

2010年度 卒 業 論 文

事業主のセクシュアル・ハラスメント防止対策に関する判例研究

慶應義塾大学通信教育部 法学部甲類  
学籍番号 01390475番 小 牧 美 江

指導教員 前 田 美千代

事業主のセクシュアル・ハラスメント防止対策に関する判例研究〔目次〕

序 章 問題の所在	1
1．はじめに	1
2．職場における SH 問題	2
3．職場における SH 防止対策は進んでいるのか	3
4．研究の目的	6
第 1 章 SH の防止についての職場環境配慮義務	8
第 1 節 職場環境配慮義務概念の提唱	8
1．安全配慮義務を発展させる議論	8
2．「職場環境」に言及した裁判例	10
(1) 福岡出版社事件の事案の概要	10
(2) 福岡出版社事件の検討	11
(3) 債務不履行責任を認めた裁判例	12
第 2 節 均等法改正の意義	13
1．均等法の改正の経緯	13
2．均等法の規定と職場環境配慮義務との関係	15
3．厚生労働省指針による事業主が講ずべき措置の例	17
第 3 節 職場環境配慮義務の内容	19
1．事前措置義務（方針の明確化、周知・啓発、施設整備）	19
2．相談・事実調査体制の整備義務	20
3．事後措置義務（事後対応と再発防止措置）	22
第 2 章 裁判例に現れた SH 防止対策とその妥当性の判断基準	25
第 1 節 事前措置（方針の明確化、周知・啓発、施設整備）	25
1．不適切と判断された事例	25
鹿児島医師会事件	25
東京破産出版社事件	26
下関食品会社営業所事件	27
東京マヨネーズ等製造会社事件	29
菓子店店長暴言・暴行事件	30
2．適切と判断された事例	31
製薬会社室長解雇事件	31
コンピュータ会社本部長解雇事件	32
兵庫県総合警備保障会社事件	33
3．施設整備についての事例	34
宮城自動車販売会社事件	34
4．小括	35
(1) 方針の明確化、周知・啓発の判断基準	35
(2) 効果測定の実必要性	37
(3) 公的機関の介入	37
(4) 施設整備の問題	38

第2節 事前措置の効果としての相談・事実調査対応	38
1．不適切と判断された事例	39
宮城自動車販売会社事件	39
第三者同席事件	40
岡山派遣会社事件	41
青森バス運送業事件	42
神奈川県市役所事件	43
2．判断が分かれた事例	45
近畿郵政局事件	45
3．不適切とされなかった事例	48
千葉自動車販売会社事件	48
S社派遣添乗員事件	49
京都消費者金融会社事件	50
広島生命保険外交員事件	51
4．小括	52
(1) 相談・事実調査における実効性の確保	52
(2) 初期対応の妥当性	52
(3) 事実調査について	53
(4) 相談・事実調査担当者の資質確保	54
第3節 事後対応の諸問題	54
1．就労拒絶権、就労義務免除、配置転換についての事例	54
名古屋設計事務所本訴事件	54
コンピュータ会社本部長解雇事件	56
2．適正処分検討のための参考となる事例	57
千葉自動車販売会社事件	57
兵庫県総合警備保障会社事件	57
岡山派遣会社事件	58
3．加害者のプライバシーについての事例	59
東京マヨネーズ等製造会社事件	59
広島生命保険外交員事件	59
4．小括	59
(1) 就労拒絶権、就労義務免除、配置転換について	59
(2) 適正処分について	60
(3) 加害者のプライバシー保護	61
第3章 SH防止対策の徹底と事業主の民事上の責任	62
第1節 事業主固有の債務不履行責任、不法行為責任	62
第2節 使用者責任	64
1．民法715条1項但書	64
2．民法715条1項但書の適用可能性	65
3．使用者責任の免責可能性	67
第3節 会社代表者の不法行為、役員等の任務懈怠	68
1．会社法350条の責任	68

2. 会社法350条を適用した裁判例	69
3. 会社法429条1項の適用可能性	71
(1) 役員等の第三者に対する責任	71
(2) 飲食店従業員過労死事件判決の検討	73
(3) SH事案への適用可能性	74
終章 事業主のSH防止対策の課題と展望	77
第1節 喫緊の課題であるSH防止対策	77
1. 総括	77
(1) 第1章について	77
(2) 第2章について	77
(3) 第3章について	78
2. 喫緊の課題であるSH防止対策	79
第2節 安心・安全な職場環境で働く権利の実現へ	80
1. SH防止対策徹底のメリット	80
2. 立法措置についての指摘	81
3. 相談・事実調査担当者を活かすSH防止対策	81
4. 安心・安全な環境で働く権利の実現へ	83
参考文献・論文・判批	86
本論文中で検討した裁判例一覧	89

〔判例集略語〕

民集 = 最高裁判所民事判例集  
 労民集 = 労働関係民事裁判例集  
 労判 = 労働判例  
 判時 = 判例時報  
 判夕 = 判例タイムズ  
 労旬 = 労働法律旬報  
 金判 = 金融・商事判例

## 序 章 問題の所在

### 1. はじめに

セクシュアル・ハラスメント(以下、SH という)<sup>(注1)</sup>とは、相手の望まない不快な性的言動を指す。SHの本質は、性的な言動によって攻撃することで相手をコントロールしようとする暴力であり、性的自由ないし性的自己決定権を侵害する重大な人権侵害行為である。SHの被害は、当該言動による直接的なものにとどまらず、深刻な心理的被害を伴うものも少なくない。沼崎一郎は、SHの被害の重大性について、被害者が受ける心の傷、「安全感と信頼感の喪失」という「目に見えない後遺症」の深刻さに着目し、SHとは、「回復不能な後遺障害を残す暴行傷害行為」であり、「残酷な性暴力以外の何物でもない」と指摘している<sup>(注2)</sup>。

SHによる心理的被害や、加害行為が引き起こされた職場等の不適切な対応等による二次的被害の結果、被害者のその後の生活や人生設計にまで影響が及ぶことも少なくない。戒能民江は、大学で発生するSHの被害の特徴として、「学習・研究環境の侵害や心身の健康への影響、将来の人生設計の変更を強いられる」という二次的、長期的、深刻な被害を指摘し<sup>(注3)</sup>、吉川英一郎は、職場におけるSHは、「労働者、特に女性の就業環境を悪化させ、労働者の能力の発揮を妨げる行為」とであると指摘している<sup>(注4)</sup>。

さらに、SHによって生じる損失は、被害者についてのものだけとは限らない。これによって、教育・研究機関や企業等が有為の人材を失い、能力開発・活用機会が妨げられることになれば、その社会的損失も少なくないであろう。したがって、SHの被害を防止し、無くしていくことは、職場や教育機関等、社会の様々な場面においての重要な課題なのである。

---

(注1) Sexual Harassment の日本語表記は「セクシュアル・ハラスメント」が一般的だが、厚生労働省(通達等)は「セクシュアルハラスメント」の表記を、論者によっては「セクシャル・ハラスメント」、あるいは「セクシャルハラスメント」の表記を用いている。また、略語として「セクハラ」を用いるもの、「SH」を用いるものがある。以下、文献、判決文の引用では原文のままの表記を用い、「SH」の略語を用いるのは、筆者の論中に限定する。

(注2) 沼崎一郎「セクシュアル・ハラスメントの「被害」とは何か」月報司法書士375号13頁、15頁(2003年)。

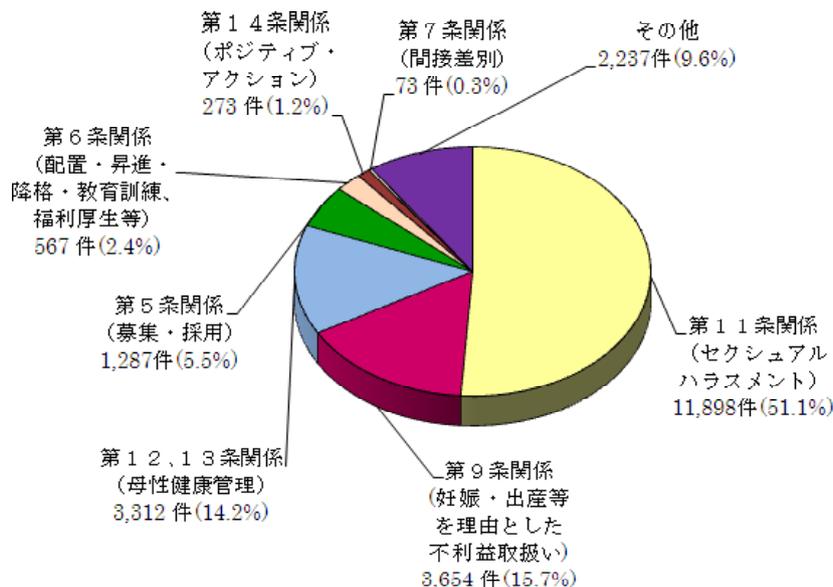
(注3) 戒能民江「第6章女性に対する暴力」浅倉むつ子監修『導入対話によるジェンダー法学』145頁(不磨書房、2003年)。

(注4) 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～日米判例研究・企業法務の視点でとらえた雇用主の責任と対策』1頁(レクシスネクシス・ジャパン、2004年)。

## 2. 職場におけるSH問題

SH問題は、加害行為者による性的自由ないし性的自己決定権、人格権の侵害等の不法行為による損害とともに、これが職場において行われた結果、女性労働者の就業環境が害され、退職を余儀なくされ、あるいは、SH行為に抗議・反抗したことへの報復として解雇に追い込まれる等、労働契約上の様々な不利益によって受けた損害の賠償を求める民事訴訟として、1990年代以降、加害行為者やその使用者に対する責任追及が行われるようになり、今日では、多くの裁判例が蓄積され、一定の判例法理が形成されるに至っている。また、SHが発生する職場環境を放置したり、発生後の不適切な対応から事態を悪化させ、解決を困難にしたり、かえって被害を拡大させたりした事業主の責任追及による裁判例の蓄積と、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「均等法」という）の2度の改正を経て、事業主に、SH防止対策を含む職場環境配慮義務が存在するとの考え方が確立されてきている<sup>（注5）</sup>。

しかし、こうした判例法理の存在、法律の整備等にもかかわらず、SH問題は、依然として職場における大きな問題であることが、各種の労働相談の状況からみてとれる。



【図1】平成21年度男女雇用機会均等法の施行状況 図2 相談内容の内訳より

たとえば、厚生労働省の調査によると、【図1】のとおり、2009年度（平成21年度）に全国の都道府県労働局雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談総数23,301件のうち、最も多い相談はSHに関するもの（11,898件＝全相談中の

（注5） 詳細については、第1章で確認する。

割合51.1%)で、男女労働者及び事業主のいずれにおいても最も相談件数が多くなっている<sup>(注6)</sup>。

同じ調査によれば、(1)都道府県労働局長による紛争解決の援助(均等法17条)<sup>(注7)</sup>の申立て総件数599件のうちSHに関するものは282件(47.1%)、(2)機会均等調停会議による調停(均等法18条)<sup>(注8)</sup>の申請受理総件数71件のうちSHに関するものは58件(81.7%)、(3)都道府県労働局雇用均等室による均等法違反事業所への是正指導(4,477事業所に対し計13,300件)のうちSHに関するものは8,796件(66.1%)となっている。

これらのデータからは、SHに関するトラブルが多くの職場で発生し、その対策が課題となっているであろう実情がうかがわれる。実際の企業におけるSH防止対策は、十分に進んでいるとはいえない実情がありそうである。

### 3. 職場におけるSH防止対策は進んでいるのか

2006年度(平成18年度)に実施された厚生労働省の調査<sup>(注9)</sup>の結果によると、相談体制の構築を含むSH防止対策に関する企業の取り組みの実態は、未だ貧弱であるといわざるを得ない。

まず、SH防止方針を従業員に周知するための取組内容を問う質問(複数回答。

---

(注6) 厚生労働省「平成21年度男女雇用機会均等法の施行状況」(厚生労働省ホームページ：[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/sekoujyoukyou\\_h21.html](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/sekoujyoukyou_h21.html) : 2010年11月6日閲覧)。

(注7) 均等法17条1項は、都道府県労働局長は、均等法16条に規定する紛争(同11条1項のSHに関する紛争も含まれる)に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができるものと定めている。

(注8) 均等法18条1項は、都道府県労働局長は、均等法16条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律6条1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする定めている。紛争調整委員会の会長は、均等法18条1項の規定により委任を受けて同項に規定する紛争についての調停を行うための会議(機会均等調停会議)を主任となって主宰する調停委員(主任調停委員)を指名し、主任調停委員が、機会均等調停会議を招集するとされている(均等法施行規則3条、4条)。

(注9) 厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」(厚生労働省ホームページ：<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-18.html> : 2010年11月6日閲覧)より、「調査の結果」「統計表一覧」を参照。平成19年8月9日付厚生労働省発表「平成18年度女性雇用管理基本調査」結果概要(厚生労働省ホームページ：<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/h0809-1/index.html> : 2010年11月6日閲覧)によれば、調査対象は、本社において常用労働者30人以上を雇用している民間企業のうちから産業・規模別に層化して抽出した約7,000企業であり、そのうち5,937企業から有効回答を得て(回収率85.4%)、集計したとされる。

以下同じ。)について見てみると、「就業規則、労働協約等の書面で SH 防止についての方針を明確化し、周知した」と回答した企業が40.1% (平成15年度の同種調査<sup>(注10)</sup>時は32.5%)と最も多く、以下、「ミーティング時などを利用して SH 防止の周知を行った」30.9% (同33.5%)、「SH 防止について定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成し、周知した」16.0% (同15.8%)、「行政機関や研修業者主催による SH 説明会に参加した」15.9% (同18.3%)、「管理職に対して SH に関する研修を行った」12.2% (同11.7%)、「管理職以外の従業員に対して SH に関する研修を行った」7.3% (同6.2%)となっている。

この回答を企業規模別にみると、【表1】のとおり、従業員数が多い企業ほど、これらの取り組みをしている企業の割合が高いが、従業員数100人に満たない企業での取り組み割合は、いずれも平均を下回っている。

少なくとも何らかの「取り組みをした」と回答することができない企業の割合が(特に小規模な企業ほど)未だ多くを占めるこの結果を見ると、まがりなりにも整備されてきた大企業等の SH 防止対策と比較し、中小企業や個人事業の職場での対策の遅れ・不整備という労働環境の「二極化現象」<sup>(注11)</sup>が指摘されるのもうなずける実情があるといえよう。

【表1】規模別 セクシュアルハラスメント防止の方針周知のための取組内容別企業割合(M.A.)

	企業計	防止の方針周知のための取組内容(M.A.)							不明
		就業規則、労働協約等の書面でセクシュアルハラスメント防止についての方針を明確化し、周知した	セクシュアルハラスメント防止について定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成し、周知した	ミーティング時などを利用してセクシュアルハラスメント防止の周知を行った	管理職に対してセクシュアルハラスメントに関する研修を行った	管理職以外の従業員に対してセクシュアルハラスメントに関する研修を行った	行政機関や研修業者主催によるセクシュアルハラスメント説明会に参加した	その他	
産業・規模計	100.0	40.1	16.0	30.9	12.2	7.3	15.9	17.3	15.4
<b>【規模】</b>									
5,000人以上	100.0	87.5	78.0	55.5	71.5	48.5	50.5	8.5	0.5
1,000~4,999人	100.0	81.3	58.8	35.5	51.8	28.7	41.3	6.6	1.2
300~999人	100.0	72.8	41.2	29.0	30.0	15.3	32.4	7.3	2.1
100~299人	100.0	52.7	24.6	32.4	17.1	10.2	23.7	13.2	7.5
30~99人	100.0	31.5	9.3	30.3	7.6	4.8	11.0	19.9	19.7

厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」 付属統計表第25表より「規模別」数値を抜粋

(注10) 平成16年7月23日付厚生労働省発表「平成15年度女性雇用管理基本調査」結果概要(厚生労働省ホームページ：<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/h0723-2.html>；2010年11月6日閲覧)。

(注11) 小島妙子『職場のセクハラ～使用者責任と法』28頁(信山社、2008年)。

次に、SH 防止のための相談・苦情対応窓口、担当者の設置状況をみると、「人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている」とする企業の割合は 60.4%（同55.3%）と最も多いが、「企業内に相談室を設置し、相談専門の担当者を配置」「労使による苦情処理委員会を設置」「企業内に専用電話を開設」「社外の専門機関に委託」といったその他の対応方法をとる企業はいずれも平均すれば5%にも満たない。方針の周知活動と同様に、従業員数100人に満たない企業での取り組み割合が低く、従業員数が多い企業ほどこれらの取り組みをしている企業の割合が高いが、その取り組み割合は周知活動より低く、あまり重要視されていないことがわかる（【表2】参照）。

【表2】規模別 セクシュアルハラスメント防止のための相談・苦情対応窓口設置内容別企業割合(M.A.)

	企業計	相談・苦情対応窓口設置内容(M.A.)						不明
		人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている	企業内に相談室を設置し、相談専門の担当者を配置している	労使による苦情処理委員会を設置している	企業内に専用電話を開設している	社外の専門機関に委託している	その他	
産業・規模計	100.0	60.4	4.8	4.0	2.7	2.5	15.5	20.8
【規模】								
5,000人以上	100.0	82.0	40.5	26.0	51.0	23.5	6.0	1.0
1,000～4,999人	100.0	79.6	20.7	20.7	25.0	12.9	6.2	1.4
300～999人	100.0	79.6	12.7	12.0	10.7	8.1	6.9	3.4
100～299人	100.0	71.4	7.3	4.4	3.6	4.6	11.0	11.7
30～99人	100.0	54.4	2.7	2.5	0.9	0.9	18.1	26.0

厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」 付属統計表第26表より「規模別」数値を抜粋

SH 防止対策の事前措置としての方針周知、相談体制構築が不十分であるという実態は、事後対応としての実際の SH の相談、苦情相談において、相談・事実調査担当者にも困難を強めているのではないだろうか。

【表3】のとおり、SH の対応上難しいと考える事項を尋ねた質問に対し、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」41.7%、「プライバシーの保持が難しい」39.3%など、明確で具体的な対応基準や手順が定められていなければ具体的な対応を取りにくい課題について困難であると回答をする企業が多い。事業主による SH 防止対策が進まず、相談・事実調査担当者の対応方法や権限を明確にしていない状況下では、一方で職場内で加害者、被害者を作ってしまうという問題と同時に、他方で相談・事実調査担当者の不適切な対応等により

二次被害を引き起こすなど、被害を拡大させてしまいかねない問題を常にかかえていることを示唆しているのではないだろうか。

【表3】規模別 セクシュアルハラスメントの対応上難しいと考える事項別企業割合(M.A.)

