

# 平成26年度労使関係セミナー（第2回）議事次第

## I 開会挨拶

中央労働委員会事務局近畿地方事務所長 佐々木俊哉

## II 第1部 講演

- ・ハラスメント法と近時判例の傾向  
(同志社大学商学部教授 吉川英一郎 弁護士 大橋さゆり 氏 (大阪ふたば法律事務所))
- ・セクハラ指針の変更点について (京都労働局雇用均等室地方機会均等指導官 高江洲洋子氏)
- ・ハラスメントと不当労働行為：「天使学園事件」 (中労委近畿地方事務所調査官 山田直樹)

(休憩)

## III 第2部 パネルディスカッション

### ○ パネリスト

高江洲洋子 氏 (京都労働局雇用均等室地方機会均等指導官)  
大橋さゆり 氏 (弁護士：大阪ふたば法律事務所)  
染川 智子 氏 (弁護士：あわざ総合法律事務所)  
古谷 光弥 (中労委近畿区域地方調整委員)

### ○ コーディネーター

中労委近畿区域地方調整委員長 吉川英一郎 氏 (同志社大学商学部教授)

---

## 平成26年度労使関係セミナー（第2回）配付資料一覧

資料No.1 「職場のセクハラ・パワハラ **第1部講演**」

資料No.2 「**第2部パネルディスカッション**」

資料No.3 「セクシュアルハラスメント指針の変更点について」 (裏面有り)

資料No.4 「天使学園事件不当労働行為再審査事件」 (裏面有り)

資料No.4-2 「労働組合法参照条文 初審救済命令内容」

資料No.5 「労働委員会の所掌区分について」 (4-2の裏面)

参考資料 「近畿区域都道府県労働委員会及び中央労働委員会連絡先等一覧」 (議事次第裏面)

参考配付

「労働トラブルあなたのセーフティネット」 京都府労働委員会 (パンフレット)

「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法等の説明会開催の御案内」 京都労働局

当労使関係セミナーは、近畿区域各府県労働委員会の協賛に加え、京都・大阪労働局からの後援をいただいております。

なお、同封しております「アンケート」に、ご回答方よろしくお願ひ申し上げます。  
お帰りの際に、回収させていただきますので、重ねて、ご協力お願ひ申し上げます。

## 近畿区域各都道府県労働委員会及び中央労働委員会連絡先等一覧

### 滋賀県労働委員会

〒520-8577 滋賀県大津市京町4-1-1 東館5階

077-528-4472 fax077-528-4972

<http://www.pref.shiga.lg.jp/l/roi/>

毎月第4金曜日に労働相談

### 京都府労働委員会

〒602-8054 京都市上京区出水通油小路東入丁子風呂町104-2 京都府庁西別館4F

075-414-5733 (総務調整)・5735 (審査) fax075-414-5737

<http://www.pref.kyoto.jp/kyoroi/>

### 大阪府労働委員会

〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-1-4 大阪府立労働センター8階

06-6941-7191 fax06-6941-7127

<http://www.pref.osaka.lg.jp/rodoi/rodo/>

なお個別の労働相談は、大阪府総合労働事務所まで

〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-1-4 大阪府立労働センター3階

06-6946-2600 fax06-6946-2635

<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/>

2月26日～3月1日特別労働相談会&セミナー

### 兵庫県労働委員会

〒650-8567 兵庫県神戸市中央区下山手通5-10-1

078-362-3815・3816 (総務調整) 078-362-3820・3821 fax078-341-4564

[http://web.pref.hyogo.jp/lr01/lr01\\_00000001.html](http://web.pref.hyogo.jp/lr01/lr01_00000001.html)

### 奈良県労働委員会

〒630-8113 奈良市法蓮町757 奈良県総合庁舎2階

0742-20-4431 fax0742-23-3530

<http://www.pref.nara.jp/1704.htm>

### 和歌山県労働委員会

〒640-8585 和歌山市小松原通1-1 北別館5階

073-441-3781 (総務)・3782 (審査調整) fax073-423-3012

<http://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/220200/>

月例労働相談 (第1・3水曜)

### 中央労働委員会

〒105-0011 港区芝公園1-5-32 労働委員会館内

03-5403-2111 (代表)

再審査申立てに関するお問い合わせ：審査課 03-5403-2156

あっせん・調停に関するお問い合わせ：調整第一課 03-5403-2126

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/>

中央労働委員会（近畿地方事務所）主催

平成 26 年度労使関係セミナー（第 2 回）

— 個別労働紛争について、一緒に考えてみませんか？—

## 職場のセクハラ・パワハラ

### 第 1 部 講演

① 「ハラスメント法概論と近時判例の傾向」

（同志社大学 商学部教授 吉川英一郎/大阪ふたば法律事務所弁護士大橋さゆり氏）

② 「セクハラ指針の変更点について」

（京都労働局雇用均等室 地方機会均等指導官 高江洲 洋子氏）

③ 「ハラスメントと不当労働行為：『天使学園事件』」

（中央労働委員会近畿地方事務所 調査官 山田直樹）

### 第 2 部 パネルディスカッション

**【コーディネーター プロフィール】**

**吉 川 英一郎 中央労働委員会近畿区域地方調整委員長**

同志社大学 商学部商学科 教授、大阪大学大学院国際公共政策研究科 招へい教員

大阪大学 法学部 法学科 卒業、Tulane Law School, Tulane University 卒業 (LL. M. 課程修了)、大阪大学大学院国際公共政策研究科 博士 (国際公共政策) 号取得、シャープ株式会社勤務 (人事本部人事部及び法務室所属)、奈良産業大学 法学部、大阪学院大学法科大学院を経て現職。主な著書等：『職場におけるセクシュアル・ハラスメント問題』レクシスネクシス・ジャパン (2004 年、単著)、亀田尚己編『現代国際商取引—よくわかる理論と実務—』文眞堂 (2013 年、共著)、松岡博編『レクチャー国際取引法』法律文化社 (2012 年、共著)、松岡博編『国際関係私法入門 (第 3 版)』有斐閣 (2012 年、共著)、齋藤修編『慰謝料算定の理論』ぎょうせい (2010 年) [第 11 章ハラスメントを担当]、など。その他、ハラスメント関連論文も多数。

**【講師・パネリスト プロフィール】**

**高江洲 洋子 京都労働局雇用均等室地方機会均等指導官**

1995 年労働省入省

2009 年より現職

**大 橋 さゆり 弁護士 (大阪ふたば法律事務所)**

1999 年 4 月：大阪弁護士会登録

2002 年 9 月より、大阪ふたば法律事務所を開所。

大阪弁護士会で、人権擁護委員会、労働問題特別委員会、法教育委員会、貧困・生活再建問題対策本部、等に所属。

「大阪労働者弁護団」所属。「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」世話人。

**古 谷 光 弥 中央労働委員会近畿区域地方調整委員 (使用者)、21 世紀職業財団客員講師**

1980 年 3 月に滋賀大学経済学部卒業後、イズミヤ株式会社において 33 年間勤務。その間、人事労務に約 20 年間携わり、人事部マネジャー・労務部マネジャー・労務部長 (労政担当部長、労務担当部長)・健康保険組合常務理事・共済会常任理事を歴任。現在、21 世紀職業財団セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止コンサルタントや非常勤国家公務員として幅広く活動し、ハラスメント、ワーク・ライフバランス (労働時間・働き方改革)、女性活躍推進等、多数の研修や個別相談を実施中。

**染 川 智 子 弁護士 (あわぎ総合法律事務所)**

2011 年 12 月 大阪弁護士会登録

2014 年 7 月より、あわぎ総合法律事務所を開所。

大阪弁護士会で、子どもの権利委員会、刑事弁護委員会等に所属。

民間企業や、大学職員・学生を対象としたセクハラ・パワハラの研修にて、判例紹介を主とした講師を務める。

# ハラスメント法概論と近時判例の傾向

同志社大学商学部  
教授 吉川英一郎

## 1. イントロダクション

職場のハラスメントがもたらすもの:

1. 人権侵害 (人権侵害は企業の CSR に逆行) ←CSR 活動の高まり：環境保護と人権保護
2. 健全な職場環境の破壊 (→生産性低下)
3. 組織の評判と士気への悪影響

民事訴訟、行政指導、マスコミ報道→ 企業にとってスキャンダル、マイナスの宣伝効果  
インターネット上、絶えず報道……毎日のように ハラスメントの報道  
→結果として、日本社会でもそのリスクへの理解が徐々に浸透してきた。

背景として忘れてはいけないこと……ハラスメント問題はグローバルな人権問題

- 1) 世界が注目する「グローバルな経営上の問題」:  
外国への事業展開・現地法理解と世界基準の構築が必須
- 2) 企業グループ内で国際民事訴訟も生じうる  
親会社から子会社への出張・出向 (その逆：子会社から親会社への出張・出向も)  
国際民事訴訟は非常に厄介 (国際裁判管轄やどこの国の法を適用するかという問題も<sup>1)</sup>)

## 2. 日本のハラスメント法概説

### 1) 現行ハラスメント法 (法的な根拠として)

- 労働法分野の制定法、例えば、男女雇用機会均等法と厚生労働省の指針、労働契約法
- でも実は、賠償を求める民事訴訟の根拠は通常、「民法」
  - ①不法行為 (§ 709)、特に使用者責任 (§ 715)
  - ②たまたに、債務不履行 (契約違反: § 415)

### 2) ハラスメントのタイプ

場所とセクシュアリティとに着眼しハラスメントを 4 タイプに分類 (吉川のカテゴリ……便宜上)

→職場 (性的・非性的)                      →キャンパス・学校 (性的・非性的)

Nature Place	Sexual 性的	Non-sexual 非性的
A: 職場 Workplace (労働)	職場のセクハラ Workplace Sexual Harassment (WSH)	パワハラ Power Harassment (PH) = Workplace Bullying
B: 学校 School (非労働)	キャンパス・セクハラ Campus Sexual Harassment (CSH)	アカハラ Academic Harassment (AH)

注意： キャンパス (学校) におけるハラスメント

- ① 教授と指導下の学生との間のハラスメント→アカデミックな又は教育上の関係  
[B 学校のハラスメント]のみ←労働法に基づかない

<sup>1</sup> 準拠法決定の問題につき、吉川英一郎「職場におけるセクシュアル・ハラスメント問題と法の適用に関する通則法」国際商取引学会年報 11 号 44-55 頁 (2009 年) 参照。

② 教授と准教授との間のハラスメント

→両方： [A 職場の] 労働法下の労働関係 と[B 学校の]アカデミックな（研究者間の）関係

3)職場の「セクハラ」、その規律の根拠： 男女雇用機会均等法と 指針

① 当初から「職場のセクハラ」は「(個人の)人格権侵害」として論じられてきた。

\*1990 年頃、セクハラ概念が米国から流入、米国では職場のセクハラは「雇用差別」扱い

\*日本には雇用差別の概念があまり無かった →不法行為法上の人格権侵害として処理

② 男女雇用機会均等法と 指針

男女雇用機会均等法 1997 年改正法が(セクハラについて)職場環境配慮義務を規定(1999 年発効)。

厚生労働省の指針は米国セクハラ概念を導入： A: Quid pro quo type harassment (対価型)

B: Hostile work environment harassment (環境型)

その後、

男女雇用機会均等法 2006 年改正法が雇用主の対セクハラ措置義務を明定(2007 年発効)

→添付資料 A →厚労省はセクハラ指針を改正

さらに、昨年 改正指針が示された(2014 年 7 月発効)

- ・ セクハラは同性間ハラスメントを含むと明記
- ・ 性別役割分担意識に基づく言動がセクハラの原因となりうると指摘し対応を要求
- ・ 被害者に対する事後対応措置として、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加

4)「パワハラ」、その規律の根拠

「パワーハラスメント」(和製英語)

→(権威を背景とする) 職場のいじめ (Moral harassment or bullying in the workplace)

厚労省が 2011 年にワーキンググループを立ち上げ、パワハラの定義が示され、近時話題となった

パワハラの定義：「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」

→ 添付資料 B

- (1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- (2) 精神的な攻撃(脅迫・暴言等)
- (3) 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- (4) 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- (5) 過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- (6) 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

<http://kokoro.mhlw.go.jp/power-harassment/> (2015 年 2 月 19 日閲覧)

論点：制定法は必要なのか？

\*パワハラ訴訟はよく見られるようになった。

\*当初から裁判所は「民法(不法行為)」を適用。未だ、パワハラを特に扱う特別法は無い。

\*労働契約法第 5 条(安全配慮義務)は、パワハラに対する雇用主の責任を黙示していると読めなくはない。しかし、パワハラをめぐる判決で同法に言及したものはない。

→不法行為(使用者責任)法理で十分だから？ →→今後、新規に立法されないとも限らない

注意： **労災**

なお、職場のセクハラ同様、パワハラは**労働者災害補償保険法**に基づく労災として補償が認められる場合もある。→**ケース 22** 鳥取地判 H24.7.6、労判 1058 号 39 頁参照

### 5)職場のセクハラ・パワハラ、民事訴訟の根拠

\*民事訴訟における賠償の根拠【規定】は

- ① 加害者の単純な不法行為【民法 § 709】
- ② 雇用主の使用責任（不法行為）【§ 715】
- ③ 雇用主の配慮義務違反（不法行為）【§ 709】
- ④ 雇用主の労働契約違反（債務不履行）【§ 415】

尚、2) は加害者の雇用主の責任、3)と 4) とは被害者の雇用主の責任であることに注意。  
ハラスメントの時効は不法行為なら 3 年と短い、債務不履行で構成すると 10 年と長い。  
→被害者が加害者に報復する場合、3 年経過していても、雇用主を債務不履行で訴えれば  
(→加害者が社内で問題視・処分され) 目的達成？

### 3. 日本のハラスメント判決 →**参考資料：近時ハラスメント判例一覧表参照**

#### 1) 典型的なハラスメント事案:

例えば、東京高判 H20. 9. 10：菓子店女性従業員 vs. その上司と雇用主企業  
女性従業員が上司から職場で「昨夜遊びすぎたんじゃないの」などの言動を絶えず受けた事案  
→高裁は原判決を覆し、原告の請求を認容。170 万円の支払。

\*日本では、比較的小さな出来事も違法なハラスメントと認定されがち<sup>2</sup>。

\*ただし、賠償額はそう大きくはない<sup>3</sup>。

\*これに比べて、米国では、出来事は酷いものでなければならず (Severe-or-pervasive Rule)、しかし、認められれば賠償額は大きい。

#### 2) ハラスメントの 3 面関係→**添付資料 C**

- \* 被害者は加害者を訴えることが可能。
- \* 被害者は（不法行為の）使用者責任および配慮義務違反に基づいて、加害者の雇用主又は自身の雇用主を訴えることが可能。
- \* 加えて、被害者の雇用主の労働契約違反も主張することが可能。
- \* 理屈では、懲戒された加害者が、懲戒処分が厳しすぎるとして自身の雇用主を訴える事は可能。  
→でも、これまでそういうケースは多くなかった。**後述4へ**
- \* 一方、告発が虚偽であれば、加害者は虚偽の申告をした被害者と処分をした雇用主を訴えるかもしれない。

### 4. ハラスメント判決の最近の傾向

#### 1)加害者からの**ファイトバック**：懲戒された加害者が厳しすぎる懲戒処分を争うケースが増加

→**参考資料：近時ハラスメント判例一覧表参照**

ハラスメント問題への認識の高まりが加害者への過度の懲戒を引き起こす？見せしめ？

<sup>2</sup> 吉川英一郎「職場上司による軽度のセクハラ行為に関する不法行為の認定」私法判例リマックス 32 号 48-51 号 (2006 年) 参照。

<sup>3</sup> 賠償金相場に関し、齋藤修編『慰謝料算定の理論』271 頁以下 (11 章 ハラスメント[吉川英一郎担当]) 参照。

→結果として、加害者の反撃例が増加

例えば、昔の小事件を理由に重い処分をすると、その処分は無効とされるかも。

特に裁判所は解雇に慎重 →例えば **ケース 13** 東京地判 H24.3.27、労判 1053 号 64 頁参照

◎ 2004 年に、主要判例雑誌（判時・判タ・労判）掲載のセクハラ判決 93 件（含・上訴）を調べたが、ファイトバックケースはわずか 7 件（7.5%）。「関西ハラスメント判例研究会」で調べた最近の判例 30 件では、うち 10 件（33.3%）がファイトバックケース。

