

## 名古屋高裁金沢支部 平成8年10月30日判決

### 事案の概要・結果

Y社の代表者であるY1の家政婦として同会社に雇われていたXは、Y1から胸を触ろうとされたり、性交渉を迫られたり、衣服を下着ごとずらされる等のわいせつ行為を受けた。Xが強くセクハラであると抗議してからは、こうした行動はなくなったものの、Y1は掃除の仕方を注意する、金銭管理をさせなくする等の対応を行い、最終的には解雇されるに至った。こうした行為について、不法行為に基づく損害賠償として慰謝料の請求等をY1及びY社に対して求めたもの。

第一審では、Y1及びY社に対して80万円の支払を命じた。控訴審ではY1及びY社に対して138万円の支払いを命じた。

### 判旨の概要

職場において、男性の上司が部下の女性に対し、その地位を利用して、女性の意に反する性的言動に出た場合、これがすべて違法と評価されるものではない、とした上で、その行為の態様、行為者である男性の職務上の地位、年齢、被害女性の年齢、婚姻歴の有無、両者のそれまでの関係、当該言動の行われた場所、その言動の反復・継続性、被害女性の対応等を総合的にみて、それが社会的見地から不相当とされる程度のものである場合には、性的自由ないし性的自己決定権等の人格権を侵害するものとして、違法となるというべき、とした。こうした考えの下、Xによる抗議前に行われたY1の行為は違法であるとしたが、抗議後のY1の行為は嫌がらせの面があったことは払拭できないが、違法とまでは認められないとした。

## 大阪地裁 平成10年12月21日判決

### 事案の概要・結果

従業員Xは、勤務先のY社の上司Y1が企画した歓迎会に参加し、懇親会後のカラオケにおいてソファに押し倒される、額などにキスをされる、胸を掴まれる、スカートをめくられる、ブラウスのボタンを外される、といった行為を受けた。Y社はY1に対し、賃金の減額を伴う降格処分をとったが、Xは、Y1及びY社に対し、Y1の行為について、不法行為に基づく損害賠償として慰謝料の請求等を求めるとともに、セクハラ行為により出勤することができなくなったとして、その間の未払賃金をY社に請求したもの。

結果、Y1及びY社に対して性的嫌がらせへの慰謝料等として110万円の支払いを命じたが、賃金請求については棄却。

### 判旨の概要

Y1の懇親会における一連の行為は、Xの人格権及び性的自由を侵害する性的嫌がらせであり、不法行為に該当するとした上で、懇親会が、職員同士の懇親を図るために企画され、Y1が仕事の話に絡ませながら性的嫌がらせを繰り返したことから、Y1の行為は職務に関連させて上司たる地位を利用して行ったもの、すなわち業務の執行につきなされたものであるとし、使用者責任を認め、Yに加え、会社にも慰謝料の支払いを命じた。

一方で、賃金の請求については、Xが勤務先の事務所でY1から再び性的嫌がらせを受ける可能性があったとは認められないこと、Y1が降格処分を受けていること等から、Xが懇親会以降出勤しないことが、Y社の責めに期すべき事由によるものとはいえないとした。

# セクシュアルハラスメントに関する判例（身体的接触を伴うもの）

東京高裁

平成29年4月12日判決

## 事案の概要・結果

自衛隊の非常勤隊員（文書管理等補助員）であったXは、上官であったYからドライブに誘い出され、強引にキスをされた。また、Yは、非常勤隊員採用試験への影響力を示唆すれば、Xとより深い関係になれると考え、強引にホテルに連れて行き、性的関係を強要した。その後、YはXの自宅に上がり込んで性的交渉に及び、XがYの性的言動により、健康状態が悪化したにも関わらず、性的関係を求め続けた。結果、Xは退職を余儀なくされ、生活保護を受けざるを得なくなった。こうしたYの行動について、不法行為に基づく損害賠償として慰謝料の請求等を求めたもの。