	企業計	セクシュアルハラスメントの対応上難しいと考える事項(M.A.)								特になし	不明
		プライバシーの保持が難しい	社員にこの問題を理解させるのが難しい	微妙な問題なので、相談を受ける時にどういう点に留意すべきかわからない	被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない	当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	相談を受けた後、社内での対応したらいかがかわからない	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	その他		
産業・規模計	100.0	39.3	10.2	19.7	14.8	41.7	10.2	3.1	4.0	30.0	0.0
【規模】											
5,000人以上	100.0	40.0	15.5	10.5	13.0	74.5	3.0	0.5	0.5	12.5	0.5
1,000～4,999人	100.0	44.4	14.9	19.3	20.0	63.2	6.6	1.1	4.6	15.8	-
300～999人	100.0	49.3	15.6	23.9	21.6	57.4	11.9	2.1	3.3	15.0	0.1
100～299人	100.0	44.2	10.7	22.5	17.4	47.7	12.0	3.1	2.8	21.0	-
30～99人	100.0	36.6	9.3	18.4	13.1	37.6	9.7	3.2	4.4	34.8	0.0

厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」 付属統計表第30表より「規模別」数値を抜粋

#### 4. 研究の目的

企業等における SH 防止対策の遅れ・不整備の要因の一つとして、SH の被害者に対する事業主の法的責任（民事上の責任）が、裁判において具体的にどのように判断されてきているのかという裁判例の動向が、事業主において十分に理解されていないことが指摘できるのではないかと考える。形式的に社内対策制度はあっても、実際に適切な運用ができていなければ、裁判では法的責任が問われているという実情についての理解が薄く、さらに、実際の相談例が少ない（無い）場合、本当に SH が発生していない快適な職場環境なのか、あるいは、相談ができない職場環境であることに事業主が気づいていないからなのかを吟味しないまま、安易に防止対策不急（不要）論に陥っているのではないだろうか。

はじめにみたとおり、SH を無くすためには、社会全体の取り組みが必要であり、中でも、企業の役割は大きい。吉川英一郎は、SH を無くすためには、雇用主としての企業の努力がかかせないとし、「我々は、この社会において企業が公共政策の大きな担い手であると認識し、社会を良くするために企業を動かすべ

く働きかけるべきである」と指摘<sup>(注12)</sup>している。社会における企業の役割を自覚し、後回しになっている SH 防止対策を企業における喫緊の課題として事業主に自覚してもらうためには、SH 防止対策を講じないことにより抱えることになるリスクの大きさと、逆に対策を徹底させることによるメリットについての理解をすすめる周知活動が重要であると考え。

そこで、会社の SH 防止対策の妥当性が検討された損害賠償請求事件及び解雇無効確認請求事件の裁判例について、裁判所は、どのような SH 防止対策を要請しているのか、SH 防止対策を徹底すること、あるいは、できないことによって、SH の被害者に対する事業主の民事上の責任はどのように判断されるのか、の2つの視点を中心に分析し、これらの分析から明らかになったことを、事業主に分かりやすく提示し、SH 防止対策の推進に役立てたいと考え、本研究に取り組むこととした。

まず、SH 防止対策を含む職場環境配慮義務とはどのような債務（義務）か、学説、判例、均等法の改正の経過にしたがって整理し（第1章）、対象とした裁判例では、具体的にどのような SH 防止対策がとられ（あるいはとられず）、裁判所はどのような判断基準をもってその妥当性を評価しているのかについて検討し、そこに「実効性」という視点があったことを明らかにする（第2章）。さらに、SH の被害者に対する事業主の民事上の責任と、SH 防止対策との関係について検討し（第3章）、得られた結論をひろく事業主に周知する方策を検討してみたいと思う。

---

(注12) 吉川前掲書(注4)1頁。

## 第1章 SHの防止についての職場環境配慮義務

### 第1節 職場環境配慮義務概念の提唱

SHに関する民事責任は、当該言動によりその性的自由ないし性的自己決定権、人格権を侵害され、損害を被った被害者が、加害行為者に対し、不法行為に基づく損害賠償（民法709条）を求めることによって追及されてきた。同時に、SHが「職場」という環境の中で、上司から部下に、同僚の多数派から少数派に対して行われることが多いことから、SHを行った被用者の使用者に対し、使用者責任としての不法行為責任（民法715条）も追及されてきた。

事業主の責任は、当初はこのように、加害行為者の責任を基礎として使用者責任を問う不法行為責任構成をとることにより追及されてきたが、その後、債務不履行責任構成によって、直接事業主の責任を問うことができるとする説が提唱されるようになった。

#### 1. 安全配慮義務を発展させる議論

労働者の使用者は、雇用契約の付随的義務として、職場において労働者の生命・健康を危険から保護するよう配慮すべき「安全配慮義務」を負うことが、判例により認められてきた<sup>(注13)</sup>。その後、この判例法理は、2008年（平成20年）3月1日施行された労働契約法において、「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」（労働契約法5条）という規定として明文化された。

SHの被害についての事業主の債務不履行責任の指摘は、この安全配慮義務を発展させる議論として始められた。

福島瑞穂は、「セクシュアル・ハラスメントというのは、女性労働者が職場で居心地よく働き続ける権利を侵害しているものである。女性労働者は、一定の労務の提供をしているが、その労務の提供にあたって、性的なレベルにおいて加えられる生命・身体に生ずる危険や危害を甘受すべき筋合いはない」として、

---

（注13） 陸上自衛隊八戸事件（最三小判昭和50・2・25民集29巻2号143頁）は、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間」において、当事者が当該法律関係の付随義務として、信義則上、相手の生命と健康に配慮すべき義務（安全配慮義務）を負うことを一般的に認め、その後、川義事件（最三小判昭和59・4・10民集38巻6号557頁）は、労働契約関係において、使用者が、賃金支払義務にとどまらず、「労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し、または使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務」を負うことを明言したとされる。西谷敏『労働法』364 - 365頁（日本評論社、2008年）。

「セクシュアル・ハラスメントを一種の労災類似のものと考えて、セクシュアル・ハラスメントを使用者の『労務の提供に際し労働者の生命・身体に生ずる危険から労働者を保護すべき義務』という安全配慮義務という観点から構成することができるのではないだろうか」<sup>(注14)</sup>と指摘した。これに対し、奥山明良は、安全配慮義務は、健康上の支障という労働災害に対する法的責任追及の法理として考えられてきたもので、SH に対する救済のためにまで右法理を拡張適用し得るかは相当に問題であって、「法律論としてはかなりラフ」<sup>(注15)</sup>と批判した。

こうした議論を受けて、林弘子は、性的加害行為による負傷という労災の存在、環境ハラスメントによる心理的・精神的被害の労災認定可能性を指摘し、すべての SH を一括して労災類似のものと考えることには問題があるとしつつも、「この義務を拡大してセクシュアル・ハラスメントのない職場で働く権利を導き出すには、安全配慮義務よりさらに広範な使用者の義務の存在が必要になる」<sup>(注16)</sup>と指摘した。中島通子も、労働安全衛生法3条の事業者の責務（快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない）の趣旨を広げて「物理的な労働災害だけではなくて、いま言ったような広い意味での環境型のセクシャル・ハラスメントに対しても、使用者の労働安全配慮義務を根拠にして、責任追及をしていくことができる」<sup>(注17)</sup>と発言した。

一方、桑原昌宏は、女子労働者は労働契約上 SH を受けることのない労働環境という労働条件の下で働く契約を結んでいるとし、上司、同僚、部下、顧客などの SH 行為は、一定の条件の下では、「事業主の側に労働契約違反の責任が生ずる」<sup>(注18)</sup>と指摘した。さらに、松本克美は、SH のない職場であることが契約上の労務提供の前提でなければならないとし、「使用者は、労働契約上の信義則に基づき、セクシュアル・ハラスメントのない労働環境を整備する本質的な義務を負っている」とし、「これまでの安全配慮義務概念を発展させ、それをも含んで『労働環境配慮義務』概念を措定」することを提唱し、同義務のうち SH

---

(注14) 福島瑞穂「セクシュアル・ハラスメントと法～現行法における位置づけと今後の課題」労働法律旬報1228号17頁（1989年）。

(注15) 奥山明良「法律問題としてのセクシュアル・ハラスメント～問題の所在とその法的アプローチ」法学セミナー423号17頁（1990年）。

(注16) 林弘子「職場におけるセクシュアル・ハラスメントへの法的対応」ジュリスト956号50頁（1990年）。

(注17) 金子雅臣、高橋一修、中島通子、山口浩一郎〔座談会〕「セクシャル・ハラスメントの法律問題」ジュリスト956号30頁〔中島通子発言〕（1990年）。

(注18) 桑原昌宏「男女雇用機会均等法改正への提言」季刊労働法155号12頁（1990年）。

に関する具体的な義務内容としては、「苦情処理機関の設置、セクシュアル・ハラスメントに関する教育、発生してからの早期解決義務（配転等をも含む）」などが考えられると指摘した<sup>(注19)</sup>。

債務不履行責任構成によれば、「使用者が労働契約上の信義則に基づき負う職場環境配慮義務に基づき、セクシュアル・ハラスメントの防止や事後措置において何をなすべきであるのか、あったのかという行為規範を具体化し、そのことによって、セクシュアル・ハラスメント自体の予防を実現すると共に、万一これが起った場合の2次被害の防止、被害回復を実効性あるものにする」<sup>(注20)</sup>ことができる。また、債務不履行に対する損害賠償請求の他に、職場環境整備についての具体的な履行請求権（事前予防措置、事後救済措置、再発防止対策の要求など）の検討や、同時履行の抗弁権（職場環境が整うまでの就労拒否権<sup>(注21)</sup>など）の検討も可能となることから、学説においては、事業主に労働契約上SHの無い労働環境を整えるべき何らかの債務が存在し、その債務の不履行責任を事業主に対して問うことができるという見解が有力となった。

なお、事業主の職場環境配慮義務を措定し、これに違反した事業主の責任を追及する方法は、上記の債務不履行構成によるだけでなく、職場環境配慮という注意義務に反し、SHのない職場環境で働くことができる労働者の利益という保護法益を侵害したという不法行為責任構成（民法709条）によることも可能である。

## 2. 「職場環境」に言及した裁判例

こうした学説の展開の中で、使用者の義務の存在を認めた**福岡出版社事件**の判決（福岡地判平成4・4・16判時1426号49頁、判タ783号60頁、労判607号6頁、労旬1291号57頁）が出された（1992年）。

### （1）福岡出版社事件の事案の概要

被告Y1社に勤務する原告Xが、上司である被告Y2により、Y1社内外の関係者に対し、Xの異性関係が乱脈であるかのような噂を流され、Xに対しても直接、異性との交遊関係を揶揄する発言がなされた。その後の経過の中で、X・Y2

---

（注19） 松本克美「判批」ジュリスト985号125頁（1991年）。

（注20） 松本克美「セクシュアル・ハラスメント～職場環境配慮義務・教育研究環境配慮義務の意義と課題」ジュリスト1237号140頁（2003年）。

（注21） 例えば、以下の指摘がされている。「セクシュアル・ハラスメントによる心身に対する危害（労災）発生の虞がなくなるまで、賃金請求権を失わずに就労拒否することも可能であろう。」林弘子前掲論文（注16）49頁。「生命・身体に対する危険が現実存在するかぎり、労働者は、労務給付を拒否しうるであろう。」水島郁子「判批」法律時報70巻7号95頁（1998年）。

の間の確執が深まり、これを知ったY1社のA専務は、よく話し合うよう指示するなどの対応しかせず、さらに、場合によってはどちらかを退職させるとしたY1社の代表取締役らとの協議結果に基づき、Xに話し合いがつかなければ退職してもらうことになる旨（事実上の解雇告知）をのべたため、Xは退職の意思を表明せざるを得なくなった。Xは、Y2の不法行為に対する損害賠償請求と共に、Y1社に対しては、主位的請求としてY2のSH行為だけでなく、A専務と代表取締役の行為も使用者責任（民法715条）の基礎となる不法行為であるとの主張をし、第一次的な予備的請求としてY1社代表者の不法行為について民法44条1項（現・会社法350条）に基づく会社自身の責任を、第二次的な予備的請求としてXを実質的に解雇した行為についての会社自身の不法行為責任（民法709条）を、第三次的な予備的請求として労働契約上の信義則上負っている「原告が精神、身体の両面にわたり安全に働くことができるための労働環境整備義務」の債務不履行による責任（民法415条）をそれぞれ主張し、損害賠償を求めた（注22）。

## （2）福岡出版社事件の検討

裁判所は、「使用者は、被用者との関係において社会通念上伴う義務として、被用者が労務に服する過程で生命及び健康を害しないよう職場環境等につき配慮すべき注意義務を負うが、そのほかにも、労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務もあると解されるところ、被用者を選任監督する立場にある者が、右注意義務を怠った場合には、右の立場にある者に被用者に対する不法行為が成立することがあり、使用者も民法715条により不法行為責任を負うことがあると解するべきである」とし、専務らの行為について、「職場環境を調整するよう配慮する義務を怠り、また、憲法や関係法令上雇用関係において男女を平等に取り扱うべきであるにもかかわらず、主として女性である原告の譲歩、犠

---

（注22）原告代理人の辻本育子によれば、これがSHに関する裁判所の最初の判断になるかもしれないということで、原告弁護士は、「考えられる法律構成は一応全部主張」し、民法715条を主位的に主張した。さらに、民法715条の責任を論ずるにあたり、「事業主には、労働者がセクシュアル・ハラスメントを受けることなく働くことができるように、あらゆる措置をとる義務があり、右を職場環境調整義務という。そして右の義務を履行することは、我国の公序良俗の一内容を構成していると言うべき」であるとし、A専務と代表取締役の行為を「右のような意味での公序良俗に違反する不法行為と評価し、これについての使用者責任を追及」したとされる。辻本育子「セクシュアル・ハラスメントと女性の働く権利～福岡地裁判決の意義」労働法律旬報1291号13 - 14頁（1992年）。

性において職場関係を調整しようとした点において不法行為性が認められるから、被告会社は、右不法行為についても、使用者責任を負うものというべきである」と判示した。

山川隆一は、本判決は、「働きやすい職場環境の中で働く利益」が不法行為法上の保護を受けることを初めて明言したものであって、「職場においていたずらに性的不快感を与えられずに働くことは労働者にとって一つの人格的利益をなすものといいうるから、これを保護に値するとした本判決の立場は基本的に支持できると考える」<sup>(注23)</sup>と評価した。また、加害行為者でない監督者の注意義務違反につき当該監督者の使用者が使用者責任を負うという法的構成をとりつつ、他方で使用者自身が「働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務」を負うとも述べ、「使用者自身が民法709条に基づく不法行為責任 あるいは、配慮義務違反の債務不履行責任 を負うとの構成に、より親和的」<sup>(注24)</sup>な判断ではないかとも評価した。

### (3) 債務不履行責任を認めた裁判例

女子更衣室へのビデオカメラ設置事件とその後の会社の対応が問われた**京都呉服会社事件**の判決（京都地判平成9・4・17判タ951号214頁）では、裁判所は、被告会社には、雇用契約に付随して、原告の「プライバシーが侵害されないように職場の環境を整える義務」、及び、原告が「その意に反して退職することがないように職場の環境を整える義務」を内容とする「職場環境調整義務」があることを認め、債務不履行責任構成により当該会社の責任を直接肯定した。会社の責任を、使用者責任ではなく、使用者（会社）自身に求めた点が注目され、SH のケースで「使用者（会社）の責任を直接肯定したケースは、おそらく本件が初めて」であり、「不法行為構成ではなく、債務不履行構成をとっている点が特徴的」な判決であるとされる<sup>(注25)</sup>。

**三重農協病院事件**の判決（津地判平成9・11・5労判729号54頁）では、裁判所は、「使用者は被用者に対し、労働契約上の付随義務として信義則上職場環境配慮義務、すなわち被用者にとって働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務を負っており、被告連合会も原告ら被用者に対し、同様の義務を負うものと解される」とした。

ところが、「被告には従前から日常勤務中特にひわいな言動が認められたところ、被告連合会は被告に対し何も注意をしなかった」うえに、1993年（平成5年）

---

(注23) 山川隆一「判批」ジュリスト1005号51頁（1992年）。

(注24) 山川隆一前掲「判批」(注23) 53頁。

(注25) 水島郁子前掲「判批」(注21) 94頁。

12月の時点で「原告Aから被告との深夜勤をやりたくないと聞きながら、その理由を尋ねず、何ら対応策をとらず」、さらに、1994年（平成6年）1月28日、「主任は原告Aから被告の休憩室での前記行為を聞いたにもかかわらず、直ちに婦長らに伝えようとせず、被告に注意することもしなかった」結果、同年2月1日深夜、被告の原告Bに対する休憩室でのSH行為が行われた。同日以降、被告の行為について対応策をとったものの、「それ以前には監視義務者らは何らの対応策をとらずに被告の行為をみのがして、同日早朝の被告の原告Bに対する行為を招いたと認められ」ることから、裁判所は、被告連合会が原告らに対する職場環境配慮義務を怠った結果、被告の休憩室での前記行為を招いたとして、被告連合会は、原告らに対し、債務不履行責任を負うと判示した。また、被告連合会は、婦長・主任・副主任らの責任態勢を確立し、毎月定期の院内勉強会、職員の研修会等を行うなど、職員に対する指揮監督を尽くした旨主張するが、「右の次第で職場環境配慮義務を尽くしたとは認められない」と判断した。

京都呉服会社事件では、労働契約に付随する職場環境調整義務を当該被告会社の原告に対する義務として設定していたが、「使用者の契約に付随する義務を一般論において認めたのは、関連裁判例において本判決がはじめて」<sup>(注26)</sup>であるとされる。

このように、裁判例においても、職場環境調整ないし配慮義務の存在が認められるようになってきた。さらに、裁判例上認められてきた職場環境配慮義務を前提として、その内容を盛り込むかたちで、1997年、均等法の改正法が成立するに至った。

## 第2節 均等法改正の意義

### 1. 均等法の改正の経緯

1997年（平成9年）6月18日改正法が公布され、1999年（平成11年）4月1日に施行された均等法（以下、旧改正均等法という）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女性労働者の対応により当該女性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女性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配慮をしなければならない」（旧改正均等法21条1項）との規定を置き、労働大臣は、「事業主が配慮すべき事項についての指針を定める」ものとされた（同条2項）。この規定に基く労働大臣の指針として示されたのが、「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配慮すべき事項についての指針」（平成10

---

（注26） 小西康之「判批」ジュリスト1150号127頁（1999年）。

年労働省告示第20号、以下、旧指針という)である。

旧指針は、「職場<sup>(注27)</sup>において行われる性的な言動<sup>(注28)</sup>に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性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女性労働者の就業環境が害されること」を「職場におけるセクシュアルハラスメント」と定義し、労働条件につき不利益を受ける前者の類型を「対価型セクシュアルハラスメント」、就業環境が害される後者の類型を「環境型セクシュアルハラスメント」と、それぞれ定義した。そして、職場における SH を防止するため、事業主は、雇用管理上、(1)事業主の方針の明確化及びその周知・啓発についての配慮、(2)相談・苦情への対応のための窓口を明確にすることについての配慮と、相談・苦情に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応することについての配慮、(3)職場における SH が生じた場合に、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認することについての配慮と、その事案に適正に対処することについての配慮、をしなければならないとした。また、その他の留意事項として、(1)職場における SH に係る女性労働者等の情報が当該女性労働者等のプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意するとともに、その旨を女性労働者等に対して周知する必要があること、(2)職場における SH に関して、女性労働者が相談をし、又は苦情を申し出たこと等を理由として、当該女性労働者が不利益な取扱いを受けまいよう特に留意するとともに、その旨を女性労働者に対して周知する必要があること、についても、旧指針に明記された。

旧改正均等法及び旧指針は、公法上の規定及び指針ではあるが、我が国で初めて SH を定義し、その防止のために規制を加えるものとなった。

2006年(平成18年)6月21日公布、2007年(平成19年)4月1日施行の現行均等法は、女性労働者だけでなく男性労働者をも対象とする性差別禁止法の性格をもつ法律となり、SH についても、女性労働者だけでなくすべての労働者を対象とするものとなった。同法の改正にあたっては、罰則を伴わない配慮の努力にとどまっていたために実効性を欠くとの批判があった事業主の SH 防止対策義

---

(注27) 同指針によれば、「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。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、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

(注28) 同指針によれば、「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。

務を強化することが検討された。その結果、現行均等法は、事業主に対し、「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」(均等法11条1項)と義務付け、具体的な措置の例については、厚生労働大臣が、指針を定めるものとされた(均等法11条2項)。さらに、措置が講じられず厚生労働大臣による是正勧告にも応じない場合、企業名公表の対象となることもあるとされ(均等法30条)、厚生労働大臣による報告要請に対し報告をしない者又は虚偽報告をした者を20万円以下の過料に処する規定(均等法33条)も設けられた。

## 2. 均等法の規定と職場環境配慮義務との関係

均等法の規定は、公法上の事業主の義務を定めたものであって、行政指導の根拠とはなるが、民事上の責任の直接の基礎となるものではない。したがって、旧改正均等法21条(現行均等法11条)の規定に違反したことが、民事上の責任の成立の直接の根拠とはならない。しかし、旧指針が規定し、例示した個々の行為は、「裁判例で、使用者責任の法的根拠として形成されてきた不法行為若しくは契約上の使用者の『職場環境配慮(保持、整備)義務』(=「セクシュアル・ハラスメント防止義務」)の内容を概ね確認するものとなっている」ことから、「事業主が均等法上の『配慮義務』を尽くしていない場合には、企業は民事上『職場環境配慮義務』違反として使用者責任を問われる可能性が高くなる」とする見解<sup>(注29)</sup>や、「民事上の配慮義務の内容を明確化していくうえで、重要な足がかりとなることは間違いない」とする見解<sup>(注30)</sup>、「指針の内容は具体的であるので、その内容は私法上の配慮義務の内容を定める上で参考になる」とする見解<sup>(注31)</sup>などがあり、実務上、旧改正均等法の規定及び旧指針は、事業主のSH防止対策の適否を判断し、その責任の成否を判断するための指標ないし根拠の一つとなったといえよう。

実際の裁判例においても、旧改正均等法21条の規定は、事業主の不法行為責任、債務不履行責任の成立の判断に、大きく影響を与えている。

例えば、**鹿児島医師会事件判決**(鹿児島地判平13・11・27労判836号151頁：ダ

---

(注29) 水谷英夫「判批」労働法律旬報1481号34頁(2000年)。

(注30) 石井妙子「セクシュアルハラスメントと企業の法的責任・防止義務～裁判例、改正均等法指針、人事院規則等を参考に」労働判例752号8頁(1999年)。

(注31) 小西康之前掲「判批」(注26)127頁。

イジェスト)<sup>(注32)</sup>は、福岡出版社事件の判決言渡があった平成4年頃以降、SH 行為についての「行為者及び事業主の責任を認める裁判例が多数存在し、使用者責任のみならず、事業主の職場環境維持・調整義務についての基準も蓄積されつつある」ところ、旧改正均等法21条により、事業主のSH 行為防止のための「配慮義務が規定されたことは公知の事実」であると指摘し、職場環境維持・調整義務についての注意義務違反という法人自身の不法行為責任（民法709条）を認めている。下関食品会社営業所事件の原審判決（山口地裁下関支部判平成16・2・24労判881号34頁）<sup>(注33)</sup>は、SHの防止に係る事業主の責務を明示した旧改正均等法及び具体的指針が施行されており（公知の事実）、SHの防止が「社会の喫緊の課題となっていたことは、誰しも認めるところ」であるとし、被告会社の不作為はこうした諸法規に反するものであったと判断し、これら「改正法や具体的指針が直ちに裁判規範としての性質を有するとはいえないが、公序の一翼を担うものとして、使用者に係る前記法的義務違反の判断に当たっては、当然に斟酌されると解すべき」であると判示した。また、同事件の控訴審判決（広島高判平成16・9・2労判881号29頁）においても、旧改正均等法が施行され、指針が適用されるに至った1999年（平成11年）4月1日以降、「使用者としては、セクシュアル・ハラスメントの防止のための適切な措置を講じることがいっそう強く要請されるというべきである」との判断が示されている。