→**ケース 11 大阪高判 H24.2.28** **ディスカッション**

加害者原告[男性教授] vs. 雇用主被告[大学]

\*被害者は女性准教授。

\*地裁は、ハラスメントは無かったとして、原告の請求を認め、減給処分を無効とした。

→高裁は、被害者の証言に依拠して、原判決を覆し、加害者の請求を棄却。

## 2)違法なのかどうなのか迷う事例

\*セクハラ

恋愛との違法なハラスメントとの違いをどう判断するのか？

→抵抗も見られない状態で継続していて外見ラブラブなのに→覚めたらセクハラ訴訟？

→**ケース 24 東京高判 H24.8.29** **ディスカッション**

\*パワハラ

①セクハラと違って、合法的な叱責と違法なハラスメントとの差が微妙

→人によって基準を変える必要も。例えば、病気療養後復職した人に厳しく当たる場合

→**ケース 15** 岡山地判 H24.4.19、労判 1051 号 28 頁参照

②暴言や強要も程度問題と思われるが、そのボーダーの判断は難しい（裁判官次第？）

→**ケース 17 さいたま地裁労働審判事件 H23.5.X 調停** **ディスカッション**

→**ケース 23 さいたま地裁労働審判事件 H24.7.23 調停** **ディスカッション**

→**ケース 30 東京高判 H25.2.27** **ディスカッション**

まとめ

1)ハラスメント規制は流動的（急に変化する）ので要注意。

例：セクハラ指針 2014 改定、パワハラ規制。

2) 日本では小さなハラスメントも問題になりやすい

3) ハラスメントに対する懲罰も行き過ぎると訴訟沙汰になるため、被害者保護と加害者懲戒とのバランスが難しくなっている。→予防措置、段階的処分？

4) さらに違法性の判断も困難さ増

事例研究 パネルディスカッション へ

→**ハラスメント事件参考判例要旨集：ケース 11, 24, 17, 23, 30**



## 添付資料 A:

### 1. 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

第 11 条 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。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

### 2. 労働契約法

第 5 条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

### 3. 民法

第 415 条 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

第 709 条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

第 710 条 他人の身体、自由若しくは名誉を侵害した場合又は他人の財産権を侵害した場合のいずれであるかを問わず、前条の規定により損害賠償の責任を負う者は、財産以外の損害に対しても、その賠償をしなければならない。

第 715 条 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用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、この限りでない。

2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

## 添付資料 B: パワーハラスメントの定義

厚生労働省「みんなで考えよう！職場のパワーハラスメント『あかるい職場応援団』」のウェブサイトから抜粋：

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/foundation/common-sense/#cs2>

**「職場のパワーハラスメント」とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。**

職場のパワーハラスメントをより深く理解するために

職場のパワーハラスメントは、上司から部下への行為に限ったものではなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。そのため、上記の「職場内の優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識など様々な「優位性」も含まれています。※同じ職場で働く者同士の関係以外にも、例えば、顧客や取引先から、取引上の力関係などを背景に、従業員の人格・尊厳を侵害する行為がなされる場合があります。

また、職場のパワーハラスメントとしては、あくまで、「業務の適正な範囲」を超えるものが対象になります。受け止め方によっては不満を感じたりする指示や注意・指導があつたとしても、これらが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワーハラスメントには当たりません。

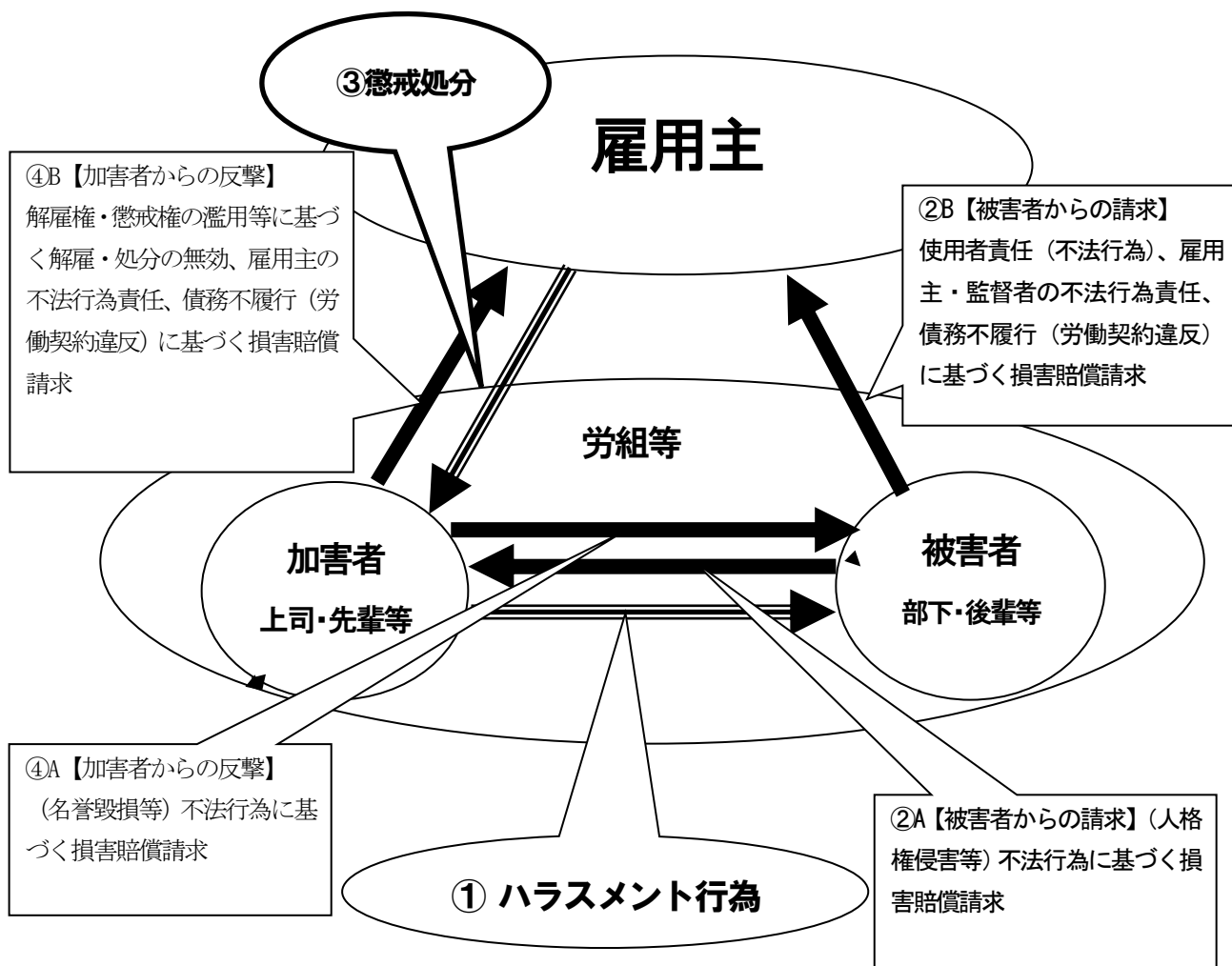
なお、職場のパワーハラスメントにより、すでに法で保障されている権利が侵害される場合には、法的な制度の枠組みに沿って対応がなされるべきです。※例えば、セクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法によって雇用管理上講ずべき措置が明確化されていることから、同法の枠組みに沿って取組が行われるべきです。

**職場のパワーハラスメントの類型： 職場のパワーハラスメントとは、例えば、こんな行為。**

職場のパワーハラスメントは、典型的には以下の 6 つに類型化できます。ただし、これらがパワーハラスメントに該当する行為のすべてではなく、これ以外の行為は問題ないということではないことに注意しましょう。

1.	<b>1</b> 暴行・傷害	身体的な攻撃
2.	<b>2</b> 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	精神的な攻撃
3.	<b>3</b> 隔離・仲間外し・無視	人間関係からの切り離し
4.	<b>4</b> 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	過大な要求
5.	<b>5</b> 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	過小な要求
6.	<b>6</b> 私的なことに過度に立ち入ること	個の侵害

## 添付資料 C: ハラスメントの 3 面関係



## 参考資料：近時ハラスメント判例一覧表 i

2014 年 9 月 3 日 吉川英一郎 編集

\*略号……WSH：職場のセクハラ、CSH：キャンパス（スクール）・セクハラ、PH：パワハラ、AH：アカハラ

\*結論に関する○×はハラスメント事実の存在の認定を示す。

判決と [分類]	収録 判例集	事案概要	判決結論と 損害賠償金	根拠法規・ 注目点等
1[WSH]東京地判 H22. 12. 27	判時 2116 号 130 頁、判タ 1360 号 137 頁	Y 社部長職 X（本訴原告・反訴被告）が、Y 社業務委託先から出張していた女性従業員に対し、その宿泊先ホテルに居座りキスをしたり性的部位を触る等の SH 行為に及んで懲戒解雇されたことにつき、Y 社（本訴被告・反訴原告）を相手に解雇無効を訴えた（本訴）。この訴えが濫訴権濫用（不法行為）であると Y 社が反訴。	本訴につき請求棄却。Y 社反訴につき一部認容。 [○] 賠償金額（会社応訴費用等）：約 274 万円	<b>加害者 vs 雇用主</b> ハラスメント加害者の雇用主に対する訴えを濫訴権濫用と認定。
2[AH]金沢地判 H23. 1. 25	労判 1026 号 116 頁	大学准教授（原告）が、自身の卒業研究指導やボランティア活動指導について、ハラスメント指針に抵触することを理由として、大学（被告）が 6 か月間の出勤停止という懲戒処分を下したことに對して、処分の無効確認、未払賃金の支払い、不法行為に基づく慰謝料等損害賠償を求めた事例。卒業研究指導相手の学生やボランティア活動リーダー学生に負担がゆかり、軽症うつの可能性を示す診断書が示されたにもかかわらず、揶揄・叱責をしたことなどが問題となった。また、懲戒手続への抵抗も問題となった。	ハラスメント行為は認められたものの[○]、懲戒処分は重きに失するとして大学側の裁量権濫用と処分無効が認定された。未払賃金と私物搬出入費（10 万円余）請求は認められた。	<b>加害者 vs 雇用主</b> ①判決は、大学の調査記録を正確性・信用性の低いものとして評価した。 ②精神的苦痛は懲戒処分が無効とされることで慰謝されるのが通常で、慰謝料を認めるべき特段の事情は無いとして慰謝料請求を棄却。
3[WSH]東京地裁 労働審判 H23. 3. 16	労判 1028 号 97 頁	申立人 X は、被申立人のタクシー会社 Y 社の運行管理者である。X は上司 A から次のセクハラを受けたと主張。(1) 外食の帰り、車中でキスをされ、スカート内に手を入れられた。(2) 合計 6 回の肉体関係を強要された。 Y 社は同時期に X を運行管理者からタクシー乗務員に配置転換したため、X は Y 社から退職するよう仕向けられていると感じた。X は精神疾患を有しており、人事担当者との話し合いの際に急に暴れ救急車で運ばれたりしたため、懲戒処分として、14 日の出勤停止となった。X はセクハラと退職強要を理由に慰謝料を請求し労働審判を申し立てた。	審判委員会は、XA 間に上司部下を越えた特別な関係があったと認定したが、肉体関係を強要されたとは認めず。配置転換は X にとって相当の不利益であると認定。 X の退職の確認と Y 社からの解雇金（9.5 万円）の支払をもって、調停が成立した。	被害者 vs 雇用主
4[PH] 東京地判 H23. 7. 26	労判 1037 号 59 頁	Y 法人課長心得の地位にある X（原告）が、部下に対して行った PH や、無断欠勤、Y 法人に無断でした穿孔行為、会議場不退出等の複数の事由に基づいて懲戒解雇されたことにつき、Y 法人（被告）を相手に解雇無効、残業代の未払賃金支払等を訴えた。PH を受けた X の部下は、うつ病に罹患。	懲戒解雇は有効とされたが[○]、残業代などの賃金支払請求につき一部認容。	<b>加害者 vs 雇用主</b> X の解雇事由として 4 つの非違行為を認定・総合考慮し、PH それ自体重大な非違行為と認定。
5[PH] 東京高判 H23. 8. 31	判時 2127 号 124 頁、労判 1035 号 42 頁 *判例評釈… 角田邦重「自ら設定した企業行動憲章……」 労判 1042 号 5-14 頁。	Y 社係長格相当の X（原告）が、Y 社内コンプライアンス室に、X の上司 Y2 らの不正行為（取引先からの引き抜き行為）を通報したところ、3 度にわたり不当な配転命令を受けたほか、各配転先で PH を受けたとして、Y 社及び上司 Y2 らに対し、配転命令無効や慰謝料などを求めて提訴したものの。	請求認容。配転命令はいずれも無効（人事権の濫用）であるほか、不法行為が法上も違法であり、各配転先での PH も違法と認定。[○] 賠償金額：200 万円	被害者 vs 雇用主・上司。 1 度目の配転命令の段階で判断された 1 審では、X 敗訴だったものが、控訴審で 2~3 度目の配転命令がされ、X が逆転勝訴した。
6[CSH]大阪地判 H23. 9. 15	労判 1039 号 73 頁	被告 Y 大学の准教授である X（原告）について、新入生歓迎会の後、女子学生を自分の研究室に連れ込んでレイプをした旨の記事が雑誌に掲載された。X の所属する教授会の懲戒処分決議を経て、Y は X に停職 6 か月の懲戒処分を発した。X は停職 6 か月の処分は重すぎ、処分は違法であると主張して、処分の無効確認、停職期間中の賃金の支払と不法行為に基づく慰謝料の支払を求めた。[吉川]	裁判所は、X の行動は就業規則に抵触しているが、停職 6 か月の処分は重すぎて相当性を欠き（せいぜい 3 か月が相当）、懲戒権の濫用であるので違法、無効であるとし、未払賃金の支払を認めたが、大学の不法行為責任（慰謝料の支払）は否定した。	<b>加害者 vs 雇用主</b>
7[PH]札幌地判 H23. 12. 14	労判 1046 号 85 頁[ダイジェスト]	被告公益法人の嘱託職員であった原告が被告に対し、被告が履歴書虚偽記載や兼職禁止規定違反を根拠に原告に対して行った戒告（「本件処分」）は根拠を欠くものであり、かつ本件処分は不法行為を構成すると主張して本件処分が無効であることの確認ならびに不法行為による損害賠償請求権に基づき、慰謝料およびこれに対する遅延損害金の支払いを求め（第 1 事件）、さらに被告の原告に対する雇止め（「本件雇止め」）は無効であると主張して、原告が雇用契約上の地	第 1 事件につき本件処分は、被告による原告に対する嫌がらせとして行われた側面があるといわざると得ないと認定、被告の不法行為によって原告が被った精神	被害者 vs 雇用主（加害者） 雇用主が就業規則違反を理由として行った処分について、就業規則の通常の解釈からは労働者の行為が就業規則違