第一審では、Yに対して精神的苦痛の慰謝料として30万円の支払いを命じた。第二審では、第一審判決が変更され、慰謝料が大幅に増額された（800万円）。

## 判旨の概要

Yは上官としての地位を利用し、人事への影響をちらつかせた上で、母子家庭で雇用や収入の確保に敏感になっているXの弱みにつけ込んで性的関係を強要したため、これは違法行為であるとした。

また、YがXの健康状態の悪化等の境遇に全く関心を示さず、欲望処理のための性的関係を求め続けた点や、Xからの婚約者の存在等の訴えかけを無視した点において悪質であるとした。

特に1年以上にわたり性的関係を強要され、他の交際相手の存在も無視され、その結果、心身の不調により職業訓練等を受けられず生活の危機に追いやられ、心身の不調そのものも好転せずいまだにPTSD症状に悩まされ、家事・育児など生活に多大な支障を期待していることを考慮し、慰謝料は800万円が相当、とされた。

神戸地裁

平成17年9月28日判決

## 事案の概要・結果

社団法人Yの事務所に嘱託職員として勤めていたXが、同じ職場のA検査官から身体触手や個人的な電話の相手に関心を寄せられたり、A検査員から胸を触られる等のセクハラ行為を受けたため、Yの所長に申し入れ等を行ったものの、問題解決のための手段が尽くされることなく雇用契約を解除された。このため、Xが社団法人Yに対し、不法行為に基づく損害賠償として慰謝料の請求等を求めたもの。

結果、請求は棄却された。

## 判旨の概要

A検査員は、原告の携帯電話を奪い取ろうとした際に左胸付近に掌が触れたものの、意図的なものではなく、偶発的で、一瞬のことであったため、左胸付近に触れたことをもって、損害賠償義務の発生原因となるような違法なセクハラ行為と認めることはできない、とした。また、不法行為（セクハラ行為）をA検査員が行ったことが認められないことから、被告は適切に対応する義務も発生せず、被告は原告に対し、不法行為に基づく損害賠償義務を負わない、としている。

加えて、Xは、契約解除はセクハラ行為の問題が発生したことを理由とするものと主張したが、セクハラ行為があったとは認められず、契約解除は合理的である、としている。

# セクシュアルハラスメントに関する判例（身体的接触を伴わないもの）

## 大阪地裁 平成7年8月29日判決

### 事案の概要・結果

Xは、新入社員として就職した会社の代表者であるYから、2人きりになった際に、処女であるか尋ねられたり、ホテルに行くことを誘われたりした。XはこうしたYの言動により精神的苦痛を負い、出社できなくなり、結果、会社を退職することとなったため、慰謝料の請求を求めたもの。

結果、Yに対して慰謝料50万円の支払いを命じた。

### 判旨の概要

YはXの意思を無視して性的嫌がらせというべき言動を繰り返し、Xを困惑させ、結局退職させる結果を招いた、とした上で、Yは代表者であり、率先して職場環境の維持改善を図るべきであったにも関わらず、これを怠るばかりか積極的に悪化させたこと、Xは新卒で生活を始めたばかりの18歳の女性で、ようやく就職できた会社であったこと等を考慮すると、Yの一連の行為は、人格権の侵害であるとした。また、Yは自らの行動によりXに相当の精神的苦痛を与えるものであることを十分に予見しえたともしている。

以上から、Yは不法行為責任を負うものとし、Xの精神的損害に対する慰謝料を支払うことを命じた。

## 千葉地裁 平成12年8月10日判決

### 事案の概要・結果

市議Y男は、市役所議会棟の廊下で、市議X女に対して「男いらずのXさん」と大きな声で呼びかけ、X女の抗議を受けてもこれを撤回せず、自らが発行する活動報告紙上においてもX女の名前に振り仮名のように「オトコいらず」と付記し、市民に配布したことから、市議Y男に不法行為に基づく損害賠償として慰謝料を請求したもの。