一方、罰則を伴わない配慮の努力義務という旧改正均等法の規定のみでは、民事上の責任追及が困難な事例も存在した。例えば、S社派遣添乗員事件の判決（東京地判平成17・1・25労判890号42頁）<sup>(注34)</sup>は、使用者が負っている職場環境整備義務の具体的内容は労使間の事情に応じて当然に異なるものであり、「男女雇用機会均等法21条2項の事業主が配慮すべき事項の指針は使用者に対する努力義務を定めたものに過ぎないから、指針に策定された事項を実施していないことをもって直ちに職場環境配慮義務違反に当たるとする原告の主張は採用しない」と判示している。しかし、「必要な措置を講じるという事業主の義務の根拠が明確にされたことにより、事業主の義務違反の有無が裁判で争われるケースにおいて、社会通念上必要と考えられるセクハラ防止措置がとられなかったという理由で、裁判所が事業主の義務違反を認定することが従来よりも容易になることが予想される」との指摘<sup>(注35)</sup>があるとおり、「配慮」の努力義務が、「措置を講じる」義務へと強化された現行均等法施行後は、同種事案でこの判断が

---

(注32) 第2章第1節1. 参照。

(注33) 第2章第1節1. 参照。

(注34) 第2章第2節3. 参照。

(注35) 小島妙子前掲書（注11）52頁。

維持されるとは考えにくいであろう。

### 3. 厚生労働省指針による事業主が講ずべき措置の例

現行均等法11条2項に基づき、SH防止対策のために事業主が雇用管理上講ずべき措置として厚生労働大臣により示されたのが、「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」(平成18年厚生労働省告示第615号、以下、指針という)である。指針は、(1)事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、(2)相談(苦情を含む。以下同じ)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、(3)職場におけるSHに係る事後の迅速かつ適切な対応、についてそれぞれ措置を講ずべきとし、さらに、(4)これらの措置と併せて講ずべき措置として、(イ)職場におけるSHに係る相談への対応又は当該SHに係る事後の対応に当たっては、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<sup>(注36)</sup>、(ロ)労働者が職場におけるSHに関し相談をしたこと又は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<sup>(注37)</sup>が必要であると規定した。

まず、(1)「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」に関する措置については、(イ)職場におけるSHの内容及び職場におけるSH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・啓発をすること<sup>(注38)</sup>、(ロ)職場におけるSHに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処す

---

(注36) 指針が例示する(4)イの措置： 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする方法。 相談者・行為者等のプライバシー保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行う方法。 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に記載し、配布等する方法。

(注37) 指針が例示する(4)ロの措置： 就業規則等服務規律文書に、労働者が職場におけるSHに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発する方法。 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるSHに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布する方法。

(注38) 指針が例示する(1)イの措置： 就業規則等服務規律文書に、職場におけるSHがあってはならない旨の方針を規定し、職場におけるSHの内容及び方針を労働者に周知・啓発する方法。 社内報、パンフレット、社内ホームページ等の広報又は啓発のための資料等に職場におけるSHの内容及び方針を記載し、配布等をする方法。 職場におけるSHの内容及び方針を労働者に周知・啓発するための研修、講習等を実施する方法。

る旨の方針及び対処の内容を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規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発をすること<sup>(注39)</sup>、を求めている。

(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」に関する措置については、(イ)相談への対応のための窓口をあらかじめ定めること<sup>(注40)</sup>、(ロ)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、職場におけるSHが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるSHに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること<sup>(注41)</sup>、を求めている。

さらに、実際に相談・被害の申出があった場合の(3)「事後の迅速かつ適切な対応」に関する措置については、(イ)事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること<sup>(注42)</sup>、(ロ)SH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<sup>(注43)</sup>、(ハ)SHが生じた事実が確認できなかった場合も含めて、改めて職場におけるSHに関する

---

(注39) 指針が例示する(1)ロの措置： 就業規則等服務規律文書に、職場におけるSHに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発する方法。

職場におけるSHに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則等服務規律文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発する方法。

(注40) 指針が例示する(2)イの措置： 相談に対応する担当者をあらかじめ定める方法。

相談に対応するための制度を設ける方法。 外部の機関に相談への対応を委託する方法。

(注41) 指針が例示する(2)ロの措置： 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとする方法。

相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応する方法。

(注42) 指針が例示する(3)イの措置： 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認する方法。相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。 事実関係の迅速かつ正確な確認を試みたがこれが困難な場合などにおいて、均等法18条に基づく調停(注8参照)の申請、その他中立な第三者機関に紛争処理を委ねる方法。

(注43) 指針が例示する(3)ロの措置： 就業規則等服務規律文書における規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずる方法。併せて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等の措置を講ずること。 均等法18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に沿った措置を講ずる方法。

の方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること<sup>(注44)</sup>、を求めている。

なお、平成18年10月11日厚生労働省雇用均等・児童家庭局長発第1011002号通達「改正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の施行について」によれば、指針が示したこれらの措置は、「企業の規模や職場の状況の如何を問わず必ず講じなければならない」とされ、また、措置の方法については「事業主が選択できるよう具体例を示してあるものであり、限定列挙ではない」とされている（第3、1(2)ロ）。

### 第3節 職場環境配慮義務の内容

このように、SH防止対策を含む職場環境配慮義務の存在は、民法415条の債務不履行の根拠として、あるいは民法709条の注意義務違反の根拠として、裁判例の蓄積と2度の均等法改正を経て、確認されてきた。では、その債務（義務）の内容は、どのようなものか。水谷英夫は、旧改正均等法に規定する配慮義務と、民事上使用者が負う職場環境配慮義務の一内容となるSH防止義務の内容を比較しつつ、SHを予防・排除する事前措置義務、被害発生後の事後措置義務に分類・整理し<sup>(注45)</sup>、山崎文夫は、施設整備義務、監督教育義務、誠実対応義務、プライバシー保護義務を負うと整理している<sup>(注46)</sup>。これらの見解も参照し、指針とも対照しながら、以下にその内容を整理する。

#### 1. 事前措置義務（方針の明確化、周知・啓発、施設整備）

事業主には、まず、SHを予防し、これを排除するための事前の措置を講じる義務（事前措置義務）がある。

指針が規定する事前措置は、SH防止に関する諸規定の整備（方針の明確化、服務規律文書への明記）と、管理・監督者を含む労働者に対する諸規定の周知・啓発である。職場から排除すべきSHの内容は何かを規定し、これに関する相

---

（注44） 指針が例示する(3)ハの措置：社内報、パンフレット、社内ホームページ等の広報又は啓発資料等に改めて方針と行為者に対する厳正な対処方針を記載し、配布等をする方法。

労働者に対し、職場におけるSHに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施する方法。

（注45） 水谷英夫『セクシュアル・ハラスメントの実態と法理～タブーから権利へ』222 - 236頁（信山社、2001年）。

（注46） 山崎文夫『改訂版セクシュアル・ハラスメントの法理～職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関するフランス・イギリス・アメリカ・日本の比較法的検討』255 - 261頁（労働法令、2004年）。

談・事実調査の手順とその後の対応・制裁の方針を明確にしておくことは、事前措置の基本と考えられる。水谷英夫は、これを「事前措置義務」における「規定整備義務」と整理している<sup>(注47)</sup>。「規定整備義務」には、SHの内容、相談・事実調査の手順、対応・制裁の方針規定を整備することと共に、その内容・方針を従業員等に周知徹底することが含まれる。

さらに、水谷英夫は、SHの防止に配慮した施設を整備すべき「施設整備義務」も「事前措置義務」の内容であるとし<sup>(注48)</sup>、山崎文夫も、労働契約上性的に安全な施設を提供すべき「施設整備義務」が、職場環境配慮義務の中に含まれるとする<sup>(注49)</sup>。従業員による女子トイレでののぞき見（盗撮）が問題となった**宮城自動車販売会社事件**の判決（仙台地判平成13・3・26労判808号13頁、判タ1118号143頁）<sup>(注50)</sup>においても、「事業主は、従業員に対し、雇用契約上の付随義務として、良好な職場環境の下で労務に従事できるよう施設を整備すべき義務を負っている」と判示している。

水谷英夫も、山崎文夫も、指針には「施設整備義務」に関する措置が明示されていないものの、1999年（平成11年）4月1日施行の労働基準法改正時に定められたガイドライン、「深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針」（平成10年労働省告示21号）及び同指針に関する通達（平成10年6月11日女発170号）が、事業主に対し、女性労働者の深夜通勤時の送迎手段、防犯設備、女性の一人勤務の回避等の通勤及び業務遂行における安全確保の努力義務を課し、労働安全衛生法（23条）<sup>(注51)</sup>及び労働安全衛生規則の規定にしたがって、仮眠室、睡眠室、便所、休養室等を男女別に区分して設置・整備することを義務づけていることについて、これらのガイドラインの規定が、SH防止のための「施設整備義務」を確認するものと位置づけられることを指摘している<sup>(注52)</sup>。

## 2. 相談・事実調査体制の整備義務

指針は、相談・事実調査体制整備の内容として、相談窓口の事前設置だけで

---

(注47) 水谷英夫前掲書（注45）222 - 223頁。

(注48) 水谷英夫前掲書（注45）224 - 225頁。

(注49) 山崎文夫前掲書（注46）256 - 257頁。

(注50) 第2章第1節3.、第2章第2節1. 参照。

(注51) 労働安全衛生法23条は、「事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。」と定めている。

(注52) 水谷英夫前掲書（注45）224 - 225頁。山崎文夫前掲書（注46）256 - 257頁。

はなく、相談窓口担当者の適切対応能力の確保、事実関係を迅速かつ正確に確認することができる体制整備が必要であるとしている。

事業主は、SHと思われる事態が職場に生じていることを認知した場合、被害者及び加害者のプライバシーに配慮しつつも、迅速かつ適切に苦情・相談に対応し、事実関係を調査し、事態を迅速かつ正確に把握しなければならない。事態の迅速かつ正確な把握は、被害者及び加害者への適切な事後対応の内容を決定し、職場環境を修復し、類似事件の再発を防止する方策を立てるための前提となる最も重要な課題である。それゆえ、相談・事実調査体制を事前に整備するにあたっては、これが実際に機能できるように整備しておく必要がある。

水谷英夫は、「事後措置義務」における「調査義務」の内容として、「迅速な調査義務」「適切な調査義務」「事実調査の公平性確保」を挙げている<sup>(注53)</sup>。

「適切」である具体的な調査の内容について、水谷英夫は、当事者双方の言い分を確認すること、言い分が食い違った場合、当事者以外の第三者（職場の同僚、取引先など）の調査可能性の有無を確認する等、当事者間の発言内容に対する適切な判断をすることを挙げている。さらに、「公平性の確保」については、事実調査に関するルールが必要であると指摘する。具体的には、相談・事実調査担当者の独立性の確保とその権限の範囲の明確化、相談・事実調査の手順の明確化、企業内対応が困難な事例での第三者機関等の利用手順等の明確化などが検討課題となるだろう。

現行均等法では、均等法11条1項所定の職場におけるSHに関する労働者と事業主との間の紛争について、都道府県労働局長を通じ、紛争調整委員会（機会均等調停会議）への調停申請ができるようになった（均等法18条）<sup>(注54)</sup>。したがって、SHの申告を受けた事業主は、当事者の主張が異なり事実関係の存否が確認できない場合などに、この制度を利用して解決を図ることも可能となった。山崎文夫は、現行均等法の意義について「とりわけ、事後的対応については、事実確認が困難な場合等について、紛争調整委員会の活用を勧め、解決の糸口を提供していることは、これまで解決できなかった事案の幾分かには解決をもたらす可能性がある」と評価している<sup>(注55)</sup>。今後の相談・事実調査体制の整備にあたっては、この紛争調整委員会（機会均等調停会議）の活用を判断する手順の明確化も検討課題となると考えられる。

なお、山崎文夫は、「プライバシー保護義務」を職場環境配慮義務の内容の一

---

(注53) 水谷英夫前掲書(注45)225-228頁。

(注54) (注8)参照。

(注55) 山崎文夫「2006年男女雇用機会均等法改正とセクシュアル・ハラスメント」平成法政研究12巻1号87頁(2007年)。

つとして措定し、例えば「男女関係を当事者の意思に反して強いて発表させようとすることは明らかに供述者の精神的自由を侵害した違法な行為」であり、不法行為に該当するとした裁判例<sup>(注56)</sup>があることを指摘し、SH 被害者にこのような供述を強制するようなことがあってはならないとしている<sup>(注57)</sup>。プライバシー保護義務の内容は、相談・事実調査の場面に限らず、プライバシー侵害により被害者に退職を余儀なくさせる行為を防ぐ等の場面にも関連してくる。指針も、すべての措置を講ずる際、併せて講ずべき措置として、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こととしている。

### 3. 事後措置義務（事後対応と再発防止措置）

指針は、事実調査後の事後措置として、SH が生じた事実が確認できた場合の行為者・被害者に対する適正措置の実施、SH が生じた事実が確認できなかった場合も含めての再発防止措置を講ずるべきことを定める。さらに、指針は、これら全ての措置に際し、相談者・行為者等のプライバシーの保護とともに、SH に関する相談や調査への協力等を理由とした不利益取扱いを禁止している。

山崎文夫は、「事後措置義務」の内容を「監督教育義務」と「誠実対応義務」とに分けて整理している<sup>(注58)</sup>。「監督教育」は、SH 予防のための啓発研修等も含むものとも考えられるが、山崎文夫は、「使用者は、従業員の勤務中に特にひどい言動が認められるなど職場秩序の乱れが認められる場合には、当該従業員に注意などの指導監督をし、当該従業員を含めて従業員に対してセクシュアル・ハラスメント防止の教育をする義務があると考えられる」とし、実際に環境型 SH が発生していることに対する事後対応ないし再発防止措置としての「監督教育」を念頭に置いていると考えられる。また、「誠実対応」については、まず、SH が生じ、または生ずる恐れがある場合の被害者や苦情申立者に対し、誠実に対応し、被害者や証人に退職を促さない義務を負うと指摘し、また、被害者の不利益取扱いを禁止する義務も含むとする。

一方、水谷英夫は、これらの義務の内容を「被害拡大回避義務」「再発防止義務」「被害回復義務」に分けて整理する<sup>(注59)</sup>。「被害拡大回避」には、被害者らが SH の事実を訴えたことを理由とした解雇や、職場環境悪化により退職に追い込まれることなどが生じないようにする義務とともに、被害者の安全確保等のため、加害者に対する自宅待機や配転の命令、被害者の希望に基づく配転の

---

(注56) 石見交通事件（松江地裁益田支判昭和44・11・18労民集20巻6号1527頁）。

(注57) 山崎文夫前掲書（注46）261頁。

(注58) 山崎文夫前掲書（注46）257頁、258 - 261頁。

(注59) 水谷英夫前掲書（注45）229 - 235頁。

命令、当事者のプライバシー保護への配慮などが含まれる。また、SH は、それを放置することにより一層行為がエスカレートしたり、再発することが多いことから、「再発防止」は、事業主の重要な事後措置であると指摘する。さらに、「被害回復」については、被害者への謝罪、損害賠償措置、行為の差止め、責任の明確化等が含まれているとする。

**宮城自動車販売会社事件**の判決も、事業主は、「職場環境を侵害する事件が発生した場合、誠実かつ適切な事後措置をとり、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に調査すること及び事案に誠実かつ適正に対処する義務を負っている」とし、「誠実適正対処義務」の存在を指摘している。

さらに、近時の裁判例として、**女性自衛官事件**の判決（札幌地判平成22・7・29、判例集未登載<sup>(注60)</sup>）は、SH 被害者に対する保護・援助に関する職場の法的責任につき、被害職員が心身の被害を回復できるよう配慮すべき義務（被害配慮義務）、加害行為によって当該職員の勤務環境が不快となっている状態を改善する義務（環境調整義務）、性的被害を訴える者がしばしば職場の厄介者として疎んじられさまざまな不利益を受けることがあるので、そのような不利益の発生を防止すべき義務（不利益防止義務）を負うとし、事後対応としての配慮義務について積極的かつ具体的な判断基準を示したとされる<sup>(注61)</sup>。

相談・事実調査体制の整備義務でも確認したとおり、現行均等法では、均等法18条の紛争調整委員会（機会均等調停会議）の活用が可能となり、同17条の都道府県労働局長によるあっせん<sup>(注62)</sup>も利用できる。事業主だけでは適正な事後措置についての判断に迷う場合などに、これらの制度利用をすすめることも、今後の検討課題となると考えられる。

なお、業務に起因する精神障害等の労災認定基準において、SH を受けたことは、ストレス（心理的負荷）強度の3段階判定基準のうち強度 とされ、労災認定の一指標となっている。これについて、厚生労働省は、SH は原則として業務に関連する出来事として評価して労災認定を検討し、被害が極端に大きい場合はその出来事自体を評価し、それ以外の場合でも、SH 被害発生後の職場の対応が指針に照らして適切かどうかなど、その出来事に派生する変化につ

---

（注60） 2010年7月29日付「札幌地方裁判所平成19年(ワ)第1205号事件・判決要旨」( News for the People in Japan のホームページに掲載： <http://www.news-pj.net/request/joseijieikanjinken/pdf/20100729.pdf> ；2010年11月6日閲覧)。

（注61） 「勝訴判決を迎えて 原告弁護士 2010年7月29日」( 女性自衛官の人権裁判を支援する会のホームページに掲載： <http://jinken07.dtiblog.com/> ；2010年11月6日閲覧)。

（注62） （注7）参照。

いて十分検討のうえ評価し、労災認定を検討すべき、とする通知<sup>(注63)</sup>を出している。さらに、労働安全衛生法69条1項<sup>(注64)</sup>が定める事業者が講ずべき労働者の健康の保持推進のための措置に関する指針<sup>(注65)</sup>は、「労働者の心の健康には、～（中略）～セクシュアルハラスメント等職場内のハラスメントを含む職場の人間関係、職場の組織及び人事労務管理体制、職場の文化や風土等の職場環境等が影響を与えるものである」とし、事業者に対し、メンタル・ヘルス不調の未然防止を図る観点から職場環境等の改善に積極的に取り組むよう定めている。これらのことから、小島妙子は、「セクハラは、職場のメンタル・ヘルスケア対策としても法規制の対象となっており、使用者が負うセクハラ防止義務の具体的内容として、このような再発防止義務を負っていることを確認するものとなっている」として、メンタル・ヘルスケアの観点からの対策の必要性を指摘している<sup>(注66)</sup>。このメンタル・ヘルスケアの問題も、再発防止措置を講じるにあたって、重要な課題であると思われる。

---

(注63) 平成17年12月1日労基補発第1201001号「セクシュアルハラスメントによる精神障害等の業務上外の認定について」。

(注64) 労働安全衛生法69条1項は、「事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。」と定めている。

(注65) 平成18年3月31日基発第0331001号「労働者の心の健康の保持推進のための指針（メンタルヘルスケアに関する指針）」。

(注66) 小島妙子前掲書（注11）58 - 60頁。

## 第2章 裁判例に現れたSH防止対策とその妥当性の判断基準<sup>(注67)</sup>

事業主において、SH防止対策を含む職場環境配慮義務の内容として講じることが必要とされる措置の内容は、第1章第3節で検討したとおりと考えられる。では、事業主は、これらの措置について、どの程度の取り組みをする必要があるのだろうか。

本章では、これを明らかにするため、1999年(平成11年)4月1日(旧改正均等法施行日)以降に言渡されたSHを起因とする損害賠償請求事件及び解雇無効確認事件の裁判例のうち、職場のSH防止対策、またはその効果としての事後対応の妥当性が問われた裁判例(但し、原告または被告として事業主である会社が当事者となったもの。一部、参考となる国家賠償請求事件を含む。)について、(1)事前の防止対策の場面、(2)事後の相談・事実調査の場面に分けて、これらの裁判例に現れたSH防止対策の妥当性の判断基準がどこにあるのかについて検討する。併せて、これらの裁判例で検討された具体的な措置のうち、事業主がSH防止対策を講じる際に参考となると思われる事例をとりあげ、それに対する裁判所の評価についても検討する。

### 第1節 事前措置(方針の明確化、周知・啓発、施設整備)

#### 1. 不適切と判断された事例

**鹿児島医師会事件**(鹿児島地判平13・11・27労判836号151頁:ダイジェスト)

##### 事案の概要

1999年(平成11年)7月、被告医師会事務局職員研修旅行の際の懇親会終了後に、二次会会場で、女性事務職員(原告)が、事務局長と庶務・経理課長(被告ら)からSH行為を受けた。原告は、事業主である被告医師会に対しては、民法715条の使用責任、及び職場環境の維持等についての注意義務懈怠についての民法709条の不法行為責任に基づき、損害賠償を求めた。

---

(注67) 本章において検討対象とした裁判例は、(1)吉川英一郎前掲書(注4)205-229頁、及び、吉川英一郎「最近のセクシュアル・ハラスメント判例～対策の再構築を考える事業主のための概観」Lexis判例速報2巻7号143-151頁(2006年)、記載の各判例一覧のうち、キャンパスSHに関する事案を除いた裁判例、(2)「女性と仕事の未来館」が運営するホームページ(<http://www.miraikan.go.jp/>:2010年1月15日閲覧)内の「働く女性に関する判例検索」(<http://www.miraikan.go.jp/hourei/003.html>:2010年1月15日閲覧)の大区分「セクシュアルハラスメント」、中区分「損害賠償請求」または「解雇等処分」に該当する裁判例、(3)最高裁判所ホームページ(<http://www.courts.go.jp/>)の判例検索システムで、「セクシュアルハラスメント」、「セクシャルハラスメント」、「セクハラ」をキーワードとして収集した裁判例、の中から抽出した。

### 当該SH防止対策に関する裁判所の判断

本件事件発生以前に「セクハラ行為を防止する組織的な措置は全く取られていなかった」ために、「管理職及び一般職員が、懇親会等において女性職員の肩に手を回したり、胸に手を当てたり、頬にキスをする行為等その状況及び被害者の意識等によっては十分セクハラ行為に該当する行為について、この程度ならセクハラ行為には当たらないとの認識を有していたことは明らかであり（そのために過去に紛争とならなかった可能性も高い。）、職員らのセクハラ行為に対する知識及び認識は、極めて不十分であったといわざるを得ず」、「日頃から職員に対してセクハラ防止についての組織的措置を取っていれば、職場の行事である研修旅行中に行われた上記認定のセクハラ行為について、防止できた可能性が高い」と認定し、懇親会終了後の二次会会場でのSH行為に事業執行性は認められないとして民法715条の使用責任は否定したものの、「職場環境維持・調整義務の懈怠」として、法人自身の不法行為責任（民法709条）を認めた。