		位を有することの確認ならびに雇用期間中に支給されていた給与と同額の金員の支払いおよび商事法定利率年 6 分の割合による遅延損害金の支払いを求めた（第 2 事件）事案である。	的苦痛に対する慰謝料の額は 10 万円が相当であると判断。〔○〕第 2 事件につき本件雇止めを無効であると判断。	反には該当せず、当該処分は労働者に対する嫌がらせであると認定した。
8[PH]東京地判 H24. 1. 23	労判 1047 号 74 頁	被告 Y 証券に勤務していた X（原告）が、Y 社から、3 ヶ月間の休職命令を受け、さらにこれを 3 ヶ月延長する旨の命令を受けた末、普通解雇された。このため X は Y 社に①休職命令と延長処分の無効確認、②労働契約上の地位確認を求めるとともに、③休職命令以降の賃金と遅延損害金、④上司の言動や退職強要行為による精神的苦痛の慰謝料 200 万円と遅延損害金、⑤賞与を不支給としたことに対する債務不履行または不法行為に基づく損害賠償として 2000 万円及び遅延損害金の支払いを求めた。X は業務改善指導における Y 社の一連の対応をパワーハラスメントと捉えており、Y 社もそれを一方的で事実無根であるとして本件休職命令・本件休職延長命令を発した。そのため、Y 社の行為がパワーハラスメントに当たるかが争点の一つとなった。	①無効、②地位確認、③休職命令発令以降の賃金及び遅延損害金、④上司の言動・退職強要行為の一部に違法性を認め慰謝料 100 万円及び遅延損害金を認容。業務改善が見られるのに顧客担当を外したり退職勧奨をも行った行為につき「パワーハラスメントにあたる」との原告の見解が事実無根であると評価……でき」ないとした。〔○〕	被害者 vs 雇用主（加害者） 裁判所は、雇用主が業績不振の労働者に対し、業務改善プロセスと称しながらも実質的に業務改善指導をせず退職に追い込もうとした点が、実質的にパワーハラスメントに当たる余地があるとし、慰謝料の根拠としても評価した。特に本件 X は月額 183 万 3400 円の高額賃金の契約をしていたが、これを考慮しても Y 社の行為は性急であると判断した。
9[PH/WSH]東京地判 H24. 1. 27	労判 1047 号 5 頁	原告 X は、被告 Y 法人が設置する大学に教授として任用された。しかし、従前 X は、厚生労働省から別の財団法人に異動後に、パワハラ・セクハラに該当する行動を問題視され、関連訴訟がマスコミに取り上げられたりしていた。Y 法人はこれを問題視し、X に退職するよう伝えたが、X はその意思を示さず、Y は、職務に必要な適格性の欠如（前職場のパワハラ・セクハラ行為の告知）を理由に X を普通解雇した。X は、本件解雇は無効であるとして、労働契約上の地位の確認、賃金の支払、不法行為に基づく損害賠償を求めた。	採用応募者には、パワハラ・セクハラの問題行動を告発されたことがあると告知すべき義務はない。裁判所は、告知は信義則上の義務に反しないので、解雇は無効であると判断して、雇用契約上の地位の確認と賃金支払請求を認めた。	<b>加害履歴保有者 vs 新雇用主。</b>
10[AH]前橋地判 H24. 2. 17	判時 2192 号 86 頁	Y1 県（被告）の県立高校バレーボール部員であった X（原告）が顧問の教師 Y2 から受けた暴行・暴言について、①Y1 県に対して国家賠償法に基づく損害賠償を、Y2 に対して民法 709 条に基づく損害賠償を求めた事案。 Y2 は部活動中に、X を含む部員に対し、平手、拳骨や竹刀で頭部、腹部等を叩いたりした。X はやがて練習に参加しなくなり、「仲間からのいじめ、顧問からのプレッシャー、体罰により精神的に追い込まれ、バレーボールを続ける理由がない……」と記載した退部届を提出し退部した。その後 X は不登校となり <b>転学に至る</b> 。また、うつ状態となり、心因反応・不眠症などの診断が出ている。	本件暴行は懲戒としてではなく、部活動の指導の一環として行われたものとし、違法な有形力の行使を認定し〔○〕、慰謝料として 130 万円、弁護士費用として 13 万円の支払を命じた。	被害者 vs 加害者 & 雇用主（自治体） <b>暴行についてののみ違法性を認め、暴言（侮辱発言）の違法性は認めなかった。</b> Y1 県の国賠上の責任が認められたことから、Y2 個人は X に対して責任を負わないとされた。
11[CSH/WSH]大阪 高判 H24. 2. 28	労判 1048 号 63 頁 *原審：大阪地判 H23. 9. 16、労判 1037 号 20 頁	Y 大学（被告・控訴人）の教授である男性 X（原告・被控訴人）が、Y 大学の新任准教授（専修科目は異なるが同じ研究等）の女性 A に対して、平成 19 年 6 月～20 年 1 月にかけて飲酒の勧めや誘いをし、同月 16 日に飲食を共にした際に太ももを触る、二の腕を触る、抱き寄せる等のセクハラ行為を行い、その結果 A に心身の疲弊をもたらした、週 1 回のカウンセリングを受ける等 A の教育研究環境を悪化させたなどとして、Y 大学から懲戒処分として減給処分を受けたことにつき、X が同処分の無効を主張し、処分の付着しない労働契約上の権利を有する地位の確認及び減給された金員（1 万 4425 円）の支払いを求めた事案	一審判決（セクハラ行為があったとは認められないとして懲戒処分を無効とした）が取り消され、被控訴人の請求はいずれも棄却された。〔○〕	<b>加害者 vs 雇用主。</b> セクハラの実事認定に際して、直接の証人や第三者の証人がない場合であって、セクハラ当事者（被害者・加害者）の供述における信用性の判断がポイントとなっている。
12[PH]東京地判 H24. 3. 9	労判 1050 号 68 頁 *控訴審判決あり	休職期間満了により、被告会社から自然退職扱いとされた原告が、元上司であった被告従業員からの飲酒強要・脅迫等のパワハラを主張。パワハラを受けたことにより、精神疾患等の罹患、治療費、休業損害ほか精神的苦痛を被ったとして、被告会社に対し、民法 709 条、715 条及び 719 条又は労働契約上の職場環境調整義務違反、また被告従業員に対し、民法 709 条及び 719 条に基づき、損害賠償金を請求するとともに、精神疾患等は業務上の疾病に当たるなどを理由に、上記自然退職扱いの前提となる休職命令は無効ないし信義則に反するとして被告会社に対し、地位確認及び自然退職後の賃金支払を求めた。	留守電に残された上司暴言による不法行為を認定〔○〕。賠償金額：慰謝料のみ 70 万円。 なお、提出容易なはずの復職願いを提出していないことなどを理由に自然退職扱いを相当なものとして容認。地位確認を認めず。	被害者 vs 上司・雇用主。 ハラスメント（不法行為）を認定しつつ、一方で、雇用主による被害者退職の措置を容認。控訴審では一審判決を変更して飲酒強要を不法行為と認定し、150 万円の支払いを命じた。
13[WSH]東京地判 H24. 3. 27	労判 1053 号 64 頁	経理事務代行業 Y 社の課長 X（SH 後に一般社員に降格；甲・乙・丙事件原告、丁・戊事件被告）が労基署への時間外労働等に関する虚偽申告、顧客への言動、女性部下へのセクハラ行為などを理由に Y 社から解雇された事案。懲戒解雇事由の 1 つとなった、女性部下に対する X のセクハラ行為は、①腕を組んだり手をつないで歩いた、	加害者原告の雇用契約上の地位（解雇無効）を確認、賃金支払請求を一部認容。SH 行為の存在は認められたが〔○〕懲戒権監	<b>加害者 vs 雇用主。</b> SH を理由とする報復的解雇を無効視。雇用主の損害賠償請求を、因果関係欠如を理由に否定。

		②「星の王子様」の絵本をプレゼントした、というもので、女性従業員らの反発を受けたとされた。	用と判断。	
14[PH]大阪地判 H24. 4. 13	労判 1053 号 24 頁	Y 医療法人（被告）の職員 X（原告）は、医療法人内の B1 労組（職員の 2/3、理事長・理事も加入）を脱退し、同労組と対立する別の合同労組に加入した後、Y 法人理事や法人内労組員職員らから非難され、合同労組脱退の説得を受けるなどし、適応障害によるうつ病状態を発症した。X は 3 か月の病欠後休職扱いとなり、復職を希望したが、休職期間満了による自然退職となった。このため、X は労働契約上の権利を有することの地位の確認と、パワハラに由来するうつ病罹患を理由とする Y 法人の不法行為/安全配慮義務違反に基づく損害賠償を請求した。疾病が業務上のものか否かなどが争点となった。	原告の請求を認め、X の職員としての地位を認め、また、慰謝料 150 万円を含む損害賠償金 640 万円余の支払いを命じた。[○]	被害者 vs 雇用主。 被害者を取り巻く職場全体（労使とも）がパワハラ加害。労組間対立を背景とするパワハラでありながら業務関連性があり私傷病と言えず、就業規則上の自然退職に当たらない。雇用主の使用主責任が認められる。
15[PH]岡山地判 H24. 4. 19	労判 1051 号 28 頁	Y 社の従業員であった X（原告）が、当時の上司ら 3 名からパワハラを受けたとして、当時の上司ら 3 名と Y 社（使用者責任）に対し、不法行為に基づく損害賠償を請求した。また、短期間（2 年 6 月）に 4 つの部署を異動させられたとして、Y 社に対し、安全配慮義務違反（健康管理義務違反）に基づく損害賠償を請求している。	上司のうち 1 名につきパワハラを認め、Y 社の使用者責任も認めた。慰謝料 100 万円と弁護士費用 10 万円の合計 110 万円の賠償金を認容。安全配慮義務違反について請求棄却	被害者 vs 加害者 & 雇用主。入院・自宅療養後に職場復帰した者の病状に配慮せざるに過ぎた過度の叱責につき、パワハラが認定された。
16[PH]最判 H24. 4. 27	判時 2159 号 142 頁、判タ 1376 号 127 頁、 労判 1055 号 5 頁	被害妄想等で約 40 日欠勤を続けた労働者（X）が、Y 社から諭旨退職の懲戒処分を受けた事案。X は雇用後 7 年半経ってから、突然上司に外部の「加害者集団」から職場の同僚を通じた嫌がらせを訴えるメールを送って有休取得、後に欠勤。労務担当部長が調査をして被害事実が認められないと判断し X に伝えたが X は聞かず。反面 Y は X が休職の手続きを聞いても答えず。欠勤 40 日近くなり統括本部長が出社命令メール。X は異議を唱えつつも間もなく出勤開始したが、Y は正当な理由のない無断欠勤として諭旨退職処分。	雇用契約上の地位確認と賃金等の支払を認容（上告棄却）。X の欠勤は何らかの精神的な不調が原因であり、直ちに諭旨退職は無効。 [-]	被害者 vs 雇用主。存在しない事実を「嫌がらせ」として欠勤している労働者につき精神的な不調を有すると認め、諭旨退職処分を「不適切」と評価し無効とした。Y は精神科医による健診・休職等の処分などの対応を採るべき義務あり。
17[PH]さいたま 地裁労働審判 H24. 5. ○	労判 1048 号 170 頁	スーパーマーケットチェーン大手の株式会社 Y において、従業員女性 X が上司である男性チーフ A より、解雇時刻午前 7 時からシフト上の勤務時間開始時まで及び及び終業後についてサービス残業を指示され従ってきた。しかし A がサービス残業を続けてきたことを考慮しない発言、配慮のない発言をしたため、X は残業代約 146 万円及び A のパワハラ発言についての使用者責任に基づく損害賠償約 100 万円を求めて、労働審判申立。 (尚、X の婚約者の介入で、事前に上司 A によりサービス残業とパワハラ発言を概ね認める書面が作成されていたという事実あり。)	労働審判の調停において、解決金 200 万円（約 8 割）。 パワハラ損害賠償は 80 万円と推測される。[○]	被害者 vs 雇用主。 婚約者の介入で作成された書面につき、労働審判では「婚約者の威嚇によるもの」とその効力を否定。それでも労働審判委員会は婚約者から事情聴取をした上その書面を前提とした調停を進めた。
18[PH]大阪地判 H24. 5. 25	労判 1057 号 78 頁	被告 Y <sub>1</sub> 社に雇用され、被告 Y <sub>3</sub> 社に出向していた原告 X が、被告会社らがした懲戒処分の無効、減額された賃金の支払いを求め、また被告会社の従業員から暴力行為を受けたとして同従業員らに対し不法行為に基づき損害賠償、その使用者である被告会社らに対し使用者責任に基づき損害の賠償等を求めた事案。 本件の主な争点は、(1) Y <sub>2</sub> ・Y <sub>3</sub> の行為が不法行為を構成するか(2) Y <sub>2</sub> ・Y <sub>3</sub> の不法行為に基づく Y <sub>1</sub> ・Y <sub>3</sub> 社の使用者責任、(3) 被告 Y <sub>1</sub> 社による懲戒処分及び被告 Y <sub>3</sub> 社の減給処分の有効性等についてであるが、(4) 一連の懲戒処分、服務処理及び業績評価につきパワハラがあったという主張も含まれた。	請求一部認容（譴責処分有効とし、譴責処分無効を前提とした賃金請求等棄却。別件トラブルに対する損害賠償請求の一部を認容（精神的苦痛に対する慰謝料 5 万円、弁護士費用 5,000 円） [×]	<b>加害者 vs 雇用主</b> 出向元・出向先での行為が出向先で懲戒された事例。懲戒された原告が懲戒処分・業績評価につきパワハラがあったとも申し立てたが、裁判所は処分有効と雇用主側を支持した。
19[AH・CSH] 東京地判 H24. 5. 31	労判 1051 号 5 頁	本件原告は、被告学校法人 V 大学の A 学部第二部准教授であった。原告の学生に対する 7 つの行為により、被告大学は原告について①必修科目の講義の担当を外し、②研究室に卒業研究生・大学院生を配属せず、③学科会議・選考会議に出席させないとの措置（以下「本件 3 措置」）をとった。また④本件 3 措置を A 学部第二部教授会等において決議し、原告の弁明を聴かずその旨を口頭で原告に告知した（以下「本件各措置」）。 原告はこれらにつき、被告大学の懲戒権の濫用ないしは人事権の裁量逸脱であり、原告の講義を担当する権利、研究室を持ち卒業研究生等の配属を受ける権利、学科会議等に出席する権利を侵害し、違法・無効であると主張し、被告大学に対して必修科目の講義を担当する地位のあることの確認及びその妨害排除を求めるとともに、これは被告大学と被告学科主任の共同不法行為であるとして、減額された大学院手当の 2 年分及び慰謝料 300 万円及び遅延損害金の連帯支払を求めた。	「M への『窃盗』扱いメール」「インターネットホームページ上での『M 一破門』掲載」の 2 行為につき「教育者としての配慮を著しく欠く行為」と判断し、本件 3 措置を有効とした。[○] 研究室移転の業務命令を拒んだ点を理由とする戒告処分については懲戒規定適用の仕方が不適切で、権利濫用の為無効とされた。	<b>加害者 vs 雇用主</b> 。 准教授の学生に対する対応が常識を欠いていた。 原告の 7 行為のうち、ハラスメント関連で問題とされたのは「M への『窃盗』扱いメール」「M に対するセクハラ」「インターネットホームページ上での『M 一破門』掲載」及び「P に対するセクハラ」の 4 行為である。
20[AH]高知地判 H24. 6. 5	判タ 1384 号 246 頁	被告 Y 法人の経営する私立中学の 1 年生 E はゴルフ部に所属していたが自殺した。E の両親（原告 A/B）は、(1) Y 法人がいじめについて	裁判所は、Y 法人の在学契約に付随する調査報	被害者の親 vs 学校

