めた。	
⑥	平成17年11月25日 さいたま地裁判決 (平16(ワ)988・平16 (ワ)1337、裁判所ウ ェブサイト)	上尾市参事兼次長Aは、出張途中の車内で、女性職員Kの手を握ったり太ももに手を置くなどした。 Kが異動前の上司に相談したところ、当時の直属の上司であるB課長から、セクハラで騒ぐと今後仕事をする上で不利益を受けるからやめた方がよいと言われた。 その後Cから相談を受けた自治労連の執行部が、セクハラ相談窓口でKの名で苦情相談をしたところ、B課長はKに対して、執拗に苦情相談を取り下げようと言って、苦情相談の取下げを強要した。	Aに対して120万円、 Bに対して60万円の支 払命令。 Aのセクハラ行為を認 定した上で、A・Bに よるセクハラのもみ消 し行為によって、Cが 意思に反する行為を強 要されるという二次的 被害を生じさせたと認 定。

<参考文献等>

『日本経済新聞』平成13年3月22日夕刊、平成13年3月23日朝刊、平成14年2月28日朝刊

『朝日新聞』平成13年3月22日夕刊、平成13年3月23日朝刊、平成14年2月28日朝刊

[宮島 元子]