### 東京破産出版社事件（東京地判平成15・7・7労判860号64頁）

#### 事案の概要

女性編集員（原告）が上司（被告C）からSH行為（異性関係等の真実と異なる一連の性的発言）を受けたことに対し、原告が、被告会社（株式会社）の編集部長及び取締役に対して善処を求めたにもかかわらず、被告会社はこれを放置した。原告は、被告会社に対しては、被告Cの使用責任（民法715条）、または雇用契約上の就業環境調整義務違反（民法415条）に基づき、損害賠償を求めた。

### 当該SH防止対策に関する裁判所の判断

弁論の全趣旨によれば、被告会社は、「編集部の職場環境の維持については、編集部員の自主性に委ねていた」というのであり、被告C（行為者）の「職場での人格権侵害等の言動について十分な指導、監督を行っていたとは認められず、被告Cの選任、監督につき相当の注意をしたとはいえない」とし、被告Cの一連の発言は不法行為にあたり、その発言の相手方はいずれも社内関係者であり、「上司としての職務上の地位を利用して、職場での原告の評価の低下を意図又は認識してなされたものといえるから、被告Cの職務行為と密接な関連を有する行為」であることを認め、民法715条の使用責任を肯定した。

なお、使用責任を認めたために、民法415条の適用については、「就業環境調整義務違反による債務不履行責任については、判断するまでもない」とし、検討されていない。

**下関食品会社営業所事件**（控訴審：広島高判平成16・9・2労判881号29頁 / 原審：山口地裁下関支部判平成16・2・24労判881号34頁）

### 事案の概要

被告会社（株式会社）の山口営業所で一般事務を担当していた原告は、1999年（平成11年）7月末頃以降、上司（山口営業所長と管轄のブロック長）らから受けていた SH につき、2000年（平成12年）12月上旬、山口労働局雇用均等室の担当者に電話相談をし、その際、同担当者から、勤務会社宛てに被害申告すべきであり、所管の大分労働局を經由して、被告会社に対し、相談窓口を設けるように至急、勧告すると助言された。そこで、原告は、同年12月11日、被告会社総務部長あてに、匿名で、社内で SH が横行しており、相談窓口を設けるとともに、就業規則でこうした行為の禁止を明示するなどの対応を取ってほしい旨の文書を送付した。

一方、被告会社では、これとは別に、同年9月頃、北九州市所在の労働関係機関の担当者から、北九州市の支店、営業所等で SH があるようなので注意されたい旨の匿名の電話を被告会社総務部長が受け、社内調査をしたが被害状況の把握には至らなかった。上記総務部長は、これを機に、SH 防止について啓発活動を行うべく、広報資料やパンフレット、ポスター、ビデオテープ等を準備し、同年10月7日開催の幹部職員を対象とした社内会議の際に、出席者に対し、前記のとおり労働関係機関から匿名の注意があったことを告げ、広報資料等を用いて従業員の啓発を行うように指示した（これ以前には、SH 防止措置は特にとられていなかった）。その後、総務部長は、同年10月15日、大分労働局雇用均等室の担当者から、被告会社従業員から SH に関する相談があったとして、至急対策を講じるように勧告され、同日、SH の防止に関する社内規定を作成し、相談窓口を総務部業務課所属の女性担当者と定め、こうした事項を記載した広報文書を社内に回覧した。しかし、上記の上司2人は、同年10月7日の上記社内会議に出席していたにもかかわらず、その後も原告に対し、SH 行為に及んでいた。

その後、原告は、加害行為者らに対する懲戒処分の内容、自身の処遇、被告会社の対応を不満として退職し、被告会社に対しては、社内における SH を防止し、良好な職場環境に配慮すべき注意義務に違反する不法行為（民法709条）があったとして、損害賠償を求めた。

### 当該SH防止対策に関する裁判所の判断

原審判決は、「使用者は、従業員に対し、良好な職場環境を整備すべき法的義務を負う」とし、「セクシュアル・ハラスメントの防止に関しても、職場における対処方針を明確化し、これを周知徹底するべく種々の具体的な啓発活動を行うなど、適切な措置を講じることが要請され」、「こうした義務違反によって、

従業員を対象としたセクシュアル・ハラスメントを招いた場合、使用者自ら従業員に対する不法行為責任を免れないと解される」とした。被告会社の上記のSH防止対策については、「公的機関から社内のセクシュアル・ハラスメントの存在を示唆されるなど、いわば危急の事態を迎えていながら、その後、社内会議の場を利用して、出席者にパンフレット等を配布し一般的な注意を与えるなど通り一遍の措置を取ったに過ぎず」、その出席者である被告らがSH行為や公共の場での性的誹謗中傷に及んでおり、「被告会社の対応は、何らこうした明白な不法行為の歯止めとなり得ていない」。両名は、当時、「自身らの行為がセクシュアル・ハラスメントとして違法の評価を受けることの認識すら有していなかったものと推認され」、「いずれも使用者を補佐すべき管理職の地位にあったことを考慮すると」本件SH被害を「両名の個人的所為のみに帰するのは相当ではなく、被告会社の不作為や社内啓発の不十分さがその一因になったものと解すべきである」と判断し、良好な職場環境の整備に係る義務違反により、民法709条の不法行為責任を認めた。

控訴審判決も、「使用者は、従業員に対し、良好な職場環境を整備すべき法的義務を負う」としたうえで、「セクシュアル・ハラスメントの防止に関しても、職場における禁止事項を明確にし、これを周知徹底するための啓発活動を行うなど、適切な措置を講じることが要請される」とした。控訴人（会社）は、従前、SHの防止に向けた具体的措置を社内において何ら講じたことがなく、2000年（平成12年）9月に至って公的機関から注意の電話があったため、同年10月7日、初めて、支店長・所長会議の席上で、総務部長がSHについて注意し、社内にSH防止ポスターを貼る等の指示をしたこと、しかし同会議に出席していた控訴人（上司）らが、同じ10月のうちに露骨かつ執拗なSHや性的中傷に及んだこと、同上司らがいずれも控訴人の管理職の地位にあったことを併せ考えれば、控訴人のとった措置は「十分な予防効果のないものであったという評価を免れない」とした。

また、社内におけるSHの事実について公的機関から具体的な指摘を受けた以上、事態を深刻に受けとめ、直ちに、被害者が安心して被害を申告できるような窓口を社内に設置し、SHを行った者に対しては懲戒処分もあることを告示するなど、SHを「実際に防止するより強力な措置を講じる必要があった」というべきで、公的機関から指摘された時点で直ちにこれらの適切な措置を講じていけば、SHは許されないことであるという社内意識が涵養され、上記のような事態にはならなかったであろうことが推認されるとし、本件を「個人的問題に帰することは相当ではなく、控訴人の、良好な職場環境を整備すべき義務違反の不作為が本件セクシュアル・ハラスメントの一因になったと認められるから、

控訴人は被控訴人に対する不法行為責任を負う」とし、民法709条の不法行為責任を認めた。

**東京マヨネーズ等製造会社事件**（東京地判平成15・6・6判タ1179号267頁）<sup>(注68)</sup>

**事案の概要**

被告会社は、マヨネーズ等の製造・販売等を目的とする業界第二位の株式会社で、被告甲野は、被告会社の専務取締役（社内4番目の役職）である。2001年（平成13年）9月28日午後6時から、女性社員による「商品開発新チーム」編成に伴う新規顔合わせのための飲酒・飲食を伴う会合が開催され（原告を含む新チームメンバー17名と上司・責任者として被告甲野ら4名が出席）、その後の三次会終了後の翌9月29日午前1時頃、原告とタクシーに同乗した被告甲野が、タクシー内で原告に抱きつき、のしかかるように覆いかぶさった上、押さえつけられて動くことができない原告の唇にキスをし、相当長い時間執拗に吸い続けたうえ、性関係を強要する発言をした。原告は、内出血の外傷を負ったほか、心因反応を伴う精神的打撃を受けた。

原告は、被告会社から当該 SH に対する適切な対応もなく、最終的に退職を余儀なくされたと主張し、被告会社に対しては、被告甲野の使用者としての責任（民法715条）及び職場環境調整義務違反（不法行為又は債務不履行、民法709条又は民法415条）に基づき損害賠償を求めた。

**当該SH防止対策に関する裁判所の判断**

三次会も含めて、同日の懇親会は職務と密接な関連性があり、被告甲野の SH 行為は、業務に近接して、その延長において、上司としての地位を利用して行われたもので、事業の執行につき行われたと認定された。そのうえで、裁判所は、被告会社が、就業規則に SH を禁止する定めをおき、SH への対応部署として総務が担当すると定めるなど、SH 防止に努めてきた旨主張したことにつき、「これら以上の対応を取っていたと認めるに足る証拠はなく」、むしろ、事件後の2002年（平成14年）1月、原告から相談を受けた「東京労働局の指導官から、職場におけるセクハラ防止措置を改善するよう求められていることからすると、被告会社が被告甲野の選任及びその事業の監督について相当の注意をなしたということとはできない」と認定し、被告会社は、本件 SH 行為について民法715条の使用者責任の成立を認めた。

なお、民法415条ないし民法709条の適用については、「原告の主張する職場環境調整義務のうち、事前措置義務については、ここでの使用者責任の免責事由

---

（注68） 本事件については、本章第3節3.、第3章第2節でも検討する。

の存否で検討した事由と異なるところはなく、使用者責任が成立する場合には、これと別個に成否を検討する必要はないと解するのが相当である」とし、また、事後対応についても、本件 SH 行為と原告の退職の相当因果関係を認めたので、「原告の退職の原因として、本件セクハラ行為後の被告会社の行為を検討する必要はないと解される」とし、さらに、慰謝料算定にあたって被告会社の本件 SH 行為後の対応を考慮したので、職場環境調整義務のうち、適正対処義務についても、「これと別個に成否を検討する必要はないと解するのが相当」であるとして、いずれも検討していない。

### **菓子店店長暴言・暴行事件（控訴審：東京高判平成20・9・10判時2023号27頁） 事案の概要**

高校卒業後、被控訴人会社（株式会社）で契約社員として働いていた控訴人（原告）が、店長であった乙山から継続的に SH（性的な発言など）や暴言、暴行を受けたとして、被控訴人（被告）会社に対し、性的自由ないし自己決定権などの人格権及び良好な職場環境で働く利益を侵害し、高度の違法性を有する加害行為をした乙山の使用者としての責任（民法715条）に基づく損害賠償を求めた。一審では、原告が敗訴したため、原告が控訴した。

控訴人は、被控訴人会社が、現行均等法11条1項の趣旨を全く理解せず、良好な職場環境の整備を怠ったと主張したが、被控訴人会社は、同条項に基づいて、社内において SH 禁止及び相談窓口の設置を通達するとともに、控訴人に対しては新入社員研修時に資料を渡すなどして教育し、控訴人が本件店舗に配属された後も総務部員による職場訪問やフォロー研修を行うなどできる限りの対応策を図っていたと主張した。

また、控訴人が申請した埼玉紛争調整委員会のあっせんに参加しなかったのは、乙山や関係者の事情聴取からは SH 等の事実を確認できず、控訴人が事実反する理由によってあっせんに申請していたこと及び控訴人の両親によって控訴人と話しをさせてもらえなかったことから、そうした状況の中であっせんに参加することに同意しかねたからだと主張した。

### **当該SH防止対策に関する裁判所の判断**

被控訴人（会社）は、平素から均等法の趣旨に則った従業員教育をしていたほか、従業員の相談窓口を設けるとともに控訴人の平素の状況についても配慮していたと主張し、乙山も毎年1回は SH 関係の研修を受けていたと供述するが、本件に表れた各従業員のいずれについても、SH について「被控訴人から明確な教育を受けていたとか、対策について具体的な指導や指示が与えられていたと認められるような事情や状況は見当たらない」のみならず、被控訴人の事

業の執行について行われたものと認定された乙山の言動に照らすと、被控訴人が乙山に対し「十分な監督や相当の注意をしていたとは認め難」と判断した。また、証人が乙山の控訴人に対する拳法のまねごとを乙山が控訴人を可愛がっている様子と理解していた旨の説明をしていること、証人は冗談で控訴人が処女じゃないかも知れないと言った覚えがあるとの証言をしていることなどに照らすと「被控訴人の職場においては性的な言動により従業員の就業環境が害される場面が見受けられることも珍しいことではなかったことがうかがわれるといわざるを得ない」実態もあったとも指摘した。さらに、被控訴人は、控訴人からの退職の申出を受けた後の対応に不誠実といわれるものはなかったと主張するが、「控訴人において第三者機関である埼玉紛争調整委員会にあっせんの申請をしたにもかかわらず、被控訴人がそれに参加することを当初から拒んだことに照らすと、控訴人が本件訴訟を提起したことをもって不相当であるというのも当たらない」と指摘した。

以上の結果、被控訴人会社について、乙山の使用者としての責任（民法715条）が認められた。なお、被控訴人会社が、紛争調整委員会によるあっせんを当初から拒んだことは、本件不法行為と相当因果関係のある弁護士費用の算定の根拠の一つとされている。

## 2. 適切と判断された事例

### 製薬会社室長解雇事件（東京地判平成12・8・29判時1744号137頁）

#### 事案の概要

被告会社（株式会社）の本社データマネジメント室長であった原告が、1991年（平成3年）頃～1996年（平成8年）9月頃にかけて SH 行為（部下の複数の女性に対する性的言動）があったことを理由として、1996年（平成8年）11月25日付で解雇されたことが無効・違法であるとして、被告会社に対し、雇用契約上の権利を有する地位の確認と、賃金及び慰謝料の支払いを請求した。

#### 当該SH防止対策に関する裁判所の判断

被告の米国親会社の会長兼最高経営責任者は、1994年（平成6年）1月1日付「企業方針について」と題する文書において、SH を含む嫌がらせのない職場を提供することが会社の方針である旨を示していた。また、被告は、1996年（平成8年）9月1日、「従業員行動指針」を作成し全社員に配布したが、その中の「良好な雇用関係の維持」の項には、「F製薬は、良き雇用者として従業員が意欲をもって業務に取り組める職場環境の維持に努めます。～（中略）～従業員は業務や職場環境についてのどんな事でも管理職者に相談できますが、相談することによって会社から差別や嫌がらせ等を受けない職場～（中略）～を提供します。こ

の原則実践の第一義的責任は、部下を預かる管理職者にあります。F製薬に働く各個人の建設的な意見が職制を通じて雇用政策に反映されることが、明るく健全な職場環境をつくる基本です。」と記載されていた。(なお、本件解雇後の1997年(平成9年)6月1日には、被告は、右従業員行動指針を改定した「社員行動指針」を全社員に配布し、SHを含む嫌がらせに対する被告の厳しい姿勢を更に明確化したことも認定されている。)さらに、本件解雇の約半年前、原告が、当時の部下(S社員)の業績不良と女性社員へのSHにより職場環境に悪い影響が出ていることを理由に、常務の承認を得てS社員に退職勧奨をし、その結果、S社員が任意退職したことを指摘し、「被告が、本件解雇以前から、セクハラを含む嫌がらせのない職場の提供、従業員が意欲をもって業務に取り組める職場環境の維持改善に努めようとし、部下を預かる管理職者を実践の第一義的責任者と位置付けていたこと、原告自身、セクハラ行為の問題性を十分認識し、セクハラ行為のあった部下に対し退職勧奨を行っていた」ことは前記のとおりであると認定した。そして、「このような状況下であって、30名の部下を有する地位にある原告が性的言動を繰り返し、部下の就業環境を著しく害したことを被告が重大視して、原告が管理職としてのみならず、従業員としても必要な適格性を欠くと判断したことには相当の理由があるというべきである」とし、これが解雇の有効性、適法性を認める根拠の一つとなった。

**コンピュータ会社本部長解雇事件**(東京地判平成17・1・31判タ1185号214頁)<sup>(注69)</sup>

### 事案の概要

被告は、従業員約6000名の株式会社であり、米国ヒューレット・パカード社の子会社である。2003年(平成15年)5月頃、同社の金融営業本部長(原告を含めて12名の本部長職は、同社では取締役、執行役員に次ぐ地位)であった原告がSHにあたる言動を行っているとの相談が、女性従業員らから当該女性従業員らの上司に対してなされた。その上司から報告を受けた執行役員の指示で、同年7月11日、ハラスメントに関する社内苦情処理担当者が、甲野を含む女性従業員3名の事情聴取を行ったところ、原告が職場で性的発言を繰り返していること、女性従業員の身体に触ること、執拗に女性従業員を食事等に誘うこと、甲野を執拗に大阪出張に誘っていたこと、2002年(平成14年)12月の仕事納めの日に乙野の胸を触ったこと、2003年(平成15年)1月20日に甲野と食事に行った際、エレベーター内でキスをしたこと、同年5月15日の深夜に

---

(注69) 本事件については、本章第3節1.でも検討する。

甲野の自宅に自動車で押し掛けてきて、同車内で長時間異動に関する話をした上、同人の手を握ったことなどが判明し、これらの事情聴取の結果は執行役員に報告された。そこで、2003年（平成15年）7月17日、被告は原告を懲戒解雇した。

原告は SH 行為の事実を否認し、手続的要件を履践していない懲戒解雇の無効を主張し、被告に対し、従業員の地位確認及び賃金の支払を求めた。

#### **当該SH防止対策に関する裁判所の判断**

裁判所は、甲野ら被害者の供述は信用できるとして、原告が SH 行為をしたと認定した。

原告の SH 行為の違法性、懲戒解雇の有効性の判断にあたっては、被告の SH 防止対策の内容も含む「業務上の行動指針（Standards of Business Conduct）」（以下、SBC という）規定の存在と、SH の被害相談を受けた後の事情聴取等について、適切に機能できる体制があったことが重要視された。

裁判所は、「SBC において差別や嫌がらせの禁止、これに違反した場合に懲戒解雇を含む厳罰を科する旨明示」するとともに、「全管理職に対し、SBC に関する教育を実施」し、さらに、2003年（平成15年）6月25日のイントラネット上に「セクシュアル・ハラスメントのない職場づくりに向けて」と題する書面を掲示して、改正男女雇用機会均等法（注：旧改正均等法）の「セクハラに関する規定の説明、セクハラが SBC 違反、被告就業規則における懲戒処分に該当する不正行為とみなされ、免職を含めた懲戒処分が適用されること、管理職においてセクハラに関する法律、SBC の規定等が遵守されるよう周知徹底すべきことを告知していた」という被告が講じた SH 防止対策に関する措置を重視し、それにもかかわらずこれを軽視し SH 行為に及んだ原告に対し、厳正な態度で臨もうとする被告の姿勢に「正当な理由がある」と判断した。

**兵庫県総合警備保障会社事件**（神戸地裁尼崎支判平成17・9・22労判906号25頁）<sup>（注70）</sup>

#### **事案の概要**

総合警備保障業務等を行う株式会社である原告が、被告との契約期間が満了し、新たな労働契約期間を2ヶ月とした契約の申出に対し被告が承認しない以上、被告は原告の従業員たる地位を有しないとして、これを確認する旨の請求を行った。被告は、所属していた警備隊の隊員14名中女性は被告のみで、同じ隊の従業員から SH 被害（環境型 SH）やいじめを受けたと主張し、隊長を交替

---

（注70） 本事件については、本章第3節2. でも検討する。

させるか、自分を他の事業所に異動させることを要求していた。そこで、被告は、原告の従業員たる地位の確認と、原告が職場の SH の是正を行わなかった不法行為（民法709条）に基づく損害賠償を求める反訴請求をした。

これに対し原告は、調査した結果、SH 行為はなかったと、被告の主張をすべて否認し、被告の主張する隊長の交替、被告の異動はいずれも受け入れられないとした上で、労働組合と SH に関する協定書を締結し、従業員に対する広報活動を積極的に行うなど、SH 防止のための十分な措置を講じていると反論し、調査の中で、他の同僚が被告の言動に対し不満を抱き、被告が同僚と協調できないことが判明したため、新たな労働契約期間を2ヶ月として申出したもので、被告が主張するような報復措置ではないと主張した。

#### **当該SH防止対策に関する裁判所の判断**

裁判所は、被告が主張する SH があったとまでは認められず、その存否は不明であるといわざるを得ず、被害を受けたことについての立証責任は被告にあるから、その存否が不明であることの不利益は被告が負うものと判断した。

証人の証言によると、「原告においては、セクシュアルハラスメント問題の重要性を充分理解していること、労働組合との間にセクシュアルハラスメントの防止及び対応に関する協定書を結んでいること、従業員に対してもセクシュアルハラスメント防止のために十分な各種広報活動がとられていること」が認められるとし、また、2002年（平成14年）10月11日の初めての被告との話し合いの際、被告の訴えの中に SH に関するものが含まれていたため、原告の西近畿運営部長が、原告の SH 相談の担当者であった人事スーパーバイザーの同席を求めて対応したことも評価されている。そして、「これらの措置は、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などを通じて企業に求められるセクシュアルハラスメント防止のための措置として十分なものといえることができる」から、原告が SH 予防義務に違反したとすることはできないと判示し、原告の請求を認容した。