		の調査義務を怠ったこと（在学契約違反）、並びに(2)Y 法人が本件自殺に関わりがあると疑われる生徒のクラブでの活躍をブログに掲載したこと及び担任教師 C（被告）とゴルフ部顧問 D（被告）が A/B に対して不適切な発言をしたこと（不法行為）を理由に損害賠償を求めた。	告義務違反を認定、各 80 万円（計 160 万円）の賠償を命令。また、C が、別の教師が霊媒師の発言を聞いたとして話した内容は軽率・非常識で、各 15 万円（計 30 万円）の賠償を命令。	
21 [WSH] 東京地判 H24. 6. 12	判時 2165 号 99 頁	公職にある原告が、マスコミ（被告 2 社）に対し、原告によるセクハラを報じた記事が名誉毀損に当たるとし、各 1000 万円（計 2000 万円）の損害賠償を請求した事件。原告は、公共の場で女性記者を含む報道陣と記念撮影をする際、このグループに対してセクハラに該当しうる発言をするなどしたところ、これがセクハラに当たるとして報道がされたもの。①名誉毀損の成立を妨げる事情として、真実性の証明はどのような事実まで求められるのか、②原告のセクハラ発言を聞いた女性がセクハラの被害感情を有していない場合でも、セクハラ報道の正当性が認められ、名誉毀損の成立が妨げられるのかどうかなどが、主な争点とされた。	記事は原告の社会的評価を低下させるものであるが①事実の公共性・目的の公益性が認められる上、②重要な部分（セクハラと受け取られかねない言動があったという客観的事実）において真実性の証明がされているから名誉毀損に当たらないと請求を棄却	加害者 vs マスコミ 判決が認めた重要部分について真実性が証明された事実（1 件）以外に、真実性が証明されていない事実に関する記事が複数（3 件）あったが、重要部分について真実性の証明がされれば、その他の事実について真実性の証明がされていなくとも、名誉毀損が成立しないとされたもの。
22 [PH] 鳥取地判 H24. 7. 6	労判 1058 号 39 頁 *関連判決： 鳥取地米子支判 H21. 10. 21、 労判 996 号 28 頁。	労災保険法に基づく休業補償給付に関わる行政事件。職場トップによる PH を内容とする。生命保険会社の女性営業担当マネージャー（被害者・原告）が、勤務先支社営業所の支社長及び営業所長（共に訴外加害者）から逆恨みによるいじめ、嫌がらせを受け、過重な心理的負担を被り、ストレス性うつ病（精神疾患）を発症し休業を迫られたとして、休業補償給付を労基署長に請求したが、不支給決定が示された。そこで、国を被告として同処分の取消しを求めて提訴した。	裁判所は、原告のうつ病による障害は業務に起因するものであると認め、3 期間いずれについても、休業補償給付不支給決定処分を取り消した。[○]	被害者 vs 国（労基署）。 精神疾患をめぐるとの判断につき、ICD-10 及び DSM-IV に照らした。業務起因性の判断につき厚労省の判断指針/認定基準は参考資料に過ぎないという扱い。
23 [PH] さいたま地裁労働審判 H24. 7. 23	労判 1059 号 97 頁	申立人 X1 と X2 は医院の事務員で、被申立人 Y は医院の院長である。この医院の事務職員は、朝礼で四字熟語の意味を問われ答えられないと罵倒される、Y が飼っているメダカや植木の調子が悪いと叱責されるなどのパワハラを Y から日常的に受けていた。また、残業・休日出勤の増増部分が一部しか支払われていなかった。X1/X2 は退職を迫られ、有給休暇を消化して退職する旨申し出たが、有給休暇分の賃金の支払も拒否されたので、未払残業代、パワハラの慰謝料、パワハラにより退職を余儀なくされたことの損害賠償、不誠実な交渉態度に対する慰謝料を請求して労働審判を求めた。	審判委員会は X1/X2 の請求を次の通り認め、金銭の支払を命じた。残業代として X1 に 56 万円、X2 に 11 万円。パワハラの事実を認め、職場環境配慮義務違反を認定し、X1 に、パワハラの慰謝料として 80 万円、退職の賠償として 142 万円、X2 に退職の賠償として 126 万円。不誠実な交渉態度について X1/X2 に各 20 万円。	被害者 vs 加害者
24 [WSH] 東京高判 H24. 8. 29	労判 1060 号 22 頁 *原審：東京地判 H24. 1. 31、 労判 1060 号 30 頁	質屋を業とする会社 Y1 社（1 審被告・被控訴人）に勤務する女性従業員 X が同社社長 Y2（1 審被告・被控訴人）及び勤務先店長 Y3（1 審被告・被控訴人）から夫々別々に性行為・性交渉を強要され肉体的・精神的に苦痛を受け、また同社会長 A から心無い物言いをされたり、怒鳴られたりし、肉体的・精神的に苦痛を受けたとして、Y2 及び Y3 並びに使用者たる Y1 社に損害賠償を求めた。原審は、性交渉は合意の上であったと認定、請求を棄却	会社社長 Y2 の行為については原審事実認定を一部否定し、SH を認定 [○]。賠償金額：330 万円（内・弁護士費用 30 万円）。	被害者 vs 加害者 & 雇用主。 雇用主に関し使用者責任（民法 715 条）と措置義務違反（709 条）を認定。うつ・PTSD 発症につき因果関係を認めず。性交渉を伴う重度 SH につき数百万円との慰謝料水準を維持。
25 [CSH] 札幌地判 H24. 9. 26	判時 2170 号 88 頁	社会福祉法人 Y1 運営の児童自立支援施設に入所した児童 X1 が同施設入所中の他児童から性的暴行を受けたことにつき、X1 とその両親 X2・X3 が、X1 と加害児童の分離処遇を怠った等の過失について、Y1 に対し債務不履行責任を問うほか、Y2（地方自治体）に対し国家賠償責任を問い、各々に損害賠償を求めた。	分離処遇をとらなかったことにつき過失は認められないとし、Y1・Y2 いずれの責任も認めず、請求を棄却した。[×]	被害者（とその親） vs 学校 & 自治体。 従前の施設で性的言動が認められた加害児童に対する開放処遇につき、過失が認められないとされた。
26 [PH] 神戸地姫路支判 H24. 10. 29	労判 1066 号 28 頁	Y1 県商工連合会の職員である X が、Y1 および Y1 の専務理事であった Y2 から長期間にわたって執拗に侮辱的言辭、誹謗中傷を伴った退職勧奨を受けた外、必要性のない転籍や出向を命じられ、違法に給与を減額されるなどの経済的不利益を被る	退職勧奨の違法性、転籍命令の違法性、出向命令の違法性、Y2 の言動の違法性の外、X が被った経済的不利益を一部認め Y1 及び Y2 に対し経済的	被害者 vs 加害者 & 雇用主 退職勧奨行為につき、名誉感情を不当に害するような言辭を用い不当な心理的圧力を与える

		などしたとして、Y2 に対し民法 709 条、Y1 に対し同法 709 条または 715 条に基づき、経済的損害、精神的損害、弁護士費用等の支払いを求めた。	損害(7 万 1400 円)、精神的損害(100 万円)、弁護士費用(10 万円)等の賠償を命令。[○]	ものであるとして、労働者の自由な退職意思形成を妨げ、その手段・方法が社会通念上相当と認められる程度を超えた違法なものと評価。
27 [PH] 東京地判 H24. 11. 30	労判 1064 号 86 頁 [ダイジェスト]	コンビニ店員 X (原告) が、コンビニ店舗運営を業とする雇用主 Y 社を訴えた。X は、雇用継続に関わる個別労働紛争をめぐって労働局に助言指導を求めたことを理由に Y 社から不利益取扱いを受けたこと、並びに、X の勤務振りのトラブルをきっかけに勤務先店舗の店長からハラスメント言動（「おぼあ、てめえ、この野郎、何考えてんだよ」「店に来んなよ、来んなよ。辞めろよ」「二度と来んなよ、二度とな」等の罵倒）を受けたことを主張して、雇用契約上の地位の確認、未払賃金及び慰謝料等の支払を求めた。	違算による未払金と店長のパワハラに対する慰謝料の支払が命じられた[○]。未払賃金として 7,200 円、慰謝料として 5 万円の支払が命じられた。	被害者 vs 雇用主
28 [CSH] 京都地判 H25. 1. 29	判時 2194 号 131 頁 *判例評釈… 萬井隆令「セクハラ事件の特徴と自由心証主義—客観性、説得性を持つ『心証』の形成に求められるもの—」龍谷法学 46 (2), 2013 年、425-462 頁。	訴外 B 大学を定年退職した X (原告) は、被告 Y 法人の設置する私立 YU 大学に 3 年任期の特任教授として採用された。X は研究分野で権威のある立場を有していた。ある日、X は、B 大学に在職する C 教授から、C の指導下にある博士後期課程大学院生 A (被害者) を引き合わされた。その帰宅時、A の親切を契機に X は A の下宿前で A にキスをし、その後頻りにメールを交わすようになり、やがて A の下宿や宿泊先ホテル等で性交渉を持つようになった。A は X に対し、性的関係を容認する態度や非難する態度を採ったりやめたりし、また、なじったり、好きだと言ったりした。また、B 大学相談員や C 教授にセクハラ被害を相談したりする一方で、X への恋愛感情を示したりもした。A は自殺未遂を訴えたり、カウンセリングを受けたりした後、セクハラ被害に遭ったとして Y 法人の対応を求めた。YU 大学はハラスメント防止規程に沿って、学内調査を行い、慎重な調査を経て、X を懲戒解雇相当と判断し、弁明手続を経て懲戒解雇処分を下し、マスコミに X の所属学部・赴任時期を含めて公表した。これに対して、X は、① A との関係は合意に基づくものでありセクハラではなく事実誤認に基づく懲戒解雇は違法である、地位の確認を求め、②解雇処分とマスコミ公表によって精神的苦痛を被ったと不法行為に基づく慰謝料支払を求めて提訴した。	裁判所は、XA 間の性的関係に A が同意していなかったとは認められないとし、X の A に対する行為は不適切行為だがセクハラでない[×]として、懲戒解雇は違法無効と判断。しかし①労働契約は終了したので地位確認を求める理由は無いとし、② Y には、X が A にセクハラしたと事実誤認しても已むをえない事情があり、過失はなく賠償請求に理由はない。また、公表は公益を図る目的で、名誉棄損に故意過失も無いとして請求を棄却。	<b>加害者 vs 雇用主</b> ①加害者教授と被害者院生との関係が被害者の望まない性的関係なのか、望んでいる関係(恋愛)なのか、困難な事実認定を行った事案。 ②セクハラの有無について事実誤認があり、解雇が違法、無効であれば使用者は原則として、不法行為を負うが、やむを得ない特段の事情があれば、過失が否定されるというルールを示した事案。
29 [AH] 札幌地判 H25. 2. 15	判時 2179 号 87 頁	被告北海道設置の公立高校の生徒がインターネット上に同級生に関する不適切な書き込みをしたことに関して、同校の教師らが事情聴取をし、その上で学校は当該生徒を停学処分にしたところ、その直後に当該生徒が自殺した。遺族(原告: 父母、母死亡後弟が継継)は、同校の教師らが不適切な発言を伴う長時間の事情聴取をし、裁量を逸脱して停学処分にしたため、子が自殺するに至ったなどと主張して、国賠法 1 条 1 項に基づく国賠を求めて訴えを提起した。	教師らによる事情聴取に際して「お前の罪は重い、死ぬ」という発言が仮にあったとしても、前後の文脈や言い方は不明であり、直ちに安全配慮義務に違反するなどして違法と評価できるような内容であるとまではいえない、とし請求棄却。[×]	被害者(の親ら) vs 自治体(学校設置者)  自殺した生徒は教師の不適切な発言を遺書に書き残していたが、裁判所は前後の文脈や言い方は不明である、とした。
30 [PH] 東京高判 H25. 2. 27	労判 1072 号 5 頁  原判決: 東京地判 H24. 3. 9、労判 1050 号 68 頁	休職期間満了により、被告会社から自然退職扱いとされた原告が、元上司であった被告従業員からの飲酒強要・脅迫等のパワハラを主張。パワハラを受けたことにより、精神疾患等の罹患、治療費、休業損害ほか精神的苦痛を被ったとして、被告会社に対し、民法 709 条、715 条及び 719 条又は労働契約上の職場環境調整義務違反、また被告従業員に対し、民法 709 条及び 719 条に基づき、損害賠償金を請求するとともに、精神疾患等は業務上の疾病に当たるなどを理由に、上記自然退職扱いの前提となる休職命令は無効ないし信義則に反するとして被告会社に対し、地位確認及び自然退職後の賃金支払を求めた。一審東京地裁は、留守電に残された上司暴言による不法行為のみを認定[○]。賠償金額: 慰謝料のみ 70 万円。	1 審が不法行為とした留守電の暴言のみならず(1 審判決を変更し)その他留守電の暴言、飲酒強要、運転強要を不法行為と認定[○]。賠償金額を一審判決より増額し 150 万円の連帯支払いを命じた。なお、復職願いや相談等申出をせずに自然退職に至ったとして地位確認を認めず。	被害者 vs 上司・雇用主。  ハラスメント(不法行為)認定の範囲を一審判決より拡大。一方、雇用主による被害者退職の措置を容認し、被害者の地位確認までは認めず。

i このハラスメント判例一覧表は、吉川主宰の「関西ハラスメント判例研究会」が作成したものについて、吉川が加筆したものです。「関西ハラスメント判例研究会」には、吉川のほか、大阪ふたば法律事務所 大橋さゆり 弁護士/白石多津子社会保険労務士事務所 白石多津子社会保険労務士/あわざ総合法律事務所 染川智子 弁護士/竹山・田上法律事務所 田上智子 弁護士・権野裕介 弁護士/行政書士神戸移民法務事務所(辰巳事務所) 辰巳真司 行政書士に、メンバーとして加わって頂いています。





## ケース 11 P大学(セクハラ)事件・控訴審

(大阪高判平 24.2.28、労判 1048 号 63 頁)

### 【事実の概要】

Y 大学（被告・控訴人）の教授である男性 X（原告・被控訴人）が、Y 大学の新任准教授（専修科目は異なるが同じ研究等）の女性 A に対して、平成 19 年 6 月～20 年 1 月にかけて飲酒の執拗な誘いをし、同月 16 日に飲食を共にした際に太ももを触る、二の腕を触る、抱き寄せる等のセクハラ行為を行い、その結果 A に心身の疲弊をもたらし、週 1 回のカウンセリングを受ける等 A の教育研究環境を悪化させたなどとして、Y 大学から懲戒処分として減給処分を受けたことにつき、X が同処分の無効を主張し、処分の付着しない労働契約上の権利を有する地位の確認及び減給された金員（1 万 4425 円）の支払いを求めた事案。

原審（大阪地判平 23.9.16、労判 1037 号 20 頁）では、X の請求をいずれも認容（セクハラ行為の存在を否定）したため、Y 大学が控訴した。

### 事案経緯（裁判所の認定を基に再構成）

H19 年 4 月 A が本件大学に採用された。以降、教授会の折や通勤途上、X と A とは顔を合わせる機会があり、A は X から飲酒の誘いを受けたことがあった。

H19 年 11 月下旬 阪急電車で遭遇し、飲酒の誘い、A は明確な返事せず。

H19 年 12 月 7 日 飲みに行く日程について、学内で X から強い口調で確認を求められ、A は観念し、1 月 16 日に飲みに行くことが決定。その後 A はメールで携帯番号や携帯アドレスを伝えた。

H20 年 1 月 15 日 X から A へ翌日の約束の確認メール送付。A はそれに対し、了解の趣旨と「楽しみにいたしております」とメールで返信。

H20 年 1 月 16 日 鶏料理店 E 店カウンター席に 2 人で座り飲食。1 時間くらい経ったころ、X が右手で A の左太ももを触り、A は X の手を振り払い「やめて下さい」と言うも、複数回繰り返された。2 時間半近く経った午後 8 時 50 分ころ、店を出た後、帰りの地下鉄御堂筋線車内で X が、A の左腕の二の腕をつかんで、腕を組もうとしているかのような行為をしたため、A は驚いて「つかむところが違います」と言いながら、X の腕を動かして手すりを持たせるようにした。阪急電車改札付近で別れる際、A が誘いのお礼を述べながら X に握手をしたところ、X が握手をした自らの手を A の身体に回そうとしたため、A は驚き、X を突き放すように逃れ、そのまま改札を通り電車に乗車した。午後 9 時 45 分ころ、A は翌日から X と顔を合わせることを考え、自分の態度を取り繕い、支払いの礼を済ませたいという気持ちで、X に対しお礼とお詫びのメールを送信。その後午後 9 時 51 分、X より A に対するお礼のメールが、また午後 10 時 22 分には自宅に到着した旨と感謝のメールが届くが、これに対し A は返信はしなかった。

H20 年 1 月 22 日 Y 大学学内において A の姿を見かけた X から手を振られるが、A はこれに応じず走り去った。

H20 年 1 月 23 日 Y 大学学部教授会においても A は X からの視線をそらし、言葉を交わさなかった。

H20 年 1 月 24 日 X は A に「どうも先週は不愉快な思いをさせたようで。ごめんなさいね。」とのメールを送信。A は返信しなかった。

H20 年 2 月 14 日 A は Y 大学内設置のセクシャル・ハラスメント相談室の相談員に対し、X の氏名を告げず本件 1 月 16 日当日の行為について、セクシャル・ハラスメントに当たるか質問。心身の不調（本件当日からしばらく何も考えられない状態であったこと、食欲がなく、

寝汗や不眠等体調不良、なんとかしたいが反動がこわい等)についても相談。

H20年2月21日、27日および3月12日 AはY大学内セクシャル・ハラスメント相談室に再度相談。救済申請の意思があるものの、キャリアへの影響、申請に伴う困難を考えて迷っているなどと相談し、心身の不調を訴えた。(Aは同年1月22日においても、学部長と非公式面談し、本件被害を訴え、その後複数の同僚教員らにも相談をしている。)

H20年3月19日 Aは学部執行部にも同様の相談。

H20年4月2日 AはY大学セクシャル・ハラスメント防止委員会に救済申立。H20年4月4日 Y大学セクシャル・ハラスメント調査委員会設置。

H20年4月18日 Aは、Y大学セクシャル・ハラスメント調査委員会に対し本件H20年1月16日における経緯等記載の書面を提出。

H20年4月30日第1回調査委員会開催。

H20年6月16日 同大学内セクシャル・ハラスメント相談室の相談員は、Aについて日常生活に支障を生ずる症状、人間不信、精神不安定等、本件当日に受けた行為のフラッシュバックによる苦痛や報復に対する恐怖心を抱いていると判断。これはセクシャル・ハラスメント被害の内容と一致するとの所見を示す。