結果、Y男に40万円の慰謝料の支払いを命じた。

### 判旨の概要

「男いらず」という言葉は、男性と性的な交渉を持たない女性あるいは持つことができない女性、性交渉の相手にされない女性等に対して「皮肉・からかい・侮辱」として使用されることがあり、女性が男性から「男いらず」と呼びかけられた場合、女性として侮辱されたと感じるのが通常、とした上で、被告の当該行為は、原告の意に反する性的な言動であり、これにより原告の就業環境が害され、原告が市議会議員としての職務を遂行する上で看過できない程度の支障を生じさせたものであり、セクシュアルハラスメント（環境型セクシュアルハラスメント）に該当し、原告の人格権・名誉を侵害した不法行為である、とした。

また、被告が活動報告紙において原告の名の上に「オトコいらず」とルビを振る記事を書き、これを市民に配布した行為については、原告が、訴訟提起という形をとってまで、「男いらず」という言葉が非常に不愉快であると表明している最中に、あえて同じ「オトコいらず」という言葉を用いた活動報告紙を不特定多数の人に対して配布するという違法性のより高い方法で原告に対しセクシュアルハラスメントに当たる名誉毀損・人格権侵害の不法行為をしたものとした。

なお、被告は、ユーモアであるため発言を取り消さないと主張したが、「性的な冗談やからかい」もセクシュアルハラスメントになりうるものであり、本件において、被告がユーモアのつもりであったことは何らその違法性を阻却するものではない、としている。

# セクシュアルハラスメントに関する判例（身体的接触を伴わないもの）

東京高裁  
平成12年4月14日判決

## 事案の概要・結果

XはY社に採用され、勤務を開始して数日後に、代表取締役であるY1から、Xと他の女性従業員1名とビールを飲みながら雑談している際に「若い女性と飲むとおいしいね」「今度お好み焼きを食べに行きましょう」などと言われた。また、その後、給料の支払いについてY1に苦情を申し出たところ、解雇された。これを受け、Y1に対し、不法行為に基づく損害賠償として慰謝料を求めたもの。なお、Y社に対しても、解雇までの給料と同額の損害賠償を請求した。

結果、請求は棄却された。

## 判旨の概要

職場におけるセクハラとは、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をいうものであるところ、Y1の行動は、その意図、勧誘の程度、発言内容等からみて、到底セクハラ行為といえるものではなく、不法行為を構成するとは認められない、とし、Y1に対する慰謝料請求を認めなかった。

大阪高裁  
平成17年6月7日判決

## 事案の概要・結果

郵便局に勤めていたX男は時間休を申請し、職場内の浴室を利用してシャワーを浴びていたところ、Y女は管理者の職務として浴室の巡回を行っており、ノックをせずに浴室の扉を開け、X男に対し、勤務時間中にシャワーをなぜ浴びているのかを問いただした。X男は会社に対し、厳正な対応を求めたが、1週間経ってから事情聴取を行うなど、会社側は申し立てを真摯に受け止めなかった。このため、X男が損害賠償の支払いを求めたもの。

第一審では、Y女に対して10万円の慰謝料の支払いを命じた。第二審では、第一審判決が変更され、請求は棄却された。

## 判旨の概要

Y女がノックをせずに浴室の扉を開けたのは、巡回の一環として浴室内の状況を確認するためのものであり、浴室内でX男に対して話しかけたのも勤務時間内であるかどうかを確認するために行ったもので、目的も正当であるとし、確かにY女がノックをしないうで扉を開けたことやその言葉遣いは礼儀に反する不用意な行動ではあったものの、そのことが直ちに違法行為であるとはいえないとされた。

また、会社の対応として、X男が十分な主張ができない可能性もなく、事件解決のために迅速適切な措置が取られなかったと評価することできない、とした。