### **3. 施設整備についての事例**

**宮城自動車販売会社事件**（仙台地判平成13・3・26労判808号13頁、判タ1118号143頁）<sup>（注71）</sup>

#### **事案の概要**

被告は、自動車等の販売等を目的とする株式会社で、13営業所、250余名の従業員を擁する。原告の女性は、1990年（平成2年）3月20日、試用社員として入

---

（注71） 本事件の相談・事実調査体制については、本章第2節1. でも検討する。

社し、同年12月10日正社員となり、被告佐沼店（店長、原告を含め10名が所属）の販売係（営業担当）の業務に従事していた。1998年（平成10年）1月4日、男性従業員Aによる女子トイレでの侵入のぞき見事件（以下、侵入事件）が発生した。その後、原告は、同年5月31日、被告から解雇されたが、解雇されるに至ったのは、原告（侵入事件当日は勤務日）が、被告の従業員A（侵入事件当日は非番）がのぞき見を目的として被告営業所内の女子トイレ内の清掃道具置場内に潜んでいたのを発見したことについて、被告において、爾蹟、事実関係を迅速かつ正確に把握し、事案に適切に対処すべきであるのに、迅速な事実関係の調査を怠ったばかりでなく、原告に対し、種々の嫌がらせをするなど不適切な対応を重ねたことにより、原告に勤務の継続を断念することを余儀なくさせたことによるものであると主張して、被告による任意退職あるいは懲戒解雇の主張を争い、雇用契約上の地位の確認及び不法行為（民法709条）に基づく損害賠償を求めた。

#### **当該SH防止対策に関する裁判所の判断**

裁判所は、「事業主は、従業員に対し、雇用契約上の附随義務として、良好な職場環境の下で労務に従事できるよう施設を整備すべき義務を負っていると解すべきである」とした。本件トイレは男女別に設置されてはいたが、本件女子トイレ内に掃除道具置場があり、「女性のみならず、場合によっては男性も本件女子トイレの中に入っていく機会を作り出していたことが認められる」上、掃除道具置場の板1枚の仕切りに床面からの空間や水道管周りの隙間があり、個室トイレ内を見通すことができるという構造の欠陥があり、「その設置保存に瑕疵が存在していたことは否定できない」と認定された。しかし、他方で、女性従業員や女性客を含め、本件女子トイレの構造に気づき、注意を喚起した者がいなかったことから、被告が「瑕疵が存在したことについて認識できる機会はなく、「瑕疵の存在を予見することもできなかった」というべきで、「被告に職場環境整備義務違反があったということとはできない」とした。

#### **4. 小括**

##### **(1) 方針の明確化、周知・啓発の判断基準**

不適切と判断された裁判例の検討から、方針の明確化、周知・啓発に関するSH防止対策の妥当性の判断基準として、それぞれの措置の「実効性」が問われていることが指摘できる。事前措置としてのSH防止対策を何ら講じていなかった **鹿児島医師会事件**や、従業員の自主性に任せているにすぎないと指摘された **東京破産出版社事件**の各事例のように、事業主が、SH行為による事件発生前に何らの対策も講じていないというのは論外で、それぞれ、事業主自身の不

法行為責任、使用者責任を認める根拠となっている。しかし、形式的に SH 防止対策を講じても、効果が生じていないもの（**下関食品会社事件**、**東京マヨネーズ等製造会社事件**、**菓子店店長暴言・暴行事件**）も、同様に不適切であったと判断されている。金子雅臣も、**下関食品会社事件**の判決を取り上げてこの点を指摘し、旧改正均等法21条の配慮義務に関する取り組みが「なかなか実質をともなったものとならず、形式的なものに終始しており実効性のあがるものとならなかった。そこで、企業のルールが建前だけになり、相談窓口も形式的で機能せず、問題が起きても適切な対処が出来ないということへの警鐘を鳴らす」判決であると評価<sup>(注72)</sup>している。

一方、事前措置が適切であったと判断ないし評価された事例では、措置の効果が発生していたことが示され、解雇の有効性の判断の根拠の一つとなっている。例えば、**製薬会社室長解雇事件**では、米国親会社の方針や行動指針を全社員に徹底した点や SH 行為者に退職勧奨をしたことがあるという実績が、事前措置としての SH 防止対策を徹底し、職場環境の維持改善に努めていたものと評価され、管理職でありながらこれに反する SH 行為を行っていた原告についての解雇の有効性、適法性が判断される根拠となっている。**コンピュータ会社本部長解雇事件**も、方針の周知徹底と教育の実施という同社の実施した措置が、SH 行為の違法性、懲戒解雇の有効性の判断根拠となっている。同判決からは、具体的な教育の内容までは分からないものの、実際に SH に関する相談を受けた会社関係者間の報告体制、その後の苦情処理担当者による被害者等への事情聴取、加害者に対する措置などが比較的迅速かつ一貫性をもって行われた<sup>(注73)</sup>ことから、事前に講じていた措置は、実効性をもって十分機能していたといえるだろうし、単に規定を設けていただけとの評価に止まるような対策ではなかったことがうかがえる。**兵庫県総合警備保障会社事件**の事例では、会社が SH の重要性を充分理解し、労働組合と SH 防止及び対応についての協定書を結び、従業員に対しても十分な各種広報活動がとられていることから、判決では「措置として十分なもの」と評価されている。

このほか、事前措置としての当該 SH 防止対策に実効性があったか否かの判断は、事案発生後の相談・事実調査、事後対応の内容の検討の場面で行われているものもあるため、これについては、本章第2節でも再度詳しく検討することとする。

---

(注72) 金子雅臣「セクシュアル・ハラスメント最新職場事情」日本の科学者41巻7号367頁(2006年)。

(注73) その内容については、本章第3節1.でも検討する。

## (2) 効果測定の実効性

実効性を備えた事前措置の構築のため、周知徹底すべき諸活動の程度や内容を、会社の規模や実情にかかわらず一律に決めることには無理がある。しかし、それぞれの会社ごとに、自社の実情にそって、事前措置の効果の有無を検証することは可能ではないだろうか。

例えば、**東京マヨネーズ等製造会社事件**の判決では、SH 防止対策が十分に機能を発揮せず、被告会社における SH 防止対策に関する認識が低いといわざるを得ないことをうかがわせる例として「当初から原告からの訴えを個人間の問題と断定」し、「セクハラの有無という観点からの事実関係の調査すら行われず」、総務、人事等を管轄する管理部門の副部門長が証人尋問において「セクハラ

の定義はよく分かりません」と証言し、また、SH が問題となる「職場」の範囲についての認識が不十分である等の事実が指摘されている。これらの指摘事実から、少なくとも SH の被害の訴えを受ける相談・事実調査担当者が、SH の定義を理解し、SH 問題を個人間の問題ではなく会社の問題であると受け止め、会社としてどう SH を防止し対処していくかという共通の認識をもって調査ないし対応に当たれるよう、SH 防止対策に関する方針の周知と担当者研修に効果があったか否かについて、効果測定をすることが必要であるといえるだろう。

また、均等法の趣旨に則った従業員教育をしていたとしながら、当該従業員らが「明確な教育を受けていたとか、対策について具体的な指導や指示が与えられていたと認められるような事情や状況は見あたらない」とされた **菓子店**  
**店長暴言・暴行事件**等の事例がある一方、**製薬会社室長解雇事件**、**コンピュータ会社本部長解雇事件**、**兵庫県総合警備保障会社事件**の各事例では、周知・教育・広報活動の徹底の結果として、SH 問題の重要性が従業員に十分認識されているとされている。具体的な両者の啓発・研修活動を比較検討することはできないが、このような効果の差が生じないように、従業員に対する明確な周知・教育、具体的な指導や指示とともに、効果測定を取り入れて予防措置の実効性を検証し、常に改善を図れる体制をとる必要もあるといえるだろう。

## (3) 公的機関の介入

ところで、当該事業所において、SH 問題発生危険性がどの程度現在化しているか否かについて、事業主はどのように判断して、対策を講じていかなければならないのだろうか。

序章でも確認したとおり、私は、各種の労働相談の実情からみれば、どの職場でも、SH 問題が発生する危険性は常にあるとの認識が必要で、この認識に沿った対策を講じていくことが必要ではないかと考えている。裁判所は、そこまで踏み込んだ判断はしてはいいないが、**下関食品会社営業所事件**や **東京マヨ**

ネーズ等製造会社事件の例のとおり、公的機関の介入の事実は重視している。公的機関から電話等での注意を受けたり、是正指導があったりした場合は、まさに緊急事態であるとの認識が必要である。万一、事前予防措置の不備、対策漏れがあったとしても、公的機関介入時にただちに適切な対応をとることができれば、被害拡大を防ぎ、早期の被害回復を実現できる可能性も高い。公的機関介入時の即応体制についての実効性確保も、事業主にとって重要な課題となるだろう。

#### (4) 施設整備の問題

施設整備に関連しての裁判例は少ないが、のぞき見事件を誘発した女子トイレの構造上の欠陥が問題となった **宮城自動車販売会社事件**の判決において、裁判所は、当該女子トイレの構造上の欠陥について、被告会社には予見可能性がなかったと判断している。しかし、石田眞は、労働安全衛生法23条の規定及び関連ガイドライン等により男女別トイレの設置が求められていたことからすると、一般的な注意義務を尽くしていれば、本件女子トイレの構造は「損害の発生を予見できたはず」で、被告会社がその防止に必要とされる注意を尽くしていたとは到底いえず、被告会社に免責は認められないと指摘している<sup>(注74)</sup>。

加えて、石田眞は、本件では、土地の工作物等の占有者及び所有者の損害賠償責任を定めた民法717条の適用の可否も問われるべきであったとする。すなわち、本件では、女子トイレの構造上の欠陥についての事業主の予見可能性がなかったとして整備義務違反は否定されたが、土地の工作物の設置又は保存の瑕疵であることは認められている以上、事業主が免責された時点で、民法717条の不法行為責任の成立の可否も判断される必要があり、占有者か所有者か「誰かが責任を負わなければならなかったはずである」と指摘している<sup>(注75)</sup>。今後の対策の参考となるのではないだろうか。

## 第2節 事前措置の効果としての相談・事実調査対応

本節では、相談・事実調査の適切さについて、裁判所がどのような判断をしたのかを検討する。事後対応のために事前に講じた措置の効果は、SH 事案が発生した際の実際の相談・事実調査対応時に具体的に現れる。本章第1節で、SH 防止対策を講じていても、従業員に方針が明確に伝わらず、周知・啓発に実効性が無いものは評価されないことを確認したが、同じことは、相談・事実調査対応の場面においても指摘されている。

---

(注74) 石田眞「判批」労働法律旬報1530号54 - 55頁(2002年)。

(注75) 石田眞前掲「判批」(注74)54 - 55頁。

## 1. 不適切と判断された事例

### 宮城自動車販売会社事件

#### 事案の概要

本章第1節3. 事件に記載したので、省略する。

#### 相談・事実調査に関する裁判所の判断

裁判所は、「事業主は、雇用契約上、従業員に対し、労務の提供に関して良好な職場環境の維持確保に配慮すべき義務を負い、職場においてセクシュアルハラスメントなど従業員の職場環境を侵害する事件が発生した場合、誠実かつ適切な事後措置をとり、その事案にかかる事実関係を迅速かつ正確に調査すること及び事案に誠実かつ適正に対処する義務を負っている」とした。

本件侵入事件については、直接的なSHの被害が顕在化した事案とまではいえないとしても、「原告がのぞき見目的で潜んでいたAを発見しなければ、その後原告をはじめとする女子従業員のプライバシーが侵害されることになったばかりでなく、同人が過去に同種の行為を反復継続していた可能性もあったのであるから、職場環境を侵害する事案として、被告には誠実かつ適正に対処する義務があったというべき」で、Aが人に頼まれて写真を撮ろうとしたと発言したことや、雑誌社に送るといい金になると発言したことについて原告から報告を受けていて、このことが真実であれば、単なる一時的な出来心の場合よりも事態は相当に深刻であり、原告をはじめとする女性従業員並びに顧客が被害に遭っている可能性が高く、写真など証拠の隠滅に及ぶことは容易に想像できたのだから、「被告としては、当日のうちにAに対し、電話などで、Aが原告に対し電話で話した内容、すなわちのぞき見目的で侵入していたか、人に頼まれて写真を撮ろうとしていたか、雑誌社に送っているのかどうか等について事情を聴取し、その上で、被害回復、再発防止のための適切な対処をする義務が存在した」のに、緊急性のある事件ではないと判断し、原告に対しては警察に届けないよう口止めして、「初期の適正迅速な事実調査義務を怠った」と認定した。

また、侵入事件から4日後の事情聴取の際にも、Aに対し、写真を撮っていたかどうか、ネガを所持しているかどうか、依頼した人物がいるのか、いるとすれば誰か、発言を変遷させるに至った理由は何か、などの点を、「原告の言い分に照らして具体的に事情を聴取すべき」であったにもかかわらず、具体的な事情を聴取することもなく、また原告の言い分とAの言い分が異なっているにもかかわらず、漫然とAの言い分を聞くだけで、右言い分が真実かどうか確認をする努力もしなかったのであるから、この点においても「被告に誠実かつ適正な事実調査義務を怠った過失が存在する」と認定した。

なお、被告が、本件女子トイレ内の掃除道具置場の扉を取り外すなどの再発防止措置をとったことは「事後的ではあるが適切な措置である」し、Aに対し、自宅待機の上、諭示免職処分にするなどの対応をとったことは、「Aに対する措置として適正な対応と評価すべきものと言える」が、これだけではAの本件侵入事件を発見し、あまつさえ同人から写真を撮っていた旨を聞かされ、もしかしたら自分の用足し中の写真も撮られて他に送られているのではないかと「強い不安を感じている原告に対する対応としては、甚だ不十分である」とも指摘した。

以上の結果、本件侵入事件に対する被告の不適切な対応（職場環境配慮義務を怠ったこと）による精神的苦痛に対する損害賠償請求（民法709条）が認められた。なお、原告が退職したことについては、SHがあったことによるものではなく、その後の会社の対応に不満を持ったことによるものであり、被告の対応に解雇・退職回避義務の違反はないとされた。

### **第三者同席事件（東京地判平成16・5・14判タ1185号225頁）**

#### **事案の概要**

被告会社（株式会社）の従業員（期間1年で契約された常用社員）であった原告が、当時の上司であった被告太郎から、被告太郎の妻や同僚が同席した場において（複数回の）SHをされ、そのために退職を余儀なくされたとし、被告会社のSH対策が不十分であったからこそ、本件各事件が発生したというべきであって、そのことは原告が本件各事件による被害を被告会社に申告した後の被告会社の対応の不適切さからもうかがわれると主張し、被告会社に対しては、被告太郎の使用人としての責任（民法715条）に基づく損害賠償を求めた。

#### **相談・事実調査に関する裁判所の判断**

裁判所は、被告太郎によるSHがあったことを認定したうえで、被告会社においては、常用社員の採用は工事現場に任されており、常用社員であった原告の不安定な雇用関係を被告太郎が左右しているという事情などを総合考慮すれば、被告太郎は、「原告が明確に拒絶していたにもかかわらず、職場の上司としての立場を利用して、原告に対し、本件各事件における行為を行った」とし、これらの行為の業務執行性を認めた。

一方、被告会社のSH防止対策と原告への対応については、「被告会社は、少なくとも1999年（平成11年）以降、「基本行動宣言」、「コンプライアンス・マニュアル」や社内報を作成し、その中でセクハラ禁止を記載し、全従業員に配布し、被告会社の労働組合が開催したセクハラ防止セミナーに各部門長、支店長を出席させるなど、セクハラ防止の方針の周知に努め、原告から

被告太郎によるセクハラ行為の申告を受けると、即日、原告と被告太郎の職場を分離していること」が認められるとした。しかし、これらの SH 防止対策及び対応は評価しつつも、原告が被害を申し立ててから（原告が既に退職した後である）半年以上を経過してから、ようやく懲戒委員会を開催して被告太郎の処分の審議を始めていることについて、「双方の主張が真っ向から対立し、第三者が同席しているという通常考えにくい状況で発生していることを考慮すれば、被告会社の対応が若干遅くなってしまふのはやむを得ないといえなくはないが、その点を斟酌してもなお、被告会社が本件に適切な対応をしたとはいいい難」と認定した。さらに、「被告会社が被告太郎の選任及び監督について相当の注意をしていたという事実及び相当な注意をしても被害が発生することがさけられなかったという事実を認めるに足りず、他にこれを認めるに足りる証拠もない」とし、使用者責任（民法715条）を認めた。

#### 岡山派遣会社事件（岡山地判平成14・5・15労判832号54頁）<sup>（注76）</sup>

##### 事案の概要

派遣会社（株式会社）の女性支店長2名（原告花子、同月子）に対し、その上司である被告丁原（専務取締役）により SH（1名に対し肉体関係を迫る行為、両名について性的な虚偽の風評の流布等）が行われた。被告丙川（代表取締役）は、原告らから被告丁原の SH 行為についての訴えを受けたにもかかわらず適切な対応をとらず、被告丙川自身も SH 行為及び名誉毀損行為を重ね、さらに、被告丁原が、原告花子及び同月子の仕事をとり上げ、同人らを淫乱であると言ったり、同人らが体で仕事を取ってきていると言ったりすることを放置し、同人らが職場に復帰することができなくなり退職に追い込まれるほどに職場環境が悪化することを放置した。

原告らは、被告会社に対しては、同社取締役である被告丙川及び同丁原が業務に関連して上記不法行為を行ったとして、商法261条3項、同78条2項、民法44条1項<sup>（注77）</sup>に基づく不法行為責任、民法715条の使用責任、原告らに対する不当ないし違法な減給及び降格処分をなし、事後のすみやかな改善や調整措置をとらず、かえって原告らに犠牲を強いて退職に追い込んだ不法行為責任（民法709条）、及び、職場環境配慮を怠った債務不履行責任（民法415条）に基づき、

---

（注76） 本事件については、本章第3節2．でも検討する。

（注77） 旧民法44条1項（法人は、理事その他の代理人がその職務を行うにつき、他人に加えた損害を賠償する責任を負う）の規定は、旧商法78条2項で合名会社に準用され、旧商法261条3項で旧商法78条の規定を株式会社に準用するとされていた。現行の会社法350条の責任については、第3章第3節1．で検討する。

損害賠償を求めた。

### 相談・事実調査に関する裁判所の判断

裁判所は、使用者責任（民法715条）を認めるとともに、被告会社は、原告らが被告丁原のSHについて真剣に訴え、被告丁原による電子メールや手紙を見せられたにもかかわらず、原告花子に対し、「役職者として内々にするべきであった、なんで自分の心に抑えておかなかつたのかなどと述べた上、電子メール等についての被告の不合理としか思えない弁解を盲信することとし」、事情聴取の機会を設けたものの、「被告丁原の主張の裏付けをとるための聴取に終始し、原告花子及び同月子が主張するセクハラ行為の有無については事実確認を十分にしないまま、翌日には原告花子、同月子及び被告丁原に対する降格及び減給の処分を行った」と指摘し、労働基準法にも違反した上記処分の違法性と、職場環境悪化を放置したことも合わせ、これらの行為が不法行為における違法性を有し、少なくとも過失があったと認められ、全体として1個の不法行為を構成するとし、被告会社の不法行為責任（民法709条）を認めた。

### 青森バス運送業事件（青森地判平成16・12・24労判889号19頁）

#### 事案の概要

被告会社（株式会社）の従業員であった原告が、上司の立場にあった被告乙田から、1994年（平成6年）頃から2002年（平成14年）12月頃までの間、SHに該当する行為を執拗かつ継続的に受けていたにもかかわらず、被告会社では、原告から前記SHによって被害を受けている旨の申告を受けながら何ら防止策や抑止策を講じず、被告乙田の行為を野放しにしたため、原告は退職を余儀なくされた。原告は、被告会社に対し、被告乙田の使用人としての責任（民法715条）とともに、SHを事前に防止する義務及び事後に対処すべき義務を怠った債務不履行責任（民法415条）に基づき、損害賠償を求めた。

### 相談・事実調査に関する裁判所の判断

裁判所は、被告会社（S交通）が、「被告乙田のみからの事情聴取に依拠して、『性格に異常性が認められる』などと原告の人格に対する否定的判断を下した上、原告には確認や連絡もしていないのに、『原告の了解によって問題が終息した』と結論づけており、これらの対応のまずさから原告の被害事実を見過ごし、被告乙田のセクハラ行為をその後もなお放置したことによって、原告をして退職という不本意な結論を選択することを余儀なくさせたものというべきである（なお、被告S交通は、チラシの掲示、相談窓口の設置等できる限りの対策をしたとするが、実効性がなく、奏功していないことは明らかである。）」と判断し、原告が退職にまで至ったのは、被告乙田から受けたSH行為だけでなく、

原告の被っている被害に対する被告会社の無理解な対応に起因するから、「被告乙田のセクハラ行為及び被告S交通の前記対応と原告の退職との間には相当因果関係があるものと認められる」と認定し、被告会社は、被告乙田の使用者または雇用者として、原告に生じた損害を賠償する責任を負うとした。

なお、本件では、過去の事件について、被告側から消滅時効の主張がされたが、被告乙田については、「本件セクハラ行為はそれぞれ別の機会に個々のものとして独立して行われたものではなく、被告乙田の原告に対する性的行動の一環として継続的に続けられていた行為であり、一連のものとして把握、評価されるべきものであるから、原告が被告S交通を退職して被告乙田の行為が終わったときをもって消滅時効の起算点とすべき」とし、また、被告会社の「債務不履行（不完全履行）の消滅時効期間は10年であるから、時効の問題は未だ生じない」として、被告らの主張を採用しなかったことから、上記の被告会社の責任は、民法715条の使用者責任だけでなく、民法415条の債務不履行責任をも肯定したものと思われる。