H20年7月9日 調査報告書が学長に対し提出された。Xに対して懲戒処分(2カ月の減給相当、但し合計額はXの平均賃金の1日分の半額)が相当と提言。

H20年7月30日 教授会により懲戒処分決定。

H20年10月2日 Xは不服申立書提出。不服審査手続が採られた。

H21年2月18日 不服審査手続を経て減給処分が改めて決定。

H21年2月26日 懲戒処分がXに通知された。

【判旨】一審判決(セクハラ行為があったとは認められないとして懲戒処分を無効とした)が取り消され、被控訴人の請求はいずれも棄却された。

① XのAに対する「セクシャル・ハラスメント行為の有無」について  
＜セクハラ行為の態様について＞

「本件店舗内において、右隣に座っていたAの左太ももに手をおき、これにAが不快感を示したにもかかわらず、複数回にわたって同様の行為を繰り返した上、『おまえ』と呼びかけて、年齢や婚姻の有無を尋ねたり、地下鉄車内でAの左腕の二の腕をつかむなどしたというものであって、これらの行為は、明らかに、相手の意に反する性的な言動であり、相手に対して不快な性的言動として受け止められ、不快感、脅威、屈辱感を与えるものであったというべきであるから、セクシャル・ハラスメントに該当するものと評価するのが相当である」。

＜Aの証言等の信用性について＞

「本件当日の経緯に関するAの証言等は、具体的かつ詳細で、迫真性もあるうえ、終始一貫しており、その内容等に特段不自然、不合理な点はない。そして、Aが虚偽のセクシャル・ハラスメント行為を作出して被控訴人を陥れようとする動機は何ら想定することができない。…Aは、本件当日以降、それまでの表面的態度を一変させて、被控訴人を避けるようになったところ、これは、Xからセクシャル・ハラスメント行為を受けたためであると考えられ、同行為があったことの証左というべきである……。加えて、Aは、その後に心身に不調を生じているところ、その症状はセクシャル・ハラスメントの被害者にみられる症状と一致しているとの専門家の所見があり、この点も被控訴人によるセクシャル・ハラスメント行為の存在を推認させるものである」。

<Xの証言等の信用性について>

X(被控訴人)は、「飲酒の機会に話に興じたときに相手の膝を相づちを打つようにポンとたたき癖があり、本件店舗においても……その癖が出て、Aの左膝部分をポンと1回たたいたが、そのほかにはAの身体に接触していないなどと供述する……。しかしながら、……相手の膝に届くように意識的にカウンターの下に深く手を差し入れる必要があると考えられるが、飲酒の席でこのような姿勢をとることは不自然である上、……『相づちを打つようにポンと相手の膝を打つ癖』の発現として説明できるものではないことは明らかである。しかも、被控訴人は、これを癖による無意識の行動であったかのように説明するが、……通常の社会人であれば、自己の行為がAに性的言動として受け止められ……不快感を与えたことは容易に想像でき……るから、直ちに謝罪するなどするのが自然……、被控訴人は何らの対応をすることなく、……このような態度や弁解も不自然といわざるを得ず、被控訴人の上記供述はにわかには採用することができない」。

<Aの言動に基づくXの主張について>

X(被控訴人)は、「①Aが本件当日の飲酒の誘いに応じたこと……、⑤別れた後に電車内から被控訴人に対する感謝といたわりのメールを送信してきていることは、……行為もなかったことを証明する……旨主張する。しかしながら、Aが……応じるなどしたのは、被控訴人が本件学部の教授の地位にあり、発言力があると感じており、これを拒否すると自己の本件学部内での立場に不利益が生じないとも限らないと考えたためであった……。そしてAが被控訴人に対して拒否的な態度や不快感を明確に示さなかったからといって、Aが被控訴人の言動に対して何ら不快感を抱かなかつたといえるものではないことはもちろん、セクシャル・ハラスメント行為がなかったことを推認させるといえるものでもない」。

<XとAとの間の上下関係の有無について>

X(被控訴人)は、「被控訴人とAの間には何ら上下関係もないと主張するが、被控訴人は長年本件大学に勤務し、学部長の経歴をも有する教授である一方、Aは本件学部に着任して1年に満たない准教授であり、約20歳の年齢差もあることからすれば、本件学部の人事のシステム上、……准教授から教授への昇任が本件学部の教授会において決定されることに照らせば、Aにおいて、教授であるXに影響力があるものと感じ、被控訴人の機嫌を損ねるなどすることが本件学部内での自己の立場に影響を及ぼすのではないかと懸念したことはごく自然と考えられる……」。

② Xの処分手続の適法性について

Xは弁明の機会が不十分であったとして手続が違法・無効であるとも主張した。しかし、本件処分に先立ち、本件調査委員会において2回の事情聴取を受け、詳細な事実経過説明書を提出する機会が与えられ、また、本件処分を了承した大学協議会の審議結果に対する不服申立ての機会も与えられ、その申立ても行ったものであるから、手続の違法があるという主張は採用されなかった。

【ポイント】

1. 大学のセクハラの二面性

職場のセクハラ(教授と准教授……職場の上司部下/同僚)

研究・教育におけるセクハラ(師弟的つながり。研究者として同分野で生きにくい)

2. ハラスメント行為の有無(証言の信用性と事実認定)

(まとめ：白石多津子)

## ケース 24 M 社(セクハラ)事件

(東京高判平 24.8.29、労判 1060 号 22 頁)

### 【事実の概要】

本事件は質屋を業とする会社 Y1 社（1 審被告・被控訴人）に勤務する女性従業員 X が同社社長・既婚者男性の Y2（1 審被告・被控訴人）及び勤務先男性店長 Y3（1 審被告・被控訴人）からそれぞれ別々に性行為・性交渉を強要され肉体的・精神的に苦痛を受け、また同社会長（実質的代表者）B から心無い物言いをされ、怒鳴りつけられて肉体的・精神的に苦痛を受けたため、Y2 及び Y3 並びに使用者たる Y1 社に損害賠償を求めたものである。

X は、平成 20 年 4 月からの入社が内定し、大学卒業前の平成 19 年 10 月から Y1 社が社宅として用意したワンルームマンションに引っ越し、Y1 社 A 本店でアルバイト（平成 20 年 1 月から正社員）として勤務していた。A 店は 11 月 3 日オープンで、店長 Y3（当時 28 歳）の他 5 名が働き、Y2（当時 30 歳）も 3 か月間働くことになっていた。Y2 は、A 店で X と面談をし、仕事に不安を覚える様子の X のことが気がかりであった。

Y2 は、平成 19 年 12 月 11 日、気がかりだった X から X 宅で話を聞こうと思い立ち、午後 11 時過ぎに電話し、了承が得られたので、酒と菓子を持って X 宅を訪問した。X は Y2 に対し仕事の愚痴をこぼしたほか、話題は家族のことから異性のこととなった。X から好意を寄せられていると思った Y2 は、X にキスをし、体に触ると、X も Y2 の性器を触る等した。X は「こういうことはだめです」「奥さんがいますよね」などとは言ったが、結局、性交渉に至った。

平成 19 年 12 月 16 日、A 店の新入社員歓迎会が行われ、X は酔っ払い、他のスタッフとともに Y3 に送られて帰宅した。その後 X に好意を抱いていた Y3 は 2 人で話をしたいと思い、X に電話をし、X 宅を訪問し、酒を飲みながら話をした。12 月 20 日、X は Y3 に誘われ、おでん屋に行き酒を飲んだが、更に飲もうとコンビニで酒を買って Y3 宅へ向かった。2 人はテレビを見ながら酒を飲み、その後、合意の上、性交渉に及んだ。X は Y3 の行為を拒絶する素振りを見せなかった。X はそのまま Y3 宅に泊まった。

平成 19 年 12 月下旬夜、Y2 は、事前に X の了承を得た上で、X 宅を訪問し、話をしたのち性交渉に及んだ。X は Y2 の行為を拒絶する素振りを見せなかった。性交渉後、X は Y2 の腕枕で寝そべったまま話をした。X は、Y3 とともに既に性交渉を持つ関係にあったため、Y2 に対し、Y3 は X と Y2 との関係を知っているかと尋ねた。

平成 19 年 12 月 30 日、A 店の忘年会があり、X は 1 次会のみ参加し帰宅した。帰宅後、Y3 から X 宅に行っても良いかというメールを受信し了承するメールを返信した。その後 Y2 からも同趣旨の電話を受けたが、両者の鉢合わせを避けるため眠いと言って断った。Y2 は執拗に要求することなく断りに応じた。大晦日深夜も Y3 は X を訪問した。

X は A 店勤務の先輩に Y2 及び Y3 との関係を打ち明け相談したところ、Y2 の妻に何をされるかわからないから Y2 との関係をやめた方が良いと忠告され、Y2 との関係を断とうと考え、平成 20 年 1 月上旬夜、Y2 が X 宅を訪問した際に、X は Y2 に Y3 との関係を打ち明けた。Y2 はショックと言って、性交渉を行おうともせず帰った。Y2 は、既婚者の自分よりも独身の Y3 が X と付き合う方が良いと考え、その後 X に連絡しなかった。

X と Y3 とは、1 月中旬以降、D アウトレットや E 水族館に出かけたり、食事に行ったり、デートをし、合意の上、X 宅で週 1・2 回の割合で性交渉を持つなど交際を続けた。1 月下旬には、Y3 は、X と Y2 との関係を知るに至ったが、3 月 10 日に X に対し、ちゃんと付き合いあってほしいなどと言った。

X は、次の諸点で職場に不満を抱いた。(1)2 月ごろ、A 店は、従業員が日常真面目に仕事

をせず、東京から上司が来たときに限り仕事をするという、ストレスとなる仕事環境であった。(2)XはY1社から休暇を取得し、大学の卒業式に出席し、又、海外に卒業旅行に行きたいとY3に訴えたが、休暇ではなく会社にいたことにしてやろうと持ちかけられ、結局、卒業式にも卒業旅行にも行かなかった。(3)XがY2らとの関係を相談した先輩を含め、A店では退職者が相次ぎ、XはA店の売上は良くないし、Y1社は危ないのではないかと不安を抱いた。(4)3月15日人事担当者から4月1日に東京で行われる入社式に、休暇を使って出席するよう言われ(16日には、入社式出席は勤務扱いに変更すると通知有り)、Y1社の対応に失望し、入社式には出席しないと回答した。

XからY2・Y3との関係の話を打ち明けられていたA店の先輩は、2月に退職する際、Y2に対し、Xとの関係をばらさらないからということで50万円を脅し取った上、社員数人に話を広めたため、3月頃にはXとY2・Y3との関係の噂はY1社内に広まっていた。

Xは労働環境への不満と、噂が広まったことから、3月16日A店副店長に、18日にはY3に、Y1社を退職する意向を伝えた。Xは、4月7日人事担当者に対し、Y2やY3からセクシュアル・ハラスメントを受けたことのほか、労働条件の不満をぶつけ、場合によっては会社を訴えると話した。

Xは、Y1社長のBと、4月15日、23日、27日面談し、その際に、次のようなことを言われた：「あんたも悪いんだ」「何で部屋に入れたんだ」「暴力されたわけじゃないでしょ」「奥さんがいたの知ってるでしょ、一緒に食事だって行ってるじゃないか」「一番かわいそうなのは奥さんだ」「やるんだったら徹底的にやればいいでしょ。あんたは奥さんに訴えられるぞ。あんたの為どうするのが一番いいか、みんな遅くまで話し合っただけなのに」「お世話になった人だっているでしょ」「あんたは、わがままだ。自分の都合のいいようにばかり言って」「辞めるのを決めたのは、あんたでしょ」。

4月23日、Y1社からXは生活費等として50万円の支払を約束され、5月に支払いを受けた。結局、Xは平成20年6月15日、同年4月8日付でY1社を退職した。一方、Y2は、Xとの性的関係発覚後代表取締役を辞任した。また、Y3も関係発覚後降格と減給3か月の処分を受けている。

Xは、本件職場におけるセクシュアル・ハラスメントをめぐって、Y2・Y3に対する(不法行為責任に基づく)損害賠償、及びY2・Y3をY1社被用者として、(使用者責任に基づく)Y1社に対する損害賠償、並びにY1社長Bの発言を不法行為としY1社に対する(不法行為責任に基づく)損害賠償を求めて提訴した。原審(東京地判平24.1.31、労判1060号30頁)は、性交渉は合意の上であったと認定、Y2・Y3の不法行為責任及びY1社の使用者責任、Bの発言に関わるY1社の不法行為責任、いずれの請求も棄却したため、Xが控訴した。

## 【判 旨】

東京高裁は、Y1社社長Y2の行為については、原審事実認定を一部否定し、セクハラを認定した。賠償金として、Y2及びY1社に対し連帯して330万円(内弁護士費用30万円)の支払を命じた。

### 1. Y2社長の不法行為責任

控訴人Xは、被控訴人Y2から2度にわたり性行為を強要されるなどのセクハラを受けたと主張するのに対し、Y2は、XがY2の来訪を拒否せず、性行為の際も積極的で、同意の上の性交渉であると主張するが、これに関する東京高裁の判断は次の通り。

「控訴人は、翌年4月に被控訴人会社に入社することが内定した大学4年生であった……翌年入社予定のアルバイト……であるのに対して、被控訴人Y2は控訴人に対して人事権を有する被控訴人会社の代表取締役であったのであるから、控訴人が被控訴人Y2が訪問することを

受け入れ、被控訴人 Y2 の要求に応じて性行為を受け入れたことについては、それが控訴人の望んだことではないことは明らかであり、控訴人は自分の置かれた立場を考えてやむなく受け入れたものと認めるのが相当である。したがって、控訴人が被控訴人 Y2 の要求を拒絶することは不可能であったとまではいえないが、心理的に要求を拒絶することが困難な状況にあったものと認められ、控訴人が性行為を受け入れたからといって、控訴人の自由な意思に基づく同意があったと認めることはできない。「しかしながら、当時置かれていた控訴人と被控訴人 Y2 双方の立場を考慮すれば、控訴人の自由な意思に基づく同意があったと認めることはできないことは……説示するとおりであり、被控訴人の代表取締役であるという立場を利用して控訴人との性行為に及んだ被控訴人 Y2 の行為は、控訴人の性的自由及び人格権を侵害した違法な行為であり、控訴人に対する不法行為を構成するものというべきである」。

＊（参考対比）1 審東京地裁の判断

「そして、原告は、2 度目のとき、被告 Y2 が原告と性交渉を目的に来ると思ったが、……訪問を断って内定取り消し等になるのが怖く、訪問を了承した旨供述するが、最初から訪問の目的が分かり、それが嫌なのであれば、平成 19 年 12 月 30 日に訪問を断ったように……断ることも十分可能であったはずである。また、被告 Y2 は、被告会社の代表者であったといっても、当時、まだ 30 歳であり、23 歳の原告と年齢も近く、……スタッフに対し送信した業務連絡のメールを見ても、社長風を吹かせるようなものではない……。そうすると、原告が、被告 Y2 との性交渉に同意していなかった旨の供述等は採用できないというべきである。よって、……原告と被告 Y2 との性交渉は合意の上で行われたものと認めるのが相当である」。

## 2. Y2 の行為に関する Y1 社の責任

(1) 控訴人 X は、被控訴人 Y2 のセクハラは、その地位に基づき、被控訴人会社の事業の執行についてなされたものであると主張するが、これに関する東京高裁の判断は次の通り。

「前記のとおり、被控訴人 Y2 は、被控訴人会社の代表取締役を務めていたが、実質的には被控訴人会社の被用者であったところ、……被控訴人 Y2 は、日頃から新入社員が被控訴人会社に適応できるかどうかについて気に掛け、随時面接等を行っていたが、……控訴人のことを気に掛けていたこと、……控訴人は、被控訴人 Y2 から深夜に電話で自宅を訪問することを告げられた際、被控訴人 Y2 から業務用メールに対する対応の件で注意を受けるのではないかともし、来訪を了承したこと、控訴人の住居は、被控訴人会社が女性従業員用の社宅として用意したワンルームマンションで、控訴人は、一人暮らしの生活ぶりや部屋の整頓の状況を抜き打ちでチェックするために来訪するのではないかと考えたことが認められる。これらの事実によれば、被控訴人 Y2 が控訴人の自宅を訪問した行為は被控訴人会社の事業の執行と密接な関連性を有すると認められるから、被控訴人会社は、被控訴人 Y2 の控訴人に対する前記不法行為につき、民法 715 条に基づき、被控訴人 Y2 の使用者として、損害賠償責任を負うと解すべきである」。

(2) 更に東京高裁は Y1 社独自の責任（使用者責任でない責任）につき次の通り判示する。

「事業主は、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のないよう雇用管理上必要な措置を講ずる義務を負っているところ……、被控訴人 Y2 は、控訴人が被控訴人会社に勤務していた当時被控訴人会社の代表取締役の立場にありながら、深夜控訴人の自宅を訪ね、性行為を強要したものと認められる。そして、……被控訴人会社においては、幹部社員の間でも職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならないとの意識が希薄であり、セクシュアルハラスメントの防止に向けた方針の明確化やその周知、啓発が十分になされていなかったことが認められ、被控訴人会社が上記義務に違反していたことは明らかであり、……その結果、控訴人に対するセクシュアルハラスメントという事態に至ったことが認められるから、被控訴人会社は、控訴人に対し、民法 709 条に基づく損害賠償義務も負うと解す

べきである」。

\* (参考対比) 1 審東京地裁の判断

「以上、被告 Y2 の不法行為責任及び被告会社の使用者責任はいずれも認められない」。

3. Y3 店長の不法行為責任

Y3 店長の不法行為に関する東京高裁の判断は次の通り。

「控訴人は……控訴人宅で控訴人を強姦した旨主張している。しかしながら、……被控訴人 Y3 は独身であり、控訴人に好意を抱いていたが、……その後、控訴人と被控訴人 Y3 は休日に 2 人で水族館やアウトレットに出掛けるようになり、平成 20 年 2 月中には、週 2 回ほどの頻度で、控訴人宅で 2 人で酒を飲んだ後性交渉を持ったことなどの事実が認められ、これらの事実からすれば、控訴人は、平成 19 年 12 月中旬から平成 20 年 2 月までの間、被控訴人 Y3 と極めて親密な関係にあったと認められ、控訴人は、自由な意思に基づいて、……性交渉を持ったものと認めるのが相当である。したがって、控訴人の上記主張を採用することはできず、他に被控訴人 Y3 の言動が控訴人に対する不法行為を構成することを認めるに足りる証拠はない」。

4. B 会長の不法行為と Y1 社の不法行為責任

B 会長の X に対する発言に関しては、東京高裁は不法行為性を認めなかった。

「……、B は、平成 20 年 4 月 23 日に C 市内の百貨店の喫茶店で、対応策を協議するための控訴人との 2 回目の面談を行ったこと、……、控訴人が被控訴人 Y2 に妻子があることを知りながら被控訴人 Y2 と性交渉を持ったことを非難したこと、……被控訴人会社側は、控訴人が当分の間社宅の使用を続けること及び生活費等として 50 万円を控訴人に支払うことを了承したことが認められる。上記の面談における B の発言中には、控訴人の心情を傷つけるものが含まれていたことがうかがわれるが、他の客には気付かれないような態様で発言されていること等に照らし、B の発言が、社会通念上許容される限度を超える違法なものであるとまではいえず、控訴人に対する不法行為を構成すると認めることはできない」。

5. 慰謝料額とうつ病・PTSD

慰謝料額や精神的疾病等についての東京高裁の判断は次の通り。

「被控訴人 Y2 の不法行為の態様、その後の経緯等の諸事情を総合して勘案すれば、控訴人が被った精神的苦痛を慰謝するための額としては 300 万円が相当である」。

「控訴人は、医師から『うつ病』『外傷後ストレス障害』と診断され、抑うつ状態にあり、……、慰謝料のみならず、治療費、逸失利益等の賠償が認められるべきであると主張し、……診断書……には……レイプされたために抑うつ状態に陥ったとの記載がある。しかしながら、上記の診断書は、被控訴人 Y2 が控訴人との性交渉に及んだ 1 年 4 か月後に控訴人の供述のみに基づいて作成されたものであるから……直ちに控訴人の現在の症状が……Y2 と性交渉を持ったことによって生じたと認めることはできない。……(事実列举中略)……これらの事実からすれば、控訴人に平成 21 年 4 月 26 日当時『うつ病』『外傷後ストレス障害』の症状が認められたとしても、平成 19 年 12 月に被控訴人 Y2 と性交渉を持ったことと上記の症状との間に相当因果関係があるとは認め難い」。



## 【ポイント】

### (1) 被害者原告女性部下 vs 加害者被告男性上司&雇用主の事案……いろいろな点で特徴的

- ①被害者が女性部下であり、加害者が男性上司
- ②加害者と呼ばれた2人のうち、1人が会社トップの社長、もう1人が中間管理職的な店長
- ③請求の根拠：加害者の不法行為責任、雇用主の使用責任と職場環境に関する不法行為責任
- ④加害者被告が2人独立して存在していて、被害者が二重に被害……職場の風土の問題
- ⑤被害者が若年（セクハラ事例ではしばしば見られる<sup>1)</sup>）
- ⑥性交渉を伴うので重度のセクハラ  
（重度のセクハラも珍しいわけではなく賠償金は数百万円という水準となることが多い<sup>2)</sup>）

### (2) 違法性認定の困難さ

性行為が合意に基づくものか、それとも被害者の意に沿わないハラスメントか

「心理的監禁状態」理論：Xが控訴審で展開した主張→抵抗・抗議がなくても、合意があるというわけではなく、ゆえに、ハラスメントが成立しないというわけではないという理屈

「職場における性的自由の侵害行為の場合には、職場での上下関係（上司と部下の関係）による抑圧や、同僚との友好的関係を保つための抑圧が働き、このために、被害者は必ずしも身体的抵抗という手段を採らない要因として働くことが知られている<sup>3)</sup>。……これを拒めば次は仕事上でも嫌がらせをうけるのではないかと思われ『心理的監禁状態』<sup>4)</sup>となって意に反したセックスを強要され続けたものである<sup>5)</sup>」。

---

<sup>1</sup> 例えば、菓子製造販売会社女性従業員が上司から「昨夜遊びすぎたんじゃないの」等セクハラ言動を受け退職するに至った東京高判平成20年9月10日（判時2023号27頁、労判969号5頁）の被害者は高卒後入社して1年以内にハラスメント被害が始まっている。教会女性職員が指導者牧師から夜間車両でホテル街を通過する等のセクハラを受けた大阪高判平成17年4月22日（労判892号90頁ダイジェスト）の被害者は、大学卒業後着任早々から被害を受けている。輸入車販売店店長が女性店員と研修参加後飲酒し、宿泊ホテルの部屋で泥酔の女性店員の胸を触った東京地判平成16年3月30日（労判876号87頁）では、被害者は自動車販売経験の無い採用間もない女性（20代後半）であった。雇用主にアフターファイブのセクハラについての責任を認めた大阪地判平成10年12月21日では、被害者は新入社員で、被害は新入社員歓迎会の2次会で発生している。広島地判平成15年1月16日（判タ1131号131頁）の被害者も、大阪地判平成7年8月29日（判タ893号203頁）の被害者も高校卒業間もなく被害に遭っている。

<sup>2</sup> 吉川英一郎「ハラスメント」斎藤修編『慰謝料算定の理論』ぎょうせい、2010年277頁の表中、「分類5：性交渉／強姦（未遂）」の事件（全18件）は、7件が100万以上200万円未満、他の7件が200万以上500万円未満、残り4件が500万以上に分布している。

<sup>3</sup> 東京高判平成9年11月20日、判時1673号89頁、判タ1011号195頁、労判728号12頁が、米国における強姦被害者の対処行動に関する研究をもとに判示したことで、普及した考えである。

<sup>4</sup> 「心理的監禁状態」について、戒能民江「セクシュアル・ハラスメントの司法的救済とその限界」F-GENS ジャーナル7号（2007年）218頁の心理学者井上摩耶子及びアメリカの精神医学専門家ジュディス・ハーマンへの言及参照。

[http://teapot.lib.ocha.ac.jp/ocha/bitstream/10083/3874/1/FGENS07\\_P214kainou.pdf](http://teapot.lib.ocha.ac.jp/ocha/bitstream/10083/3874/1/FGENS07_P214kainou.pdf)

（2013年11月16日閲覧）

<sup>5</sup> 「心理的監禁状態」に関連する判例として、東京高判平成16年8月30日、判時1879号62頁参照。女子大生がゼミ招聘講師の著名演出家にその宿泊先ホテルで性的行為を受けた事案において、女子大生が抗わなかったにも拘らず、ハラスメントを認定した。

### (3) 控訴審における逆転傾向

判例傾向としては、一審判決が控訴審で逆転するケースも多い<sup>6</sup>。

### (4) メンタルな疾病発症とハラスメント行為との因果関係

控訴人 X は、被害を契機とするうつ病・PTSD の発症を主張

裁判所は、診断書を高く評価せず、被害と発症との間の因果関係を認めなかった。

### (5) 新たな傾向：雇用主の措置義務違反による雇用主自身の不法行為責任認定。

本件判決では、Y2 の不法行為責任とともに、X の雇用主の不法行為責任が認定。

従前は、事後的に対策を取れば、雇用主の責任は果たされたとする例が多かった<sup>7</sup>。

男女雇用機会均等法改正（平成 19 年 4 月施行）により配慮義務から措置義務（11 条）へ予防措置を採っていない場合は、その懈怠・不作為が雇用主自身の責任を問う根拠となる「被控訴人会社が上記義務に違反していたことは明らか」と判示

→Y1 社は、加害者 Y2 及び Y3 の処分を速やかに実行したが、事後の対応では足りない。

（まとめ： 吉川英一郎）

---

<sup>6</sup> 例えば、男性教授の新任女性准教授に対する行為が問題視された大阪高判平成 24 年 2 月 28 日、労判 1048 号 63 頁（原審は大阪地判平成 23 年 9 月 16 日、労判 1037 号 20 頁）や菓子製造販売会社の前掲東京高判平成 20 年 9 月 10 日、判時 2023 号 27 頁、労判 969 号 5 頁（原審は東京地判平成 20 年 3 月 26 日、労判 969 号 13 頁）が挙げられる。逆に、一審でハラスメントが認定され、控訴審で覆ったケースとして、大阪高裁平成 17 年 6 月 7 日、労判 908 号 72 頁（原審は、大阪地判平成 16 年 9 月 3 日、労判 884 号 56 頁）がある。

<sup>7</sup> 例えば、事後措置を採るチャンスがない（被害者が適時に告発しなかった）ことに着目して、（使用者責任を認めるものの）雇用主の義務違反を認めなかったケースとして、京都地判平成 18 年 4 月 27 日、判タ 1226 号 171 頁、労判 920 号 66 頁がある。また、広島地判平成 19 年 3 月 13 日、労判 943 号 52 頁も事後対応のみを評価対象にして、雇用主の債務不履行の主張を認めていない（使用者責任は認める）。

## ケース 17 某スーパーマーケットでのパワハラ労働審判事件

(さいたま地裁労働審判事件 平 23 年 5 月某日調停、労判 1048 号 170 頁)  
(平 23(労)〇号事件 (口外禁止条項あり))

### 【事実の概要】

相手方 Y 社はスーパーマーケットチェーンを展開する大手の株式会社、申立人 X は平成 20 年 4 月に期間の定めのない従業員として Y 社に入社した女性である。

X は平成 21 年 7 月、新規オープンを控えた店舗での勤務となったが、上司である男性チーフ A より、必ず解錠時刻である午前 7 時に出勤するよう要請されたが、シフト上の勤務時間開始時にタイムカードを打刻するよう求められた。終業時にもタイムカードをシフト上の終業時刻に打刻し、その後に残業を続けるという事態が常態化していた。

その中で、A より X に対し、サービス残業を続けてきたことを考慮しない発言、配慮のない発言がなされた。X が長時間勤務で疲労したためか体調を崩したので、X の婚約者が心配して A を含む Y 社の上司と面談し、サービス残業の事実や A の上記発言をおおむね認める書類を作成して A に署名させた。

X は残業代約 146 万円、及び、A のパワハラ発言についての使用者責任に基づく損害賠償約 100 万円を求めて、平成 23 年 2 月、労働審判を申し立てた。

### <パワハラ行為の態様>

平成 23 年 3 月、A は X に対して、「残業するの嫌なの？嫌なら辞めれば？」「残業とかない事務とかに転職すればいいじゃん」などと、これまで X がサービス残業を続けてきたことを全く考慮しない発言をした。

同年 8 月、X の母親が倒れたために帰省したいと A に休暇申請を行ったところ、A は「いいよ、その代わりに俺に何してくれるの？」と発言した。

その後 X の母親が死亡した直後、A が他の仕事のために席を外す際、X に対し「もし副店長がおれのこと探してたら『おれは死んだ』と言っておいて」と、X の母の死亡を連想させる発言をした。

### 【調停要旨】

Y 社からの解決金 200 万円の支払。

(X 代理人弁護士よりコメント)

サービス残業の事実や A の上記発言をおおむね認める書類に A が署名捺印したことについて、労働審判では Y が「この署名は X の婚約者に威嚇されて行ったもので、書類の内容に信用性はない」と争ってきた。そこで第 1 回期日に労働審判委員会は X の婚約者からも事情聴取をしたが、婚約者が特段威嚇的な態度を取っていたという心証をとることはなかったようである。

その結果、請求額の約 8 割での解決となった。

(請求額約 246 万円に対して 200 万円。計算すると、パワハラ損害賠償は 80 万円が認められたことになる。)

### 【ポイント】

- 1 背景にあるサービス残業への不満と長時間労働の疲労
- 2 会社 Y は、事実関係を認める書面を作った上司 A に責任を押しつけて、労働審判申立を招いた？

(まとめ：大橋さゆり)

## ケース 23 医院事務パワハラ労働審判事件

(さいたま地裁労働審判事件 平 24.7.23 調停、労判 1059 号 97 頁)  
(平 24(労)41 号事件)

### 【事実の概要】

申立人 X1 及び X2 (「X ら」) はともに A 医院の事務職員であり、相手方は院長の Y である。申立人 X らは Y に①未払い残業代、②Y の X らに対するパワハラに対する慰謝料及びパワハラにより退職を余儀なくされたことの損害賠償、③タイムカード情報の不開示等申立人退職後の不誠実な交渉態度に関する慰謝料を請求した。

次のような内容のパワハラが日常的に行われ、職員の退職が相次いだ：

- ① 事務職員に対し朝礼で四字熟語の意味を尋ね、答えられないと罵倒する。
- ② 飼っているメダカや植木の調子が悪いと叱責する。

また、X2 は、X1 らに対するパワハラを目撃し、いつ自分の身に襲い掛かるかと恐怖した。さらに Y は、X らについて、研修期間中の残業・休日出勤の割増部分を支払わず、また、本採用後も残業代の上限を 3 万円とするということも行なった。

平成 23 年 8 月 29 日夜、X らは、事務長から「よく考えて、明日来るかどうか決めろ。迷っているなら迷惑だから来るな」と、Y 院長から「あんた本当にもう辞めて欲しい、明日から来ないでくれ」などと言われ、X1 と X2 とはそれぞれ、有給休暇を消化して退職すると申し出た。事務長はいったん承認したが、その後、職場放棄をしたという理由で、有給休暇分の賃金支払は拒否され、Y 側弁護士がさらに有給休暇の時季変更権を主張するなどしたため、労働審判が提起された。なお、提起前に X らは Y に対し、タイムカード等の開示を請求したが、Y はこれを黙殺した。

### 【調停要旨】

1. Y は労働審判の終了(労働審判法 24 条<sup>8</sup>)を主張したが、審判委員会は認めなかった。
2. 残業代について、タイムカード打刻・手書き記載の信用性などが争点となったが、委員会は、未払分の支払として、X1 に 56 万円、X2 に 11 万円を支払うよう Y に命じた。
3. パワハラについて、X らは元同僚を、Y は従業員を証人として争ったが、委員会は、パワハラ的事实は概ね存在したと判断し、職場環境配慮義務違反を認めた。委員会は、X1 については慰謝料分として 80 万円と退職の損害賠償として(賃金約 7 か月分) 142 万円を、X2 については退職の損害賠償として(同上) 126 万円を支払うよう Y に命じた。
4. 退職後の不誠実な交渉態度をめぐり、X1/X2 夫々に 20 万円の損害賠償が認められた。