#### **神奈川県市役所事件（横浜地判平成16・7・8労判880号123頁）**

##### **事案の概要**

被告Y市の職員である原告は、直属の上司であるA係長から度重なるSH（性的な発言等）を受けたため、2001年（平成13年）10月29日、市職員のSH被害に関する苦情・相談担当者であるD市民課長に、被害事実を申出るとともに、A係長の発言の背景となっている職場での性差別についても改善を求めた。その際、原告は、A係長の発言の具体的内容を記載した文書も提出したので、D市民課長は、これを「相談又は苦情申出票」の別紙として添付したが、そこには、証拠となる写真（管理課長宅で行われた職員らのバーベキューパーティーの際のもの）があることも書かれていた。D市民課長は、翌日、SH被害に関する苦情・相談窓口責任者であるB職員課長に報告し、同日頃、原告に対し、B職員課長に報告したので間もなく同課長から連絡が行くだろうと伝えた。

B職員課長は、同年11月1日にA係長及びC担当課長から原告が申告した本件各行為の事実の有無について事情聴取を行ったが、11月15日になっても原告に何の連絡もしなかったため、原告は同日夕方、B職員課長に面談を求めた。その際、B職員課長は、原告が異動を希望していると決めつけたり、A係長を擁護する発言を繰り返し、何らの処置も検討しなかった。

その後も適切な対応がされなかったため、原告は、2002年（平成14年）2月25日、O市長に対し、A係長からのSH被害、およびB職員課長からの二次被害によって悪化している原告の就労環境の改善と精神的苦痛に対する慰謝のため、

A係長およびB職員課長の文書による謝罪、A係長の配転、慰謝料の支払を求めた通知書を送付し、O市長および助役らと面談したが、被告Y市からは、同年8月20日に弁護士を通じ、A係長がSHをしたという事実は認められず、B職員課長がA係長のSH行為を認めたということはなく、不適切な対応をしたということも認められないとの回答があり、その後の話し合いでも、A係長に正式の処分を行うことが提示されたのみであった。原告は、B職員課長とO市長のSHの苦情申出に適切な対応をする義務違反のために重大な精神的被害を被ったとして、被告Y市に対し、国家賠償法に基づく損害賠償を請求した<sup>(注78)</sup>。

### 相談・事実調査に関する裁判所の判断

裁判所は、本件事件発生以前より、同市では、職場内でのSHを防止するための「基本方針」と「要綱」を定めていて、SHについての相談や苦情の申出があった場合には、その問題の責任者である職員課長は、職員課が推薦する職員3人等と連携、協力して速やかに調査を開始し、公正で客観的な立場から問題の迅速な処理、解決に当たることとされていたことから、「同課長としては、公正で客観的な立場から必要な調査を尽くして事実を確定し、その上で、苦情申出者である原告が不利益な取扱いを受けないように対処するとともに～(中略)～加害者については職務規律違反者として必要かつ適正な範囲で懲戒の対象とすること～(中略)～を検討すべきであった」とした。

B職員課長は、A係長に対する事情聴取等からSHがあったことを認識していたにもかかわらず、「原告から事情を聴き取ったりすることもなく、本件パーベキューの際の事実を確定するために重要な意味を有する客観的な証拠である本件写真が存在することを知りながら、これを収集せず、原告の求めで面談した際にも、原告が異動を希望していると思込み、～(中略)～翌年4月まで待つよう述べただけで、原告がA係長の行為によって極めて大きな苦痛を受けており、また職場で蚊帳の外に置かれているとして救済を求めたのに対しても、今の文書法制係が原告には荷が重すぎたのかもしれないなどと原告の責任であるかのような発言をし、また、全体的にA係長をかばう発言を繰り返し、結局原告に対し何らの措置をとることなく、またA係長についても何らの処置を検討することもなかった」と認定し、「問題解決にとって特に重要な事実の調査・

---

(注78) 市役所等地方公共団体の職場で行われたSHに対する損害賠償請求は、国家賠償法の定めによる。国家賠償法1条1項は、「国又は公共団体の公権力の行使に当る公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる。」とする。本条項により国又は公共団体が損害賠償責任を負う場合、判例では、公務員個人は民法709条に基づく責任を負わず(最判昭和30・4・19民集9巻5号534頁)、使用者も民法715条に基づく責任を負わない(最判平成19・1・25民集61巻1号1頁)とされる。

確定を十分行わず、当時同課長が把握していた事実によっても当然検討すべきであると考えられた被害者である原告の保護や加害者であるA係長に対する制裁のいずれの点についても、何もしなかったと評するほかはない」とした。そして、各行為のうち本件バーベキューに際してのA係長の言動は、原告に対する重大な人権侵害と評価すべきものであるとし、このことを前提に考えると、B職員課長の不作為は、その権限及び職責を定めた被告Y市の「職場におけるセクシュアルハラスメントに関する基本方針」及び「職場におけるセクシュアルハラスメントの防止等に関する要綱」の趣旨・目的や、その権限・職責の性質等に照らし、その不行使が許容される限度を逸脱して著しく合理性を欠くものというべきで、B職員課長の権限不行使は、原告との関係において国家賠償法1条1項の適用上違法というべきで、これら違法行為につき少なくとも過失があったことは明らかであるとした。

なお、O市長については、市政の最高責任者としてF助役に直接命じて事実関係を調査させるなどしたもののだが、F助役の調査結果によれば、A係長によるSHにあたる事実は認められなかったというものであり、O市長から見て上記調査結果が明らかに不当であるといえるような事情があったことを認めるに足りる証拠はなく、O市長が現実にA係長の本件各行為を認識していたことを認めるに足りる証拠も存在しないとして、その権限不行使が著しく不合理であるとはいえないとした<sup>(注79)</sup>。

## 2. 判断が分かれた事例

**近畿郵政局事件**（控訴審：大阪高判平成17・6・7労判908号72頁 / 原審：大阪地判平成16・9・3労判884号56頁）

### 事案の概要

一審原告（本件郵便局に勤務していた郵便外務職員の男性）は、2001年（平成13年）5月30日、午後3時45分から1時間の時間休をとる旨の年休申請をして当日の勤務を終え、本件郵便局内の浴室を利用してシャワーを浴び、脱衣室に入っていた（上半身裸の状態）ところ、一審被告乙山（本件郵便局総務課課長代理の女性）が、管理者の職務として本件郵便局内を防犯パトロールしていた際に、ノックをせずに浴室の扉を開け、いったん閉めてから、ノックをしたうえ

---

（注79） 野田進は、本件のA係長のSHに当たる行為は公然性が高く、SHに当たるかどうかの評価が分かれる性質のものではなかったことから、「市長の命により助役が独自調査を行い、その結果としてセクシュアルハラスメントに当たる行為はなかったと結論づけたのは、著しい調査ミスか判断ミスというほかはない。」とし、O市長の判断ミスを非難すべき事案であったともいえると指摘している。野田進「判批」NBL798号23頁（2004年）。

で、再度、浴室の扉を開けた。一審被告乙山は、2度めに本件浴室の扉を開けた際に、一審原告が勤務時間中に職務を怠って入浴していることを疑い、一審原告に対し、なぜ風呂に入っているのかを問いかけたが、一審原告は、乙山のほうを振り返ることもせず、返事もしなかった。そのため、乙山は、事務室に行き、一審原告の勤務時間を自ら確認したうえ、上司に、一審原告が浴室を使用していたが1時間の有休をとって勤務時間外であることを確認したと報告した。

翌日、一審原告は、この事件について本件郵便局の厳正な対応を求める報告書を作成し、郵便課にある総務課宛の郵便物を入れる区分棚に置き、A総務課長は、この報告書入手し、それをSHの苦情申立と判断すると、直ちに加害者である乙山にこの報告書を示し、同人から事情聴取をし、それに基づき本件浴室の調査を行った。他方、一審原告に対して事情聴取を行ったのは本件当日から1週間を経過した後であった。被告日本郵政公社（国訴訟承継人）では、SHの苦情相談は、原則として2名の相談員で対応するとされ、本件郵便局では、相談員として、A総務課長、B郵便課長、及び被告乙山本人が指定されていたところ、一審原告は、相談員であるB郵便課長の立会いを拒み続け、具体的な説明を行わなかった。その後、一審原告は、同年12月8日から病気休暇を取得し、退職した。

一審原告は、一審被告乙山からSHを受け、上司等から救済の申立てに対し適切な対応を取らないなどの二次SHを受けたとして、乙山に対しては不法行為に基づき、被告日本郵政公社（国訴訟承継人）に対しては国家賠償法1条1項または債務不履行（民法415条）に基づき、損害賠償を求めた。

#### **相談・事実調査に関する裁判所の判断**

本件では、原審と控訴審での判断が分かれた。

原審判決は、原告からSH被害の申告を受けたA総務課長としては、「防止規程等によれば、まず原告から事情聴取を行い、被害内容を把握すべきであった上に、本件においては、加害者とされた者が、相談員であるとともに、自己を補佐して職員を管理すべき総務課課長代理の立場にあった被告乙山であったのであるから、原告が前記申告したことにより不利益を受けるおそれがないように、原告から被害に関する詳細な事情を聴取する前に、加害者とされ、かつ管理職である被告乙山にその申告の有無やその内容を告知してはならない職務上の法的義務があったというべきである」と指摘した。にもかかわらず、A総務課長は、原告の報告書入手するや否や、直ちに加害者である被告乙山に示し、同人から事情聴取し、それに基づき本件浴室の調査まで行っている一方で、原告に対して事情聴取を行ったのは、本件当日から1週間も経過した後である。し

かも、事情聴取の際には、原告が立会いを拒んでいた相談員であるB郵便課長の立会いに固執する余り、実質的には原告から事情聴取を行うことができなかつたにもかかわらず、逆に、被告乙山から事情聴取した内容を先に原告に告知して、本件郵便局側において、すでに先に聴取した被告乙山の主張する事実関係が信用できるとの判断をしているかのような対応をした。これらは、防止規程等に基づき相談員が相談者に対して負担している前記職務上の義務に違反するもので、「違法というべき」と認定し、国家賠償法上の責任を国を承継した被告公社に認めた。

一方、控訴審判決は、原審とは異なり、控訴人（一審被告）乙山の行為は、国家賠償法上違法又は雇用契約上の義務違反と評価すべきSHに当たる行為とはいえず、また、被控訴人（一審原告）が本件郵便局及び近畿郵政局に対し、乙山の上記行為をSH行為であるとして申し立てたことについての本件郵便局又は近畿郵政局の職員の対応にも、国家賠償法上違法又は雇用契約上の義務違反といえるような二次SHに当たる行為は認められないと判断した。

具体的には、「A総務課長は、被控訴人の事情聴取をする前に、直属の部下の課長代理であり、相手方当事者である乙山に対して、事実関係について申立書を作成させるなど、被控訴人側から見れば、相手方であり身近な当事者である乙山側に有利な偏った対応をしていると思われかねない対応をしており、本件において、これが被控訴人側のかたくなな態度と反発を誘発したことは否定できない」としつつ、「しかしながら、本件のように、もともと1回限りの単発的に発生したとみられる事案であって、セクハラの申告があったことを加害者とされる者に秘匿しておかなければならないような事情もなく、しかも、他に目撃者もいないような場合には、事実関係を正しく把握するために、他方当事者からも早期に事情を把握する必要がある場合も考えられる。本件では、それによって、被控訴人が不利益をおそれるなどして十分な主張ができなくなるような可能性もなかった」とし、「当局が慎重に事実調査を進めようとしたのは、ある意味では当然であり、その巧拙はともかく、被控訴人に対する事情聴取が遅れたことにより、被控訴人に不利益が生じたとは認められない」と判断した。

また、「事実を的確に把握するための手順ないし方法については、個別具体的な事案に即して、それを直接担当する者の判断にゆだねざるを得ない側面があり、このような側面を考慮すれば、郵政事業庁におけるセクハラ防止の指針とされていた防止規程及びその運用通達並びに近畿通達の定めに照らしてみても、本件郵便局におけるA総務課長らの対応をあえて違法とすべきほどの根拠は見当たらないというべきである」と判断した。

### 3. 不適切とされなかった事例

**千葉自動車販売会社事件**（東京地判平成16・3・30労判876号87頁：ダイジェスト）<sup>（注80）</sup>

#### 事案の概要

輸入車専門販売店（N店）の新規開店前研修期間（2002年3月25日から同27日まで）中、宿泊先のホテル（被告会社が指定した宿泊先）において、被告A（被告会社N店店長予定者）が、原告に対して、ホテルの被告Aの部屋で胸に触わり、ベッドに押し倒すなどのSHを行ったため、原告は、同年4月13日、被告会社のD（N店）準備室長に対し、被告AからSHを受けたと申告した。D室長は、同年4月15日、原告と被告Aからそれぞれ事情聴取をしたところ、両者の言い分が対立しており、どちらの言い分が真実であるかを断定する手がかりがなかった。しかし、事実関係が明確になるまで当面の間、原告を一応被害者として扱うこととし、原告には有給の休職を認め、被告Aを無給の休職処分とし、同年5月1日（N店の開業日）付で、原告をN店の営業スタッフへ、被告Aを総務課付（休職）へと配置転換した。

被告会社は、原告が配置転換後も欠勤を続けたため、同年5月8日付で、原告に対し、速やかな職場復帰を求めたが、原告はこれに応じなかった。さらに、同年6月18日付で、職場復帰しなければ同年5月31日付で自主退職の扱いになると指摘したところ、原告は、同年6月19日付で、しばらく休職のまま給料を支払ってもらいたいと要請し、職場復帰に応じなかった。原告はその後も職場復帰に応じなかったため、被告会社は、同年8月23日、原告に対し、就労の意思がないので同月21日をもって退職した扱いにすると通知し、同年8月分までの給与及び同年夏季賞与を支給した。

原告は、被告会社に対しては、被告Aの使用人としての責任（民法715条）と、原告の就業環境に配慮し、公平な立場で苦情処理すべき義務に違反した不法行為（民法709条）に基づき、損害賠償を求めた。

#### 相談・事実調査に関する裁判所の判断

被告Aが、原告に対して行ったSHは、原告の性的自由を侵害する不法行為であり、上司としての地位を利用して行ったものであると判断され、被告会社は使用者責任（民法715条）を負うとされた。一方、「被告会社は、原告から申告を受けた後、速やかに当事者である原告及び被告Aから事情聴取」をし、「事情聴取の結果によっては、原告と被告Aの言い分が対立し、被告Aが原告に性

---

（注80） 本事件については、本章第3節2. でも検討する。

的嫌がらせをしたかどうかを判断することができなかったにもかかわらず、事案の性質に鑑みて、原告を一応被害者として扱った上で、その後の事後対応を実施した。この事後対応において、苦情処理義務違反はないとして、民法709条の不法行為責任は否定された。

### **S社派遣添乗員事件（東京地判平成17・1・25労判890号42頁）**

#### **事案の概要**

被告会社は、主に旅行ツアー添乗員の派遣を業とする株式会社で、原告は被告会社との間で、1997年（平成9年）3月24日雇用契約を締結した女性で、2001年（平成13年）頃からは主にA社の添乗員として派遣されるようになった。被告乙山は原告の派遣先であるA社の従業員である。2001年（平成13年）5月18日、原告と被告乙山は共に食事をしたが、その際被告乙山が原告に対し、性的な言動を行い、その後再三原告に対しメールを送信し、同年6月13日には原告をホテルに連れ込むなどの行為を行った。同年9月、被告会社の取締役Eは原告からSHの話聞き、原告と共にA社のB課長らと会ってSHの件について話し合い、同年11月に原告はA社のセクハラ委員会に申立てを行い、その結果被告乙山は懲戒処分が付され他部署に配転された。その後、被告会社は、本件SHの件が起こる以前から原告が協調性に欠け、旅行者からの苦情や派遣先からの苦情があり、専門職である添乗員としての適格性が著しく欠けていることを理由として、2002年（平成14年）10月31日をもって原告を解雇した。

原告は、被告乙山のSH行為は不法行為を構成するとし、これにより受けた精神的損害を慰謝するため、被告乙山に対し慰謝料を請求するとともに、被告会社に対しては旧改正均等法21条2項の指針を実施しないこと、被告会社が原告のA社のセクハラ委員会への申立てに対する協力を拒否したこと等が職場環境配慮義務違反に当たり不法行為を構成するほか、不当解雇も不法行為を構成するとして、慰謝料、遺失利益の請求をした（本訴）。一方、被告乙山は、原告の一連の行為こそ被告乙山に対する不法行為に当たるとして、原告に対し慰謝料を請求した（反訴）。

#### **相談・事実調査に関する裁判所の判断**

原告の主張していた被告乙山によるSH行為の事実は否定された。そのうえで、原告の主張していたSHは、「派遣先会社であるA社の社員である被告乙山と原告との間において、業務とは直接関係のない場面で起こった出来事に関するものである上、セクハラ委員会は被告会社ではなくA社内に設置された機関であって、被告会社の関与が手続上必要とされているわけではないから（弁論の全趣旨）、職場環境配慮義務の一環として被告会社に原告のセクハラ委員会へ

の申立手続に協力すべき義務があるとしても、それはごく限られた範囲にとどまるといふべきである。」と判断した。そして、被告会社のE取締役が、2度にわたって原告とともにA社側との話し合いに同席したこと、A社のC室長からセクハラ委員会の所在地を聞いて原告に伝えたこと、2002年（平成14年）4月、5月頃には同委員会に出席して事情聴取に応じたことが認められるのであって、「このほかに被告会社が原告やA社から求められた具体的な協力的行為を正当な理由なく拒否したというような事情もないことからすれば、被告会社はその立場からなし得る範囲で原告に協力したものと評価することができ、職場環境配慮義務違反があるとは認められない」とし、民法709条の不法行為責任を否定した。なお、解雇処分については、「客観的に合理的な理由を欠いており、社会通念上相当なものとは認められないから、権利の濫用として無効かつ違法であるといわざるを得ず、原告に対する不法行為を構成する」とされた。

#### **京都消費者金融会社事件（京都地判平成18・4・27労判920号66頁）**

##### **事案の概要**

被告会社（株式会社）の従業員であった原告が、上司であった被告CからSHを受けたことに抗議したところ報復を受け、退職を強要された（パワーハラスメント）として、被告会社に対しては、被告Cの使用人としての責任（民法715条）とともに、原告がSH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、これを軽視し、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（民法415条）または不法行為（民法709条）に基づく損害賠償請求をした。

##### **相談・事実調査に関する裁判所の判断**

裁判所は、被告会社が原告らに対し、「使用人として、セクシャルハラスメントのない働きやすい職場環境を保つよう配慮する義務を負っていることはいうまでもない」とした。しかし、原告は、2005年（平成17年）1月21日に被告会社宛に内容証明郵便を送付し、その中で被告Cに係るSH行為の事実を明確に記載しているが、それまでに提出された診断書などでもSH行為の事実は記載されていない。2004年（平成16年）12月10日の原告とD人事課長との電話のやり取りの際に原告が本件のSHの事実を具体的に話し、調査を依頼していれば、被告会社においても本件SH行為について調査をし、その結果を伝えると思われるが、上記内容証明郵便が送付されるまでは、被告会社内で「原告主張に係る調査などが行われた事実は認められず、かえって、D課長は、同日の電話から間もない同月13日に上司のH人事部長宛に被告Cの原告に対するセクシャルハラスメントではなく、パワーハラスメントに係る事実について報告し、調査

をしている」ことを指摘し、被告会社ないしD課長が「適切な調査・措置をとらず、セクシャルハラスメントが継続的に発生する劣悪な職場環境を放置し、容認した旨の主張を認めるに足りる証拠はない」と判断し、被告Cの使用者としての責任（民法715条）は認めしたが、民法709条の不法行為責任は否定した。

### 広島生命保険外交員事件（広島地判平成19・3・13労判943号52頁）<sup>（注81）</sup>

#### 事案の概要

被告会社の保険外交員であった原告らが、2001年（平成13年）末に開催された被告会社A営業所職員の忘年会で、被告乙山（A営業所長）、被告丙川（営業所組織長）、被告丁原（B支社副長）らから、抱きつく、肩を抱き寄せる、足で体をはさむ、首を絞める、無理に写真を撮られる等のSHを受けたとし、被告会社に対しては、民法715条の使用者責任とともに、原告らへの事後の適切な対応を怠って精神的苦痛を与えたとして、雇用契約上の債務不履行（民法415条）を理由に損害賠償を請求した。

#### 相談・事実調査に関する裁判所の判断

原告らは、被告会社が迅速に調査する義務に違反したことが債務不履行に当たると主張するが、原告B及びMから申立てを受けた2002年（平成14年）3月29日当時、「別件のセクハラ事案の調査・対応をする必要があったため、4月の上旬及び中旬に一斉にA営業所の職員に本件忘年会の事情聴取を行うことは困難な状況であり、また、調査対象者である営業職員は、新契約の締切日が23日と26日であるため同月20日以降多忙であったから、この時期に調査をするのは適当ではなく、さらに5月上旬には連休があったことからすれば、調査開始が5月9日となったことをもって、雇用主として環境保護義務違反があったとまではいえない」と判断した。

また、原告らは、調査に当たった担当者らが、事情聴取の際、原告らの訴えに真摯に耳を傾けることなく、正確な事実把握をするために記録することもなく、むしろ被告ら3名を擁護する発言をしており、これが適切な調査をする義務に違反していると主張するが、これらの供述を裏付ける客観的な証拠はなく、一方で、証人K（担当者）はそのような発言はしていない旨供述し、のみならず、被告会社は事情聴取の後、同年5月20日にN（担当者）、被告乙山及び被告丙川が本件忘年会について謝罪し、同年7月31日にはK、Nが被告会社として反省の意を述べ、また、同年10月31日には被告ら3名を懲戒処分に付し、翌日それを原告らに報告し改めて被告会社として深謝するなど、被告ら3名の本件忘年会

---

（注81） 本事件については、本章第3節3.でも検討する。

での行為が SH に当たることを認めて会社として謝罪し、被告ら3名に対し適正に処分をしていることを指摘し、本件忘年会に出席していて、被告3名の行為を見ながら制止しなかったNが事情聴取担当者となったことが不適切であるとの主張についても、必ずしも適切であったとはいえないが、上記の会社の事後対応が適切に行われたことなどからすれば、Nを事情聴取担当者としたことをもって、雇用主としての環境保護義務違反があったとまではいえないと判断し、債務不履行（民法415条）の成立を否定した。なお、使用者責任は認容した。

#### 4．小括

##### （1）相談・事実調査における実効性の確保

第1章第3節2．でも確認したとおり、SH 事案に関する相談・事実調査体制を実効性あるものとして構築することは、被害者及び加害者への適切な事後対応の内容を決定し、職場環境を修復し、類似事件の再発を防止する方策を立てるための前提となる最も重要な課題である。実効性のない形式的な体制を定めていたにすぎない状況では、実際の事案発生時には、むしろ事態を悪化させ、被害を拡大することにつながりかねない。裁判所は、SH 相談（申告）を受けた際の対応のスピード、事実確認の方法、事後の措置が確定するまでの間の対応、相談・事実調査担当者の対応などについて、相談・事実調査体制が実効性あるものとして機能していたかどうかを検討している。

##### （2）初期対応の妥当性

会社が SH 相談（申告）を受けた場合には、初動対応の迅速さ、適正さを確保することが重要になる。その際、特に即日、即時対応が必要な事案の見極めが求められる。**宮城自動車販売会社事件**では、盗撮した写真等、事実確認にあたって重要でありながら廃棄されてしまいやすい証拠の確認など、被害申告の際に即時に対応すべきであったことが指摘され、**神奈川県市役所事件**でも、SH の証拠となる写真が有るとの申告を受けながら長期間確認を怠ったことが指摘されている。また、やむを得ない事情で1か月以上調査開始が遅れたことをもって雇用契約上の債務不履行とまではいえないとされた **広島生命保険外交員事件**のような判断もある一方、**第三者同席事件**では、懲戒委員会開催まで半年かかったことが問題とされている。そこで、事業主としては、被害を拡大させず、迅速かつ適正に対応するため、即日（即時）対応が必要な事案の例を明確にしつつ、相談（申告）後の対応・調査手順を定めて初動着手が遅れないようにする措置を講じるとともに、具体的な最速・最長対応日程の目標や目安も明らかにしておくことが必要となるだろう。

事情聴取の対応手順の原則を定めるにあたっては、**近畿郵政局事件**原審の

判断基準が参考になる。同判決では、事実関係等の聴取につき、「被害者に迅速に面接し丁寧に事情聴取すべきであるのにそれが後回しとされた点」、「被害者から事情聴取を完全に終えるまでは、加害者に、被害者から被害申告がされたこと自体やそれに関する被害者の供述内容等を告知してはならないのに守られていない点」が批判されている<sup>(注82)</sup>。但し、本件の控訴審では、原審とは異なる判断がされ、「1回限りの単発的に発生したとみられる」本件のような事案など、個別具体的な事案に即して、調査担当者の判断により対応方法が異なることもありうるとされた。そのうえで、本件では、SHの申告があったことを加害者とされる者に秘匿しておかなければならないような事情もなく、申告者が不利益をおそれるなどして十分な主張ができなくなるような可能性もなかったことから、担当者らの対応を「あえて違法とすべきほどの根拠はみあたらない」と判断されている。しかし、控訴審判決も指摘するように、先に加害者とされる者からの調査をするなどしたことが、申告者に「偏った対応をしていると思われかねない対応」であったことは間違いなく、本件で問題となった行為がSHに当たらないと判断されたことに伴って出された結論であることには留意しておかなければならないだろう。

### (3) 事実調査について

序章3.【表3】で確認したとおり、SHの対応上難しいと考える事項として、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」点を挙げる企業は41.7%（複数回答）にのぼる（厚生労働省平成18年度女性雇用管理基本調査結果）。しかし、困難であるとはいえ、**宮城自動車販売会社事件**判決も指摘する「誠実かつ適正な事実調査義務」を果たしていないとなれば、会社はその責任を問われることになる。

同事件では、被告会社は、警察のような強制力を有しないことを根拠に、迅速で詳しい調査を行うような権限を有しないことを主張したのに対し、裁判所は、「会社の従業員が会社内で起こした事件について、会社内部で強制力を用いない範囲で事実関係を調査する権限を有するのは当然である」と指摘した。さらに、「被告は原告に対し、警察や社外に口外しないように指示ないし要請したというのであるから、原告が警察への届け出をしないかわりに、被告自らが事実調査を行う義務を負ったことを自認していることは明らか」とも指摘し、このような指示ないし要請をしながら、Aの言い分だけをきいて、Aの言うことと原告の言うことのどちらが正しいかの事実を確認することもなく、漫然とAの言い分を真実と受け止めるような態度をとったことは「事案に適正に対処す

---

(注82) 吉川英一郎前掲論文(注67)142頁。

る義務を怠った」ものといわざるを得ないと判断した。よって、事案発生時に、事案に応じた迅速さを確保しつつ適切な事実調査を行うことができる体制を整備するためには、同判決が指摘する会社としての調査権限、調査義務についての判断を踏まえ、積極的な対応を事実調査の原則とすることが重要である。

SHがあったかどうかを判断できない場合にも、被害拡大を防ぐ視点からの対応が重要である。その際、事案の性質に鑑みて、被害申告者を一応被害者として扱った **千葉自動車販売会社事件**の対応や、派遣先会社の従業員による SH に対し、派遣元会社としてできる限りの対応をしたとされた **S社派遣添乗員事件**の対応、また、SHの事案ではなくパワーハラスメントの事案であるとの被害者からの当初の申告を受け、パワーハラスメントの調査を適切に開始していたとされた **京都消費者金融会社事件**の対応は参考となるだろう。

#### (4) 相談・事実調査担当者の資質確保

こうして、迅速に対応可能で、かつ、適切な対応手順を定めたとしても、相談・事実調査担当者の資質の確保に努めておかなければ、対応が不適切との判断を免れることはできない。何も対応をしない( **神奈川県市役所事件**)、加害行為者であるとされた一方当事者のみから事情聴取をする( **岡山派遣会社事件**、 **青森バス運送業事件**)、加害者とされた者をかばう( **神奈川県市役所事件**)、被害者の対応や人格を否定する( **岡山派遣会社事件**、 **青森バス運送業事件**)、などの担当者の不適切な対応を防ぐため、その資質の確保のための担当者研修の徹底や、研修効果測定が、やはり必要となってくるといえるだろう。

### 第3節 事後対応の諸問題

ここまで、裁判例に現れた SH 防止対策の妥当性の判断基準として、実効性という観点があることの確認をし、措置の実効性確保のための参考となる事例も確認してきた。本節では、裁判例で検討されたその他の具体的な措置のうち、事後対応の方針、内容等を検討する際に、事業主の参考となりうる事例をとりあげ、検討してみたいと思う。

#### 1. 就労拒絶権、就労義務免除、配置転換についての事例

**名古屋設計事務所本訴事件** (名古屋地判平成16・4・27労判873号18頁)

##### 事案の概要

設計会社(被告、株式会社)名古屋事務所に勤務していた女性従業員(原告)が、就業環境や他の女性従業員に対する上司や同僚の SH を訴えて同じ職場で働きたくないとし、大阪事務所への配転命令を受けたが、これに応じず欠勤したことを理由として、懲戒解雇処分を受けた。原告は、懲戒解雇

の無効確認および賃金の支払いを求めた。

本件では、原告が主張する SH の事実は認められないと判断され、配転命令の有効性が争点となった。被告会社は、本件配転命令は、業務上の必要性に基づくものであり、原告の被る不利益等も、名古屋と大阪の距離的近接性や、特段の家族事情がないこと、宿舍料金の特別支給などの条件提示に照らせば、異動に伴い通常生じる範囲内といえるから、これが権利濫用の法理によって無効となる余地はないと主張した。

### 事後対応に関する裁判所の判断

裁判所は、「就業規則等によって、使用者に、配置転換等を行う人事権が認められる場合、これに基づく従業員の配置転換は、人事権の濫用に当たるなど特段の事情がない限り有効であるところ、これに対し、従業員は、問題の配置転換によって自己が労働条件等に関して不利益を被り、かつ当該不利益の内容、程度を勘案すると、同配置転換には、その受忍を相当とするだけの業務上の必要性、合理性（以下一括して合理性等という）が欠如していることを主張立証して、人事権の濫用を根拠づけることができ、これによって配置転換の効力を争うことができるというのが相当」であるところ、他方、従業員において労働の提供を行わないことは、労働契約上の基本的な債務の不履行であり、場合によっては、配置転換の合理性等を基礎づける事情となり、就業規則にその旨の定めがあれば、懲戒解雇事由にも該当すると解されるが、「他方、当該職場の関係者によるセクハラの実態が存在し、当該事案の性質・内容、被害の内容・程度、加害者ないし被害者の立場及び両者の関係等のほか、使用者による回復措置の有無・内容等を勘案すると、当該セクハラ行為の直接の効果として、ないしは将来の同種行為の反復の危険性から、当該職場での就労に性的な危険性を伴うと客観的に判断される場合には、労働者は、同職場での就労を拒絶することができ、これにつき債務不履行の責任を負わず、また当該就労拒絶が配置転換の合理性等を基礎づける事情や、懲戒解雇等の理由となることもないと解するのが相当である」とした。さらに、「職場での性的危険性の存否は、将来の同種行為の反復の可能性を含め、上記のとおり客観的に判断されるべきところ、これら判断の基礎となる上記諸事情のうち、通常最も重視されるべきものは、過去実際に発生したセクハラ被害の内容・程度」であって、基本的に、労働者は、かかる SH 被害の内容・程度に相応する範囲において、性的危険性を主張することができ、労働の提供を拒むことができるが、「他方、使用者が、当該セクハラ被害に相応する回復措置を取っていると評価できる場合には、特段の事情がない限り、労働者は、同被害を理由に、性的危険性の存在を主張することができないと解するのが相当である」と判示した。

そのうえで、裁判所は、本件で確認できる SH 行為は、酩酊した女性 H（原告の同僚）を助け起こした際に、部長が同女の両肩に一瞬両手を乗せるという場面のみであり、この現場が公衆の通路上であり、周囲に原告や関係者がいたことを考慮すれば、部長の行為は酩酊した同女の健康を気遣うなどの趣旨に出たものと見る余地もあって、直ちに SH と評価できるか疑問であり、仮に SH と評価できるとしても、同女の被る精神的苦痛、肉体的被害は微小なもので、軽微な行為というべきで、証人となった H の証言を精査しても、本件事件の後に名古屋事務所での就労に格別の困難、懸念を抱いていた形跡を窺うことができないと判断した。よって、被告が取るべき回復措置も、相応のもので足りるというべきであって、本件申入れ後に被告が取った関係者に対する個別ないし部長会等を通じた注意喚起や、方針の策定、アンケートの実施等の措置は、「常識的にみて、このような対象行為の性質、程度及び結果の大きさ等に照らし、必要十分なものと評価するのが相当であり、これらを通じ、名古屋事務所における就業環境の性的安全性は、適切に確保された状態になっていたと認めることができる」<sup>(注83)</sup>と判断し、これが確保されていないとして原告がなした本件不出勤に正当な理由があるとは認められず、いわゆる無断欠勤に該当し、懲戒解雇は有効であると認められた。

## コンピュータ会社本部長解雇事件

### 事案の概要

本章第 1 節 2 . 事件に記載したので、省略する。

### 事後対応に関する裁判所の判断

本件訴訟の争点（加害者である原告に対する解雇処分の有効性）からは外れるが、被告が事情聴取を行った被害者らの安全の確保について講じた措置が、前提事実として認定されている。

それによれば、被告は、原告の懲戒解雇の是非について相談をした弁護士の助言もあり、被害者らの証言内容を陳述書とし、被害者らに内容を確認・補足させ、強く匿名を希望した 1 名を除く 2 名（甲野、乙野）から、各自の署名押印を得た。この結果、懲戒解雇後、陳述書を作成した被害者らに原告が報復することを懸念し、秘書の甲野については、原告が自宅付近に来ることを懸念して、懲戒解雇の翌日である 2003 年（平成 15 年）7 月 18 日、警察に相談に行った甲野に

---

（注 83） 山崎文夫によれば、本判決は、労働者の就労拒否に関わる懲戒解雇（配転拒否、無断欠勤）の効力を争う事案であるため、使用者の配慮義務について、明示していないが、危険負担に関する民法 536 条 2 項にいう債権者の責めに帰すべき事由に基づく履行不能の類推適用の問題として論じているとされる。山崎文夫「判批」労働判例 874 号 11 頁（2004 年）。

被告のセキュリティ担当者を同行させ、同22日から25日までは、被告執行役員の指示で別地区のオフィスへ出社させ、通勤に警備員を配置し、その後、別部門に異動させている。派遣社員であった乙野については、派遣契約期間が同年7月31日までであったことから、原告の懲戒解雇当日は早退の指示をし、翌日は別地区のオフィスに出社させたうえで派遣元会社担当者も同席のうえで話し合いをし、翌日から派遣契約終了の同月末日まで出社しないことを認めている。

## 2. 適正処分検討のための参考となる事例

### 千葉自動車販売会社事件

#### 事案の概要

本章第2節3. 事件に記載したので、省略する。

#### 事後対応に関する裁判所の判断

被告会社は、当事者からの速やかな事情聴取とともに、「原告が上司である被告Aの下で就業することがないように、原告の就労義務を免除し、さらに、その後間もなく原告と被告Aをそれぞれ別の事業所に配置転換」した。また、被告会社は、「事案の性質に鑑みて、原告を一応被害者として扱った上で、原告の就労義務を免除して給与を支給することとし、原告が配置転換後も欠勤を続け、数回にわたる復帰の要請に応じないにもかかわらず、同年8月分まで給与の支給を継続し、夏季賞与も支給した。他方で、被告会社は、被告Aを休職処分とし、給与の支給を停止している。被告会社は、可能な限り原告の立場に配慮しており、被告Aの側に偏った対応をしていないのは明らか」であるとし、これらの事後対応において、苦情処理義務違反はないとして、被告会社は、被告Aの使用責任（民法715条）を負うとされたが、民法709条の不法行為責任は否定された。

### 兵庫県総合警備保障会社事件

#### 事案の概要

本章第1節2. 事件に記載したので、省略する。

#### 事後対応に関する裁判所の判断

裁判所は、「被告が指摘するセクシュアルハラスメントの事実は、原告の調査によっても認めることができなかった。他方、被告は、隊長の交替が被告の異動に最後まで固執しており、さらに、被告と他の同僚との協調が図られていないことの相当部分は被告の責めに帰すべき事由によるとされてもやむを得ない状態であった」と認定した。加えて、契約期間を2か月にすることは、被告に対して何らかの具体的不利益を直ちに与えるわけではなく、証拠上も、仮に、被

告が2か月の新しい労働契約の締結に応じた場合、2か月後には労働契約が更新されない可能性が高い状態であったとは、到底認めることができず、原告の上記提示が、被告のセクシュアルハラスメントの訴えに対する報復的措置であったと認めるに足りる証拠はなく、これは、隊長の交替や被告の異動などとともに、原告の専権に属する人事管理面での判断に基づくものであって、これを権利濫用とすることもできないとし、「新しい労働契約の締結に関する原告の申込みの意思表示に対し、被告は、相当期間内に承諾の意思表示をせず、結局、原告と被告との間の労働契約は期間満了により終了し、新たな労働契約は成立しなかったとするのが相当」であるとした。

## 岡山派遣会社事件

### 事案の概要

本章第2節1. 事件に記載したので、省略する。

### 事後対応に関する裁判所の判断

被告会社は、事実確認を十分にしないまま、原告花子、同月子及び被告丁原に対する降格及び減給の処分を行い、しかも、被告会社は、処分に当たって、「被告丁原に対しては、処分内容を事前に伝え、これを了承して欲しい旨を伝えていながらもかわらず、原告花子及び同月子に対しては何ら弁明の機会も与えず、ファックスで人事命令を送付したにすぎ」ず、かつ、「3名全員につき3割の減給を行い、被告丁原については、専務取締役から単なる取締役営業部長へ降格してはいるものの、被告丁原の業務内容は従前と変わらないものに対し、原告らについては、支店長から一気に部下のいない一番下の地位に降格し、その業務内容も従前とは全く異なるものであって、実質的には被告丁原への処分よりも原告らへの処分の方がはるかに重い」と認定した。そして、被告会社は、十分な事実調査をせずに前記の処分を行っているのであるから、原告らを降格及び減給処分に付した理由が被告丙川（代表取締役）の供述どおりであったとしても同処分は違法であり、原告らの行為は、被告会社の就業規則に設けられている制裁規定に列挙されているいずれの非違行為にも当たらず、被告会社の行った2回にわたる減給は、就業規則で定められた範囲を逸脱し、労働基準法にも違反する違法なものであるとし、被告会社の不法行為責任（民法709条）が認められた<sup>(注84)</sup>。

---

(注84) なお、本件は、民法709条にもとづき、「職場に復帰することが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」不法行為を理由に、会社に労働者の逸失利益の賠償（退職後1年分）を命じたはじめての判例とされる。小宮文人「判批」労働法律旬報1546号58頁（2003年）。

### 3. 加害者のプライバシーについての事例

#### 東京マヨネーズ等製造会社事件

##### 事案の概要

本章第1節1. 事件に記載したので、省略する。

##### 事後対応に関する裁判所の判断

裁判所は、原告は、被告会社内での事実関係の公表を強く要求し、これに代わる慰謝料額の増額を含めて、被告らと折合いがつかなかったことが認められるが、「仮に被告会社が、本件セクハラ行為について、使用者として何らかの対応を取る場合であっても、事実関係の公表は、被告会社の被告甲野に対する懲戒権行使の一環として行われるものである上、関係者の名誉、プライバシーに関するものとして慎重な対応が求められるべきであり、その判断は被告会社の責任においてなされるべき筋合いのものであるから、いずれにしても、被告会社が原告の当該要求に応じなかったからといって、これを不適切ということはできない」として、原告の主張を採用しなかった。

#### 広島生命保険外交員事件

##### 事案の概要

本章第2節3. 事件に記載したので、省略する。

##### 事後対応に関する裁判所の判断

原告らは、被告会社が被告ら3名を懲戒処分した際、原告らに対し、その処分の具体的内容及び処分理由を明らかにしなかったことを理由に適切な処理義務に違反したと主張するが、「職場におけるセクハラ事案は、被害者及び関係者のプライバシーに関わる部分があるので、その保護には留意する必要がある、その保護の必要性は、被害者のみならず加害者についても同様である。また、上記処分は被告会社の人事に関することであり、そもそも被告会社がこれを原告らに公表しなければならない義務はない」とした。

## 2. 小括

### (1) 就労拒絶権、就労義務免除、配置転換について

名古屋設計事務所本訴事件の判決は、SH被害者の就労拒絶権を認め、その要件を示した。すなわち、当該職場関係者によるSHの事実が存在し、かつ、当該事案の性質・内容、被害の内容・程度、加害者ないし被害者の立場及び両者の関係等のほか、使用者による回復措置の有無・内容等を勘案すると、当該SH行為の直接の効果、ないし将来の同種行為の反復危険性から、当該職場

での就労に性的な危険性を伴うと客観的に判断される場合、当該労働者は、過去実際に発生した SH 被害の内容・程度に相応する範囲において、上記の性的危険性を主張し就労拒絶権を行使することができ、これについて債務不履行の責任を負わず、また当該就労拒絶が配置転換の合理性等を基礎づける事情や、懲戒解雇等の理由となることもないと判示した。しかし、使用者が、当該 SH 被害に相応する回復措置を取っていると評価できる場合には、特段の事情がない限り、労働者は、同被害を理由に、性的危険性の存在を主張することができないとの判断基準も合わせて示している。同判決の就労拒絶権の要件は、SH 被害の申告を受けた際に、事後措置として、被害者の就労を免除したり、就労への復帰を求めたり、当事者の配置転換を行う際の判断基準の一つとなると考えられる。

被害者（被害申告者）の安全確保のための就労免除や配置転換を積極的に講じた例としては、**コンピュータ会社本部長解雇事件**の措置が参考となる。加害者に対する懲戒解雇の通告に際し、被害者らへの加害者からの報復可能性を懸念してこれに備え、被害者の勤務状況に応じて、就労免除や配置転換を実施したほか、被害者が警察署に相談に行く際や通勤時に担当者を同行させるといった措置を積極的に講じている。被害者につき、このように手厚い安全対策がとれたのは、別地区にもオフィスを有し、警備員やセキュリティ担当者を配置できる大企業ならではの対応であるが、そのような対応のとれない中小規模の事業所においても、警察への相談などの対応は、参考とすべき事項となるのではないだろうか。

## （2）適正処分について

コンピュータ会社本部長解雇事件の事例は、SH の事実が確認できたことによって実施された措置であるが、**千葉自動車販売会社事件**では、事情聴取だけでは当事者の言い分が対立し、SH があったか否かを判断できなかった。しかし、事案の性質に鑑みて、被害申告者を一応被害者として扱ったうえで、被害申告者には就労免除（有給）をし、その後の対応においても、可能な限り、被害申告者の立場に配慮して措置を講じていることが評価されている。一方、**兵庫県総合警備保障会社事件**では、被害申告者が、加害行為をした隊長の交替か、被害申告者の配転を強く希望し、これに固執していたことに対し、会社が、調査によっても申告された SH 被害の事実を確認することができず、人事管理上、どちらの希望も認めることができないとした判断について、人事権の濫用とはいえないとしている。但し、本事件の判断については、SH が事実無かったと確認できた場合にはこの結論で問題ないとしても、事実調査が不適切で SH の事実が確定できないことを「事実が無かった」と誤認してしまった場合には、そ