### 【ポイント】

小規模な職場におけるパワハラは経営者(本件では、院長)個人によって左右されやすい。労働法規を意識しない経営者に第三者(裁判所・世間)は厳しい目を向ける。社会の常識を個人経営者は留意すべきであろう。

(まとめ：白石多津子)

<sup>8</sup> 労働審判法 (労働審判をしない場合の労働審判事件の終了)

**第 24 条** 労働審判委員会は、事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認めるときは、労働審判事件を終了させることができる。

**2** 第二十二条の規定は、前項の規定により労働審判事件が終了した場合について準用する。この場合において、同条第一項中「当該労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた」とあるのは、「労働審判事件が終了した際に当該労働審判事件が係属していた」と読み替えるものとする。

## ケース 30 ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル(自然退職)事件

第 1 審 ケース 12 東京地判平 24.3.9、労判 1050 号 68 頁

控訴審 ケース 30 東京高判平 25.2.27、労判 1072 号 5 頁

### 【事実の概要】

本件は、休職期間満了により、一審被告株式会社ザ・ウインザーホテルズインターナショナル（以下「Y<sub>1</sub>」）から自然退職扱いとされた一審原告 X が元上司であった一審被告 Y<sub>2</sub>からの飲酒強要等のパワーハラスメントを受けたことによる精神疾患等の発症、治療費、休業損害ほか多大な精神的苦痛を被ったとして、Y<sub>1</sub>に対し、民法 709 条、715 条及び 719 条（共同不法行為）又は労働契約上の職場環境調整義務違反、また Y<sub>2</sub>に対し、民法 709 条、及び 719 条に基づき、損害賠償金（遅延損害金）を請求するとともに、精神疾患等は業務上の疾病に当たるなどを理由に、上記自然退職扱いの前提となる休職命令は無効ないし信義則に反するとして Y<sub>1</sub>に対し、地位確認及び自然退職後の賃金支払を求めた事案である。

1. 一審被告 Y<sub>1</sub>社は、ウインザーホテルの運営会社である。一審被告 Y<sub>2</sub>は、平成 20 年 3 月 3 日に営業部次長として一審被告 Y<sub>1</sub>社に雇用された。また、一審原告 X は、3 月 10 日に Y<sub>1</sub>社に雇用されて営業本部セールスプロモーション部門に配属され、個人向け営業を担当した。X の直属の上司は Y<sub>2</sub>であり、Y<sub>2</sub>の直属の上司は A 本部長であった。X と Y<sub>2</sub>の両名は、海外富裕層顧客獲得のための G という世界的権威のあるホテル協会に関するシステム予約及び宿泊プランの業務を担当していた。

2. X について、Y<sub>1</sub>入社直前の平成 20 年 3 月 5 日に受診した健康結果の診断書において、血圧判定、肝機能判定および脂肪代謝判定がいずれも E 判定（要精密検査）であり、総合判定も E 判定、「二次検査をお受けください」であった。X の ALDH2 遺伝子多型は、アセトアルデヒドを酢酸に代謝する部位の酵素活性が極めて低い変異型で飲酒により不快又は有害な症状が出現する（平成 22 年 7 月に、X はアルコールによるアナフィラキシー様反応があり、アルコール飲用は禁忌であると診断されている）。

他方、X は、当時全く酒を口にしなかったわけではなく、少量の酒は飲んでいて、

3. 平成 20 年 4 月 15 日、Y<sub>1</sub>社が開催した X ほか新しく入社した社員の歓迎会において、X が少量のビールを飲み歓談している様子から、A 本部長においても、X が酒を飲むことができない体質であるとは認識していなかった。

4. ウインザーホテルでは平成 20 年 5 月 10 日に同ホテルで開催される結婚式に出席するため香港から多くの客が宿泊する予定になっていた。Y<sub>1</sub>社は PR のため英文パンフレットを作成し、宿泊客の部屋に置くこととし、パンフレット手配の担当者の X を、次いで X の同僚 D と Y<sub>2</sub>を同ホテルに出張させることにした。平成 20 年 5 月 7 日、出張した X は、手違いにより PR 用英文パンフレットが届いていないことに気づいた。X は急ぎ対処しパンフレットの到着は遅れたが、ウインザーホテル側の、関係者の協力により事なきを得た。この件について、東京本社に居た Y<sub>2</sub>から X に対し、今後連絡を密にする必要がある旨のメールが送信された。

5. 同月 11 日午後 9 時頃、上記英文パンフレットの件の反省会を兼ね、飲みに出かけた居酒屋で、Y<sub>2</sub>は酒の飲めない体質である X にしつこくビールを勧めてきた。X はグラスを手でふさぎながら「飲めないんです。飲むと吐きますので、今日は勘弁して下さい」などと断った。上記パンフレットの件で負い目を感じ、誘いを断りきれなくなった X は飲酒に応じ、気分が悪く

なってトイレに駆け込んでおう吐した。Y<sub>2</sub>は「酒は吐けば飲めるんだ」とさらにXに対し酒を勧めた。(パワハラ1-①)

6. 平成20年5月12日午前零時ごろ、宿泊先のウィンザーホテル内のバーやY<sub>2</sub>の宿泊していた部屋でもXはY<sub>2</sub>から飲酒につきあうよう言われ、飲酒し、酔いつぶれ、Y<sub>2</sub>の部屋のベッドで眠り込んでしまった。(パワハラ1-②)

7. 同日ウィンザーホテル出発後、営業活動などを経て、夕方、新千歳空港に到着した。この間、ほとんどレンタカーを運転していたのはXの同僚Dだった。夕方になってコンビニに寄った際、Y<sub>2</sub>は、「レンタカーはお前の名義で借りているのだから、運転を代わってやれ。」とXに命じた。昨夜の飲酒で体調が悪かったXは、「昨日の酒が残っていますので、運転はできません。」と述べたが、Y<sub>2</sub>は空港までXに運転させた。(パワハラ2)

8. 平成20年5月13日、14日、Xは平常通り入社したが、同月15日、通勤中めまいに襲われ入社することができず欠勤し、同月16日も通勤中に気分が悪くなり、T大付属T<sub>1</sub>クリニックを受診した。「急性肝障害」との検査結果が出たため、XはメールでY<sub>2</sub>に報告し、以降同月28日から6月15日まで長期欠勤した。

9. Y<sub>2</sub>は、出勤が困難であると連絡してきたXに対し、その体調を気遣ったメール（「無理をしないでまずはしっかり直すことだと思います。安静に願います。」など）を送ったりした。

10. 同年5月21日と23日から6月6日まで、XはT大付属病院本院の精神神経科を受診し安定剤等の処方を受け、同月9日にY<sub>2</sub>にその旨を連絡している。

11. その後、Xは同月16日に職場復帰した。XはA本部長に、出張時にY<sub>2</sub>に飲酒を強要されたことを報告したが、強要と長期欠勤との関係には言及しなかった。

(Xは、同日にY<sub>2</sub>から「何でこんなに長い間休んでいたんだ。今後、精神的な理由で会社を休んだらクビにするぞ」などと脅迫された旨主張している(パワハラ3)。

12. (Y<sub>2</sub>憤慨の背景事情) Xは入社当初から、度々、取引先への回答等の遅延が見られた。

13. Y<sub>1</sub>では就業規則上、直行直帰を原則禁止していたが、職場復帰後の平成20年7月1日、Y<sub>2</sub>から一旦帰社するよう指示されていたにもかかわらず、Xは直帰するという伝言メモを残し帰宅した。Y<sub>2</sub>はXに戻るよう指示したがXは拒否した。これに憤慨したY<sub>2</sub>は、午後11時少し前にXにメール（「Xさん 電話出ないのでメールします。まだ銀座です。うらやましい。僕は一度も入学式や卒業式に出たことはありません。」）を送るとともに、2度にわたって携帯電話をかけ留守電に怒りを露わにする録音（「えーXさん、あの本当に、私、怒りました。明日、本部長のところへ、私、辞表を出しますんで、本当にこいうのはあり得ないですよ。よろしく。」「Xさん、こんなに俺が怒っている理由わかりますか。本当にさっきメール送りましたが、電話でいいましたが、明日私は、あの一、辞表出しますので、で一、それでやってください。本当に、僕、頭にきました。」）を行ったが(パワハラ4)、以上につき同月4日にXに謝罪している。

14. Xは復職後、上司に体調不調を訴えていないが、実際には、安定剤や血圧降下剤の投与を受けていた。

15. Xは夏季休暇を平成20年8月15日から19日まで取得することとし、8月23日から29日まで香港出張を予定していた。Y<sub>2</sub>は夏季休暇を8月10日から14日まで取得する予定であり、8月4日に、Xに対し、打ち合わせを15日と18日に行う旨提案した。15日にY<sub>2</sub>が出社したところ、Xは夏季休暇中ということで出社していなかった。Y<sub>2</sub>はXに電話をかけて、夏季休暇中の打ち合わせを求めたが、XはY<sub>2</sub>の要求を受け付けなかったため、Y<sub>2</sub>は準備時間が足りず不十分な企画書のまま対応せざるを得なくなった。以上のXの対応を腹に据えかねたY<sub>2</sub>は怒りを抑えられなくなり、同日15日午後11時少し前ころ、Xに携帯電話をかけ、留守電に、「出るよ！ちえっ、ちえっ、ぶっ殺すぞ、お前、Iとお前が。お前何やってるんだ。お前。辞めていいよ。辞めろ。辞表を出せ。ぶっ殺すぞ、お前。」を録音（「本件8・15留守電」）し、再びXに対する怒りを露わにした。（パワハラ5）

16. 不安になったXは夏季休暇明けの同月20日、「東京労働局有楽町総合労働相談コーナー」へ相談に赴き、アドバイスを受けた。同月21日、営業部を率いるA本部長に本件8・15留守電を聞いてもらった。その後Xは予定通り香港出張をこなした。

17. 同月25日、Aは本件8・15留守電の件を踏まえY<sub>2</sub>とXとの指揮命令関係を解消し、Xを直接の部下とした。しかし、Xの席は平成21年1月31日までY<sub>2</sub>の隣のままだった。

18. 平成21年1月、Xが社長決裁を得ないまま無断で結婚情報誌への広告出稿を進め、その件に関し、H人事部長代行らに虚偽の回答を続けていたことが発覚した。Y<sub>1</sub>社はXをウェディング業務から外し、年俵を50万円減額することに決定し、Xと面談した上、了解を取り付け、Y<sub>1</sub>賃金規定20条2項の規定に基づき、同年3月19日付で平成21年度の年俵を改定した。

19. 平成21年1月下旬、Xが頼りにしていたA本部長がY<sub>1</sub>社を退職した。同年2月下旬ころ、Xは、営業部の責任者と面会し、毎週金曜にT<sub>1</sub>クリニック精神神経科に通院していることと本件8・15留守電を聞いてもらうとともに、H人事部長代行にも面会し、早退して通院することの了解を得たが、H人事部長代行は本件8・15留守電の内容を確認しなかった。

20. 同年3月25日以降、Xは有給休暇を取り、Y<sub>1</sub>を休むようになり、その後、しばらく休ませてほしいとの申出を行い、さらに「適応障害にて通院中である。平成21年4月1日より、1ヵ月半程度の自宅療養を認める。」との同年4月3日付け診断書を提出したが、それ以上に詳しい病状報告は行わなかった。

21. 4月21日、XはH代行に同月23日午前8時から面談に応ずる旨を約束したが、約束日にHが出社するとXから体調が悪いので退社したとのメールが送信されていた。HはやむなくXに対し（従来の経緯から判断して「自己の都合による場合」に該当するものとして）就業規則に従い90日間の休職とする旨のメール（以下「本件4・23電子メール」）を送信し休職を命じた。

22. Y<sub>1</sub>社は休職期間満了日3週間ほど前の同年6月23日に休職期間満了予告通知（復職に関する相談はできる限り早期にしてほしい旨の告知を含む）を発信した。これに対し、Xは同年7月7日に、7月11日に担当医に相談をすること、Xは労災認定に向け労基署と相談していることと、同年3月の一時金額の明細に関する説明を求めることのみで、以降もXから復職願の提出はなく休職期間が経過し、就業規則により自然退職扱いとされた。

## 【判 旨】 不法行為に基づく慰謝料 150 万円の連帯支払を命令（一審判決は慰謝料 70 万円）

## 1. いかなる場合にパワーハラスメントが不法行為を構成するか。

一審判決が示した基準（控訴審は言及箇所無し）：「……世上一般にいわれるパワーハラスメントは極めて抽象的な概念で、内包外延とも明確ではない。……パワーハラスメントといわれるものが不法行為を構成するためには、質的にも量的にも一定の違法性を具備していることが必要である。したがって、パワーハラスメントを行った者とされた者の人間関係、当該行為の動機・目的、時間・場所、態様等を総合考慮の上、『企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし客観的な見地から見て、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為』をしたと評価される場合に限り、被害者の人格権を侵害するものとして民法 709 条所定の不法行為を構成するものと解するのが相当である」<sup>9</sup>。

以下、控訴審判決を一審判決と対比する。

	控訴審判決	一審判決
(パワハラ1-①) 居酒屋における飲酒強要等のパワハラ	○ 一審原告は、少量の酒を飲んだだけでもおう吐しており、一審被告 Y <sub>2</sub> は、一審原告がアルコールに弱いことに容易に気付いたはずであるにもかかわらず、「酒は吐けば飲めるんだ」と言い、一審原告の体調の悪化を気に掛けることなく、再び一審原告のコップに酒を注ぐなどしており、これは、単なる迷惑行為にとどまらず、不法行為法上も違法というべきである。	× 執拗な飲酒強要パワハラが原告のみに向けて3時間近くも居酒屋で公然と行われたとするのは異様で不可解。コップを手でふさぐだけでなく、健康診断結果を盾にするのが通常。出張後2日ほどして体調を崩し、「急性肝障害」に罹患しているとの診断を受けた際に、本部長に対し、出張時被告から飲酒を強要された旨を訴えていない。以上を併せ考慮すると本人供述等は信用し難く、的確な証拠はない。 また居酒屋において被告が原告に対して行った飲酒の勧誘は強要といわれても仕方がないが、上司としての立場（地位・権限）を逸脱・濫用し通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような性質、内容のものであったとまではいい難い。 飲酒に関して不法行為と評価し得るほどのパワーハラスメントが行われた事実はない。
(パワハラ1-②) ホテル内での飲酒強要等のパワハラ	○ その後も、一審被告 Y <sub>2</sub> の部屋等で一審原告に飲酒を勧めているのであって、本件パワハラ 1-①に引き続いて不法行為が成立するというべきである。	× 原告がウィンザーホテル内のバーと被告 Y <sub>2</sub> の部屋において飲んだ酒量は、せいぜい小さめのコップの半分程度であって耐え難い飲酒の強要があったことを推認させるものではない。 体調不調を訴えて、自己の宿泊部屋に戻ろうと試みた形跡はなく、わざわざ自己の宿泊部屋に戻りアルコール類を持ち帰るなどした挙句、Y <sub>2</sub> の部屋から逃げようとせず、眠り込んでしまっているなどといった事情を考慮すると、原告の本人供述等は信用し難くパワハラが行われたと認めるに足る的確な証拠は無い。 不法行為と評価し得るほどの飲酒強要によるパワーハラスメントが行われた事実はない。

<sup>9</sup> 労判 1050 号 84 頁。



<p>(パワハラ2) 飲酒の翌日夕方における X への運転強要</p>	<p>○ 一審被告 Y<sub>2</sub> は、翌日昨夜の酒のために体調を崩していた一審原告に対し、レンタカーの運転を強要している。たとえ、僅かな時間であっても体調の悪い者に自動車を運転させる行為は極めて危険であり、体調が悪いと断っている一審原告に対し、<u>上司の立場で運転を強要した一審被告 Y<sub>2</sub> の行為が不法行為法上違法であることは明らかである。</u></p>	<p>× 被告が原告に対して酒気帯び運転を強要したとされるのは夕刻であるが、原告が最後に飲酒したのは午前 1 時過ぎ頃であるから 12 時間以上の時間が経過している。仮に原告が酒を飲めない体質だとしてもレンタカーの運転を代わった時点で酒気帯びの状態にあったとはいい難く、被告から酒気帯び運転を強要されたという原告供述等は信用し難く他に証拠は無い。</p> <p>また運転した時間も僅か 5 分から 10 分程度であったというのであるから、仮に Y<sub>2</sub> の運転強要の事実があったとしても、それは不法行為と評価し得るほどの違法性を備えたパワハラに当たるものとはいい難い。</p>
<p>(パワハラ3) 「クビにするぞ」との脅迫</p>	<p>× 裏付ける客観的証拠がない。</p>	<p>× 同左</p>
<p>(パワハラ4) X の無断直帰に対する怒りのメールおよび 7.1 留守電</p>	<p>○ 本件 7.1 留守電やメールの内容や語調、深夜の時間帯であることに加え、従前の一審被告 Y<sub>2</sub> の原告に対する態度に鑑みると、同留守電及びメールは、一審原告が帰社命令に違反したことへの注意を与えることよりも、一審原告に精神的苦痛を与えることに主眼が置かれたものと評価せざるを得ないから、一審原告に注意を与える目的もあったことを考慮しても、<u>社会的相当性を欠き、不法行為を構成する</u>というべきである。</p>	<p>× Y<sub>2</sub> から X へメール及び 2 度の留守電への録音が認められる。その内容は必ずしも明らかではないが、読みようによっては、上司の命令を無視して強引に直帰した X に対し、Y<sub>2</sub> が代わって辞表を出すからこれに応じるよう求めているように解することもできないわけではなく、時刻が深夜であることに加え、不穏当な内容を含んでいるといわざるを得ない。しかし、上記メールや留守番電話への録音に至った経緯に照らすと、一種のパワーハラスメント的要素を含んでいるとしても、直ちに不法行為と評価し得る程度の違法性を備えた行為であるとはいい難く、民法 709 条の不法行為を構成するまでには至らないものというべきである。</p>
<p>(パワハラ5) X の夏季休暇時の打合せ拒絶に対する怒りの 8・15 留守電</p>	<p>○ 一審被告 Y<sub>2</sub> が本件 8・15 留守電に及んだことは明らかであり、深夜、夏季休暇中の一審原告に対し、「ぶっ殺すぞ」という言葉を用いて口汚くののしり、辞職を強いるかのような発言をしたのであって、これらは、本件 8・15 留守電に及んだ経緯を考慮しても、<u>不法行為法上違法であることは明らかであるし、その態様も極めて悪質である。</u></p>	<p>○ 原告との日程調整上のトラブルを契機として、原告に対し、その上司としての立場（職務上の地位）を前提に、本件 8・15 留守電を行ったものである。夏季休暇中の原告に対し、2 度も「ぶっ殺すぞ」という暴力団紛いの脅し言葉を使用した上（害悪の告知）、辞職を強要するという常軌を逸したもので、<u>社会相当性を逸脱する脅迫行為に該当することは明らかである。</u></p> <p>本件 8・15 留守電は、職務上の地位・立場を濫用し、原告に対して行った脅迫・強要行為に当たり、害悪の告知を含むものであって、刑法上も脅迫罪（同法 222 条 1 項）を構成するほどの違法性を備えており、被告丙川は民事上の不法行為責任を免れるものではない。</p> <p>本件 8・15 留守電は、<u>原告の人格的利益を侵害するものとして、民法 709 条の不法行為に該当する。</u></p>
<p>(パワハラ6・7) Y<sub>2</sub> の睨み付けや業務の押付け</p>	<p>× (省略)</p>	<p>× (省略)</p>

## 2. パワーハラスメントと原告の精神疾患等の発症及び損害との間の相当因果関係について

- ①Xは、飲酒強要と本件長期欠勤との関係に言及していないこと
  - ②7・1留守電、8・15留守電以降も、香港出張をこなしていること
  - ③一審被告会社勤務中、適応障害に罹患したことをうかがわせる言動は見当たらず、7・1留守電、8・15留守電の前後で、処方を受けていた薬剤の種類や診療回数に変化がないこと
  - ④入社時から業務上のミスが多く、無断の直行直帰などでも度々注意を受けたこと、社長決裁を受けないまま広告を出稿しようとしウェディング業務を外され年俸が減額されたこと、A本部長が退職したこと
  - ⑤職場での孤立感の深まり、職場ないしは担当業務への適応不全を起こしたこと
- 以上の事情に鑑みると、一審原告が発症した**適応障害等がパワハラ行為によるものであると認めることは困難**である。

## 3. Y<sub>1</sub>社の使用者責任または雇用契約上の職場環境調整義務違反について

Y<sub>2</sub>は、本件パワハラ1-①、②、本件パワハラ2、本件パワハラ4及び本件パワハラ5について不法行為責任を負う。これらは、本来の勤務時間外における行為も含め、いずれも一審被告会社Y<sub>1</sub>社の業務に関連してされたものであることは明らかであるから、一審被告会社Y<sub>1</sub>社は、民法715条1項に基づき使用者責任を負うというべきである。

## 4. 損害額：肉体的・精神的苦痛を慰謝するための金額として150万円

## 5. XのY<sub>1</sub>社に対する地位確認及び自然退職後の賃金請求、自然退職の有効性

適応障害とパワハラには因果関係は無い。業務外の傷病に関する休職命令は有効。  
一審原告は休職命令について異議を唱えたことはなく復職願いや相談の申し出もせずに自然退職に至ったもので、一審被告会社Y<sub>1</sub>社に労働契約上の信義則違反や権利濫用は無い。

### 【ポイント】

いわゆるパワハラについて、

- 1. 不法行為と評価し得るほどの違法性を備えたパワハラとは、どの程度のものか。  
高裁と地裁とでボーダーラインが異なる
  - ①飲酒の強要
  - ②体調不調者への運転の強要
  - ③指示違反者の咎め方（留守電における表現、留守電という証拠）
- 2. 精神疾患（適応障害）とハラスメントとの因果関係  
職場のメンタルヘルス

（まとめ：吉川英一郎）

## セクシュアルハラスメント指針の変更点について

京都労働局雇用均等室 高江洲洋子

職場でのセクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。

男女雇用機会均等法においては、職場におけるセクシュアルハラスメント対策について、雇用管理上必要な対策をとることが事業主に義務づけられています。

### 第11条

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。

### >>> 職場におけるセクシュアルハラスメントとは <<<

男女雇用機会均等法においては、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること」をいいます。

### >>> 職場とは <<<

労働者が通常就業している場所以外であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。例えば出張先や業務で使用する車中、取引先、打ち合わせをするための飲食店、また勤務時間外の宴会などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当する場合があります。



平成26年7月1日付で、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が以下の点で改正されました。

- 1 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるという取扱いは従来通りですが、今回の改正で指針に明記されました。
- 2 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるためには、その発生原因や背景について労働者の理解を深めることが重要であることから、「その発生原因や背景に性別の役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止を高める上で重要であること」という文言が追加されました。
- 3 従来の指針において、セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも、広く応じることとしているのに加えて、「例えば、放置すれば就業環境を害する恐れがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景になってセクシュアルハラスメントが生じる恐れがある場合など」も対応が求められることになりました。
- 4 事後対応において、被害者に対して実施する適正な措置の例に「管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応」が追加されました。

## 事業主が雇用管理上講ずべき措置とは

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために、事業主が講ずべき措置として、指針により以下の10項目が定められています。

- 1 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場における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の行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- ・セクシュアルハラスメントの内容には、同性に対するものも含まれます。
- ・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、あってはならない旨の方針を規定し、併せて性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを労働者に周知することが重要です。
- ・「対処の内容」を文書に規定することは、セクシュアルハラスメントに当たる性的な言動をした場合に具体的にどのような対処がなされるのかをルールとして明確化し、労働者に認識させることによってセクシュアルハラスメントの防止を図ることを目的としています。

- 3 相談窓口をあらかじめ定めること。
- 4 相談窓口担当者が、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、広く相談に対応すること。

- ・「広く相談に対応」とは、職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止する観点から、相談の対象として、職場におけるセクシュアルハラスメントそのものでなくともその発生のおそれがある場合、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合も幅広く含めることを意味します。
- ・事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者または事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講じる等が考えられます。

- 5 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- 6 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- 7 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- 8 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）

- ・事案が生じてから、誰がどのように対応するのか検討するのでは対応を遅らせることとなります。迅速かつ適切に対応するために、問題が生じた場合の担当部署や対応の手順などをあらかじめ定めておきましょう。

- 9 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じ、周知すること。
- 10 相談したこと、事実関係の確認に協力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。

- ・職場におけるセクシュアルハラスメントの事案についての個人情報、特に個人のプライバシー保護に関連する事項ですから、事業主は、その保護のために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知させ、労働者が安心して相談できるようにする必要があります。
- ・実質的な相談や、事実関係の確認をやすくするために、相談者や事実関係の確認に協力した人がそれを理由に不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発することが必要です。

## 天使学園不当労働行為再審査事件

組合員の労働環境の調整等に関わる議題について、経営権の問題であり団体交渉事項にはならないとした法人の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとした事案(平成二五年(不再)第五二号 平成二六年九月三日決定)

### 一 事件の概要

1 本件は、法人が、①組合員二名(X1及びX2)のハラスメント事案に関して、配置転換を含む労働環境調整を求めた団体交渉に誠実に対応しなかったこと、②法人のハラスメント規程及び懲戒委員会規程(以下「両規程」という。)の改正を議題とする団体交渉に誠実に対応しなかったこと、③法人施設の空き室利用について、組合に他団体より重い要件を課したこと、④法人が設置する大学の教務部長の選考に当たり、Aが組合の代表であることを理由として、同人を教務部長に任命することを拒否したことが不当労働行為であるとして、救済申立があつた事件である。

2 初審の北海道労委は、右記①及び②が労働組合法(以下「労組法」という。)第七条第二号の不当労働行為に該当するとし、団体交渉の応諾及び文書揭示を命じ、その余の申立てを棄却したところ、法人は、これを不服として再審査を申し立てたものである。

### 二 判断の要旨

(1) 組合員のハラスメント事案に関する労働環境調整義務の履行要求につき、これを団体交渉事項でないなどとした法人の対応が、団体交渉拒否に該当するか。

ア 組合員二名に係るハラスメント事案の発生に伴い、配置転換等の労働環境の調整を求めた議題は組合員の労働条件に関わるものであり、団体交渉事項に当たると認めるのが相当である。

イ 法人は、X1についてハラスメントの事実がないこと、配置転換は経営権に関わる問題であること、ハラスメント事案はプライバシーに係る問題があることを根拠事項として、同議題は団体交渉事項に当たらないと主張していたものである。しかしながら、組合が、ハラスメントの事実があつたか否かそれ自体を問題とし、X1のハラスメント事案の詳細について説明を求めているわけではなく、X1について、配置転換等の措置を講じて労働環境を改善してほしい事態が発生していることから、これを早急に実施してほしいと要望するものであつたことは明らかである。また、X2の事案については、法人自身がX2に、配置転換等の労働環境の調整を行うと伝えていたのに、これがなかなか実施されなかつたことから、組合が、組合員であるX2の労働環境の早期改善を求めて、法人に団体交渉を申し入れたことも明らかである。

このように、組合は、組合員の労働条件に係る労働環境を改善するための話し合いをするため、X1及びX2の事案を団体交渉の対象事項としていたのであるから、話の内容が個人のプライバシーにわたるものであるか否かが、法人から組合に、どの程度詳しく説明することができるかという点に影響することがあつたとしても、そもそも団体交渉事項に当たらないとして、法人が全く説明しないことを正当化することはできない。

(2) 両規程の改定要求の議題につき、経営事項であることなどを理由に、団体交渉事項でないとした法人の対応が、団体交渉の拒否に該当するか。

ア 両規程は、懲戒に関する取り扱いやハラスメント等の問題が起きた場合の適切な労働環境について定めるもので、いずれも労働条件に関わるものである上、法人に雇用される労働者のすべてに適用される労働者の待遇に関わるさだめであると認められることからすれば、上記議題は、団体交渉事項に当たるとは認められない。

イ 法人は、団体交渉において、「懲戒委員会規程は、私学法の改正に伴って改正した寄附行為の趣旨に沿って改正したものであり、理事会が意思決定の最終責任を取ることができるように理事の割合を増やしたものである。」という程度の説明はしているが、私学法改正の趣旨からすれば、その説明が理解し難いと組合が考えたのもやむを得ないところであり、また、ハラスメント規程の改正について具体的に説明した状況はうかがわれない。さらに、法人は、団体交渉において、組合に対し、両規程の改正に関する問題は経営権の問題であり団体交渉事項にはならないとの認識を殊更明らかにしていた。

組合は、両規程がいかなる意味で改正の必要性があったのかということや両規程の適切な内容とはどのようなものであるかを団体交渉の話し合いの中心としたかったと考えられるが、そのような事項について法人は、当初から説明を拒否していたのであるから、たとえ団体交渉の開催が数時間にわたっていたとしても、実質的にみて、法人が誠実に団体交渉に応じたものであると評価することはできない。

### (3) 救済方法

本件において、法人は、義務的団体交渉事項であることが明らかな議題について、そもそも団体交渉事項に当たらないとして、組合からの団体交渉申入れを拒否していたのであるから、憲法第二八条において認められている労働者の団結権等を著しく軽視する態度を取り続けていたといわざるを得ない。さらに、法人は、本件救済申立てから約二年が経過した後の団体交渉において、資料を持参していないこと等を理由に実質的な議論に入らないなど、依然として、誠実に団体交渉に臨んでいるのか疑問があるといわざるを得ない対応をとり続けている。

以上からすれば、本件は、法人と組合間の正常な集团的労使関係秩序を回復する必要性の高い事案であり、法人による同種行為の再発を防ぐためには、誠実に団体交渉に応じるよう、命じるとともに、法人施設内に出入りする関係者が視認し得る公用掲示版への文書掲示を命じることには理由があると言いうことができる。

## 労働組合法（第七条、第二十七条の十二）

## （不当労働行為）

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること、又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由がなくて拒むこと。

三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規程に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言したことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

## （救済命令等）

第二十七条の十二 労働委員会は、事件が命令を発するのに熟したときは、事実の認定をし、この認定に基づいて、申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立てを棄却する命令（以下「救済命令等」という。）を発しなければならない。

2（略）3 第一項の事実の認定及び救済命令等は、書面によるものとし、その写しを使用者及び申立人に交付しなければならない。

4 救済命令等は、交付の日から効力を生ずる。

## 初審救済命令内容

1 被申立人は、申立人が申し入れた組合員のハラスメント事案に関する労働環境調整義務の履行及び懲戒委員会規程等の改定を交渉事項とする団体交渉において、それらが団体交渉の対象にはならないとするなど自らの主張に固執することなく、要求事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して申立人の納得を得るよう努力して、団体交渉に誠実に応じなければならない。

2 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙にかい書で明瞭に記載して、被申立人の学内公用掲示板に、本命令書写し交付の日から七日以内に掲示し、十日間掲示を継続しなければならない。

当法人が貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第七条第二号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにします。（以下右1の内容及び掲示する日、宛先等略）

3 申立人のその余の申立を棄却する。





## 労働委員会の所掌区分について

種類	都道府県労働委員会 (都道府県労委)	中央労働委員会 (中労委)
所管	都道府県	国(厚生労働省の外局)
所掌	○不当労働行為救済申立事件の審査(初審) (中労委の管轄に係る事件を除く。)	○左記事件の再審査 ○全国的に重要な問題に係る不当労働行為救済申立事件の審査(一審制)
	○各都道府県区域内の集团的労使紛争の調整(あっせん、調停、仲裁) (中労委の管轄に係るものの調整を除く。)	○2以上の都道府県にわたり、又は全国的に重要な問題に係る集团的労使紛争の調整(あっせん、調停、仲裁)について、優先して管轄する(中労委が自ら処理することを原則とするが、中労委が必要と認めた場合、関係都道府県労委の1つを指定して、当該紛争の調整を担当させることができる。) (各地方事務所の管轄区域内にとどまる事件は、当該地方事務所が担当することができる。)
		○特定独立行政法人(独立行政法人造幣局外7法人)に係る不当労働行為救済申立事件の審査(一審制)及び集团的労使紛争の調整(あっせん、調停、仲裁)(中労委の専属管轄) (各地方事務所の管轄区域内にとどまる事件は、当該地方事務所が担当することができる。)
	○個別労働関係紛争のあっせん 【東京都、兵庫県及び福岡県の労働委員会を除く。神奈川県及び大阪府では、知事部局(労政主管課)が労働委員会より先に行う。】	○個別労働関係紛争処理を行う道府県労委に対する必要な助言・指導