の後の事後対応が、結果として不適切なものとなることを防ぐことができない。したがって、事後対応方針策定の際には、千葉自動車販売事件のとおり、被害申告者を一応被害者として扱うことを参考とすべきではないだろうか。

本章第2節1.では、相談・事実調査が不適切だとされた事例をあげ、その結果、加害行為者であるとされた一方当事者のみから事情聴取をするなど事実関係を正確に確認しないまま、不適切な事後対応としての措置を講じ、あるいはまったく対応しないなどの問題が発生していたことを確認した。したがって、適切な事後措置を講じるにあたっては、事実確認を十分に行うこと、すなわち、相談・事実調査の場面を充実させることが欠かせないが、加えて、処分の公平性確保の視点も必要である。**岡山派遣会社事件**では、事実確認を十分にしなかったばかりでなく、加害者への処分よりも、被害者への処分がはるかに重く、就業規則上の根拠もなく、労働基準法にも違反する違法なものであったことが指摘されている。このような極端に公平性のない処分はまれなケースであろうが、事実調査の結果を反映させた公平な事後対応、処分の基準を設け、この基準に沿った措置を検討していくことができるように諸規定を整備しておくことは、重要な課題である。その際、第1章第3節3.でも確認したとおり、公平性を保った適正な事後措置についての判断に迷うような事例への対応において、均等法18条の紛争調整委員会（機会均等調停会議）など第三者機関の利用を検討する方針を掲げておくことも必要となってくるだろう。

### （3）加害者のプライバシー保護

**東京マヨネーズ等製造会社事件**では、加害者に対する処分の事実関係の公表は、懲戒権行使の一環として行われるものである上、「関係者の名誉、プライバシーに関するものとして慎重な対応が求められるべき」であり、その判断は被告会社の責任においてなされるべきで、公表しないことをもって不適切ということとはできないと判断している。**広島生命保険外交員事件**でも、SH事案で必要とされるプライバシー保護の必要性は、被害者のみならず加害者についても同様であるとされ、加害者らに対する人事上の処分の内容について、被害者らに公表しなければならぬ義務はないと判断されている。

均等法指針においても、「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」ことが要請されているが、このように、加害者のプライバシー保護も、事業主にとって重要な課題との認識が必要であろう。

### 第3章 SH防止対策の徹底と事業主の民事上の責任

第2章では、裁判例の検討を通じて、職場環境配慮義務に基づき講じるべき措置の内容として、事業主には、実効性ある取り組みをすることが求められていることを明らかにし、参考となる措置の事例についても検討をした。

それでは、SH防止対策を徹底し、実効性を確保していくこと、あるいは、実効性を確保できないことによって、SHの被害者に対する事業主の民事上の責任は、どのように判断されるのだろうか。本章では、これを検討する。

#### 第1節 事業主固有の債務不履行責任、不法行為責任

事業主が、労働契約に付随する義務としてのSH防止対策を含む職場環境配慮義務に違反しこれを履行しなかった場合は、これにより生じた損害に対し、事業主の債務不履行責任（民法415条）が問われる<sup>(注85)</sup>。また、事業主にSH防止対策を含む職場環境配慮義務があることを前提として、その義務を履行すべき注意義務につき、故意または過失により違反したと評価される場合は、これにより生じた損害に対し、事業主自身の不法行為責任（民法709条）が問われることになる<sup>(注86)</sup>。

判例は、債務不履行に基づく損害賠償請求権と不法行為に基づく損害賠償請求権とは競合して成立し、請求権者は、任意にいずれかの請求権を選択できるとする請求権競合説をとっている。そこで、請求権者は、要件事実に関する立証の難易度、時効期間などを比較<sup>(注87)</sup>し、主張・立証の容易な法律構成を選択し、あるいは選択的併合請求として訴えを提起することとなる。但し、債務不履行については、帰責事由なきことの主張・立証責任は事業主にあるが、債務（職場環境配慮義務）の内容を具体的に特定し、その不履行に該当する事実について主張・立証する責任は被害者が負担する。不法行為についても、被害者が事業主の故意または過失を基礎づける事実について主張・立証しなければな

---

(注85) 例として、京都呉服会社事件（第1章第1節2.(3)）、三重農協病院事件（第1章第1節2.(3)）、青森バス運送業事件（第2章第2節1.）。

(注86) 例として、鹿児島医師会事件（第2章第1節1.）、下関食品会社営業所事件（第2章第1節1.）、宮城自動車販売会社事件（第2章第1節3.、第2章第2節1.）、岡山派遣会社事件（第2章第2節1.、第2章第3節2.）。

(注87) (1)消滅時効：不法行為は、損害および加害者を知ったときから3年（民法724条）。債務不履行は、損害の発生から10年（民法167条）。(2)遅延損害金の起算日：不法行為では、不法行為の時。債務不履行では、履行請求の時。(3)相殺：不法行為の損害賠償債権を受働債権とする相殺は認められない（民法509条）が、債務不履行ではそのような規定はない。

らないため、立証の難易度の点では、両者にほとんど違いはないとされる<sup>(注88)</sup>。

旧改正均等法(旧指針)の施行時には、旧指針のいう「配慮」をすればこの債務不履行責任ないし不法行為責任を免れるのかということにつき、積極的に解する見解がある一方、旧指針と職場環境調整の配慮義務や注意義務の内容はかなり重複するとはいえより多様であり、旧指針の内容に尽きるものではないことから、「指針に定める事項を守りさえすればすべての場合に、使用者が配慮義務や注意義務を履行したことになって不法行為責任や契約責任を免れることになるとはいえない」<sup>(注89)</sup>とする見解が有力であった。第2章でみたとおり、裁判所も、形式的な措置を講じることで良しとせず、その措置の実効性を重視している。さらに、旧改正均等法の「配慮」の努力義務が、現行均等法の「措置を講じる」義務に変わり、実効性の重視は、今後いっそう強く指向されるようになっていくと考えられる。

一方、事業主が、SH問題に対する実効性ある事前予防措置を講じ、万一事案が発生した場合にも、実際に迅速かつ適正な措置をとることが可能な相談・事実調査及び事後対応の体制を構築していたことにより、被害の拡大を防ぎ、被害者・加害者への対応や再発防止措置についても適正・妥当な対応ができた場合には、職場環境配慮義務違反に該当する事実は存在せず、事業主がその債務不履行責任、あるいは事業主自身の不法行為責任を問われることはないと考えられる。例えば、**千葉自動車販売会社事件**<sup>(注90)</sup>では、SH行為者の使用者としての責任は免れなかったものの、苦情処理等の措置の実効性が認められ、事業主固有の不法行為責任は否定され、また、**広島生命保険外交員事件**<sup>(注91)</sup>でも、SH行為者の使用者としての責任は免れなかったものの、事後対応に対する債務不履行責任は否定されている。

したがって、事業主としては、事業主固有の債務不履行責任ないし不法行為責任を問われないためには、実効性あるSH防止対策を講じる必要がある。個々の事業所の規模や職場の実情が異なるため、実効性があるといえるSH防止対策の内容や程度を一律に設定することはできないが、少なくとも、指針所定の措置を講じたうえで、効果測定を取り入れ、措置の改善を常に指向するなど、実効性確保に向けた取り組みを継続していく必要があるだろう。対策をとりづらい中小規模事業所であっても、指針にも例示されている相談対応の外部委託

(注88) 内田貴『民法 債権総論・担保物権』124 - 125頁(東京大学出版会、1996年)。

(注89) 山崎文夫「セクシュアル・ハラスメント防止の配慮義務と新指針」労働法律旬報1439・1440号48頁(1998年)。

(注90) 第2章第2節3.、第2章第3節2.。

(注91) 第2章第2節3.、第2章第3節3.。

や、紛争調整委員会（機会均等調停会議）による調停の利用等の第三者機関の積極的な活用を取り入れた対策、マニュアルの構築等の工夫をしておくことが必要になると考えられる。

## 第2節 使用者責任

使用者（事業主）は、被用者がその事業の執行について第三者の性的自由や SH のない職場環境を享受する利益等の法的利益を侵害した場合に、その損害を賠償する責任を負う（民法715条1項）<sup>（注92）</sup>。使用者に代わって事業を監督する者も、同様に損害賠償の責任を負う（民法715条2項）。被用者には、SH を行った加害行為者だけでなく、SH のない職場環境を整える職務に関わる管理者や相談・事実調査担当者等も含まれる。

SH 行為の「事業執行性」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かどうかで判断される。（被用者の）行為の外形から見て、事業の執行行為を契機とし、これと密接な関連を有する行為と判断すべきものである以上、そのような行為に出た動機が（被用者の）個人的な満足のためであったとしても事業執行性は認められる<sup>（注93）</sup>。特に、会社代表者が SH を行った場合、職場での支配・従属関係が強いため、勤務時間かどうか、また職場の内外を問わず、権限の利用・濫用行為として事業執行性が認定されやすい。事業時間外行事（職場の親睦会、慰労会など）は、職場の大半の職員が参加し親睦を深める機会とするような性質のものについては事業執行性が認定される。私的に開催されたもの（例えば親睦会の二次会など）であっても、「仕事の話に絡ませながら」SH を繰り返したことについて「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、事業の執行につきされた」と認めた裁判例<sup>（注94）</sup>もある。

### 1. 民法715条1項但書

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、

---

（注92） 例として、東京破産出版社事件（第2章第1節1. ）、東京マヨネーズ等製造会社事件（第2章第1節1. 、第2章第3節3. ）、菓子店店長暴言・暴行事件（第2章第1節1. ）、第三者同席事件（第2章第2節1. ）、岡山派遣会社事件（第2章第2節1. 、第2章第3節2. ）、青森バス運送業事件（第2章第2節1. ）、千葉自動車販売会社事件（第2章第2節3. 、第2章第3節2. ）、京都消費者金融会社事件（第2章第2節3. ）、広島生命保険外交員事件（第2章第2節3. 、第2章第3節3. ）。

（注93） 横浜事件控訴審（東京高判平成9・11・20判時1673号89頁）。

（注94） 大阪運送会社事件（大阪地判平成10・12・21判時1687号104頁、労判756号26頁）。

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、使用者は免責される（民法715条1項但書）。しかし、この立証は著しく困難であり、事実上無過失責任に近い運用がなされている<sup>(注95)</sup>。事業主がSH防止対策を徹底させたとしても、被用者が事業執行に関連してSHの加害行為を行った場合には、民法715条の使用責任は免れない。となれば、事業主としては、SHの加害行為者を出さないために、方針の周知、研修・啓発の徹底を行っていくほかはない。しかし、すべての事例について例外は無いのだろうか。

あるいは、SH防止対策を含む職場環境整備に関する業務を担当する管理者である被用者や、SHに関する相談・事実調査の担当者である被用者が不適切な対応をとったことで損害を発生させた場合、これらの対応はいずれも事業執行に伴うものであることから、事業主は、民法715条の使用責任を負う。この場合も、事業主としては、管理者や相談・事実調査担当者等の被用者がこのような不適切な行為を起こすことがないように、方針の周知・徹底、担当者研修の充実等の対策を徹底するほかはない。しかし、徹底した対策を講じたとしても、管理者や相談・事実調査担当者等が不適切な対応をとってしまうことはあり得るが、このような場合においても事業主は無過失責任を負うとすべきなのだろうか。民法715条1項但書の適用可能性は無いのだろうか。

## 2. 民法715条1項但書の適用可能性

学説は、条文上明記されている以上、SH防止対策を含む職場環境配慮義務をつくし、そのことによって選任及び監督に相当の注意をしたと評価できるものについては、使用者責任を免責すべきとする見解が有力である。

例えば、旧改正均等法（旧指針）施行の際、木下潮音は、「使用者として職場でのセクシュアル・ハラスメントは許さないことを明示し、これを従業員に周知していた場合、使用者としては、万一セクシュアル・ハラスメントを行う従業員が現れたとしても、使用者として、セクシュアル・ハラスメントを行った被用者に対する選任・監督の注意義務は尽くされていたとして、民法715条の使用責任の追及は免れる旨の主張（民法715条1項但書）をすべきである。従来裁判例においても、セクシュアル・ハラスメントが『業務の執行につき』行われたことと『選任・監督の注意義務を尽くしていなかった』ことの両方を使用責任が成立する場合の判断要素とされていたことから、今後、裁判所も改正均等法に定める使用者の配慮義務を尽くしている使用者に対しては免責を認

---

(注95) 内田貴『民法 債権各論』446頁（東京大学出版会、1997年）。

めていくべき」<sup>(注96)</sup>とし、水谷英夫も、「事業主が均等法に規定する事項についての『配慮義務』をつくしている場合には、使用者責任が免責される判断材料の一つとされることになる」<sup>(注97)</sup>と指摘している。山川隆一は、SH については、「加害行為がなされた後に裁判を通じて損害賠償による救済を図るよりも、使用者が企業内における禁止措置を整備することを通じて、被害の発生を未然に予防する方が適切だと考えられるので、それを促進する観点から」、免責事由を柔軟に活用しようとする方向で解釈論を構築することが望ましいと指摘している<sup>(注98)</sup>。さらに、内藤恵は、民法715条1項但書は、「使用者責任が認められるような不法行為が、生命を害するようなレベルに至った事案等を想定して、消極的に理解されてきたという背景を考慮する必要」があり、必ずしも違法とはいえないような日常的言動を通じて行われるものも含む職場の SH に対し、使用者に常に無過失責任を肯定するのは酷であって、このように考えれば、同但書の抗弁が認められる可能性がある」と指摘している<sup>(注99)</sup>。

内藤恵の指摘のとおり、本但書の解釈における背景事情を考慮すれば、但書の抗弁が認められる可能性が無いとはいえないだろう。木下潮音がいう「周知」では弱く、均等法所定の措置を形式的に講じるだけでも足りないが、被用者に方針が十分伝わる実効性ある措置を講じた事業主に「相当の注意」が認められないのはやはり酷であって、このような場合においては、民法715条1項但書の適用の可否を検討し、事業主の免責を認める必要があるのではないだろうか。

一方、吉川英一郎は、事業主が積極的な SH 対策をとっていることを理由に「事業主の免責が将来は認められるのではないかという方向性を示す事例が、最近の判例に現れている」<sup>(注100)</sup>との指摘をし、2つの判決を例としてあげている。**第三者同席事件**の判決<sup>(注101)</sup>は、当該訴訟に現れた証拠により認定した SH 防止対策や事後対応では「被告会社が被告太郎の選任及び監督について相当の注意をしていたという事実及び相当な注意をしても被害が発生することが避けられなかったという事実を認めるに足りず」と判断していることから、これらの SH

---

(注96) 木下潮音「セクシュアル・ハラスメントに対する使用者の責任」自由と正義49巻6号115頁(1998年)。

(注97) 水谷英夫前掲「判批」(注29)34頁。

(注98) 山川隆一「セクシュアル・ハラスメントと使用者の責任」花見忠先生古稀記念論集刊行委員会編『労働関係法の国際的潮流』26頁(2000年)。

(注99) 内藤恵「労働契約における使用者の職場環境配慮義務の法理～職場のセクシュアル・ハラスメント、職場いじめ・嫌がらせ等を中心として」法学研究82巻12号182頁(2009年)。

(注100) 吉川英一郎前掲論文(注67)143頁。

(注101) 第2章第2節1.。

防止対策や事後対応の実効性が認められる事例では、民法715条1項但書の適用可能性があることを示唆しているといえる。また、**東京マヨネーズ等製造会社事件**の判決<sup>(注102)</sup>では、被告会社がSH防止に努めてきた旨主張したことにつき、これが使用者責任の免責事由にあたるかどうかの検討がされている。しかし、被告会社では、「これら以上の対応を取っていたと認めるに足りる証拠はなく」、むしろ、事件後に原告から相談を受けた「東京労働局の指導官から、職場におけるセクハラ防止措置を改善するよう求められていることからすると、被告会社が被告甲野の選任及びその事業の監督について相当の注意をなしたということとはできない」と認定した。このことから、会社がSHを禁止する規定を定め、これを周知徹底する諸活動を行ない、労働局から改善の指摘を受けることのない十分なSH防止対策を講じていると評価される場合には、使用者責任についての免責の可能性があったということが示唆されているといえる<sup>(注103)</sup>。

但し、実際には、民法715条1項但書を適用し、SHに関する使用者責任を免責した裁判例はまだないことも事実である。

### 3. 使用者責任の免責可能性

山川隆一は、「民法715条1項但書の免責事由を実質上空文化させている判例の立場は直ちには変更されないと予想されるので、実質的な観点からは、より受け入れられやすい解釈論についても検討する必要がある」とする。そのうえで、「使用者が被用者に対して加害行為を困難にする監督上の措置をとっていたかどうか」が、事業執行性の要件該当性の判断に影響を与えうるとし、こうした措置を講じていたことを考慮して使用者責任を否定した事例<sup>(注104)</sup>があることも指摘しつつ、SHについては、「使用者がこれを明確に禁止するとともに、事件が発生した場合の対応を明示した措置を設け、そのことを被用者に周知させた場合」には、事業の執行につきという要件への該当性が否定されうると解するのが妥当ではないかとしている<sup>(注105)</sup>。

このような解釈論をすすめた場合、SH防止対策を徹底させたことの評価が、かえって、加害行為者が上司であるなど、職場の上下関係を利用し行われてき

---

(注102) 第2章第1節1.、第2章第3節3.。

(注103) 吉川英一郎が例示した上記2事件の他に、東京破産出版会社事件(第2章第1節1.)、菓子店店長暴言・暴行事件(第2章第1節1.)でも、民法715条1項但書の適用の可否が検討されているが、いずれも対策が不適切であったとして否定されている。

(注104) 自家用車での出張を使用者が禁止していたにもかかわらず、被用者が自家用車で出張して事故を起こした事例として、最一小判昭和52・9・22民集31巻5号767頁。

(注105) 山川隆一前掲論文(注98)27頁。

た SH についての業務執行性を否定し、使用者責任を容易に認めない方向に向かうことが懸念される。この点に関し、山川隆一は、上記解釈論によって対策を徹底した事業所における事業執行性の要件該当性を否定したとしても、事業執行性の判断基準はこれが唯一のものではないから、例えば、人事権の行使にあたる対価型 SH の事例等、こうした措置によってもなお事業執行性が否定されない事例があると指摘している。そうであるならば、上記解釈論による使用者責任の免責も検討してよいのではないかと考える。

このように、徹底した SH 防止対策を講じた場合には、今後の展望として、民法715条1項但書の適用によるか、あるいは事業執行性の解釈によるかはともかくとして、使用者（事業主）の免責が認められる可能性があるのではないだろうか。

### 第3節 会社代表者の不法行為、役員等の任務懈怠

#### 1. 会社法350条の責任

ここまで、事業主が実効性ある徹底した SH 防止対策を講じ、職場環境配慮義務をつくした場合、事業主固有の債務不履行責任（民法415条）ないし不法行為責任（民法709条）が問われることはなく、使用者責任（民法715条）についても、積極的に免責が認められる可能性があるのではないかということにつき検討してきた。しかし、職務を行うにあたって不法行為を行った者が株式会社の代表取締役その他の代表者本人であった場合には、会社は民法715条ではなく、会社法350条の責任を負うこととなる<sup>(注106)</sup>。

会社法350条は、株式会社は、代表取締役その他の代表者本人（以下、代表取締役という）がその職務を行うについて第三者に加えた損害を賠償する責任を負うとし、同条には、民法715条1項但書に相当する免責規定はない<sup>(注107)</sup>。したがって、株式会社の代表取締役は、SH 行為を行うことがあってはならないし、均等法及び指針に基づき、実効性のある措置を講じて SH 防止対策を徹底させ、自らが相談・事実調査等の事後対応を担当する場合も、適切な対応・措置をとらなければ、当該株式会社が、損害賠償の責任を負うことになるのである。株式会社は、SH 防止対策を含む職場環境配慮義務を適切に推進することができる者を代表取締役として選定しなければ、会社法350条の責任を追及されるかもし

---

(注106) この場合、代表取締役本人も、民法709条の不法行為責任を問われる。

(注107) 会社法施行（2006年5月1日）前は、旧民法44条1項に同旨規定があった。現行法では、一般の法人については一般社団法人及び一般財団法人に関する法律78条（代表理事その他の代表者）、持分会社は会社法600条（持分会社を代表する社員その他の代表者）に同旨規定がある。以下では株式会社についてのみ記述するが、これら各法人についても、当然共通する論点である。

れないという大きなリスクを抱え続けることになってしまう。

## 2. 会社法350条を適用した裁判例

**ビル管理会社知的障がい者事件**の判決（大阪地判平成21・10・16最高裁判所判例検索<sup>(注108)</sup>）は、SHについて適切な措置をとらなかったという株式会社の代表取締役の不作为が不法行為に該当し、当該株式会社は会社法350条に基づいて損害賠償責任を負うと判示した。以下、この裁判例について検討する。

### 事案の概要

被告会社は、建物及び各種施設の総合管理業務（清掃、保安、警備等）の請負等を目的とする会社で、原告は、被告会社の従業員（療育手帳 B2 = 軽度の知的障がいの判定を受けている）であった。原告は、配属先（清掃業務担当先）の業務責任者である被告BからSHを、原告の専任支援者である被告Cからパワーハラスメントを受け、休職を余儀なくされたと主張した。被告会社業務部課長代行H（原告の配属先での統括者）は、原告が被告BのSHと被告Cのパワーハラスメントを訴えたにもかかわらず、これらについて十分な調査を行わず、原告の誤解に過ぎないと結論づけ、さらに、前記不法行為を行った被告B及び被告Cを配置転換しない一方で、原告に対し、職場復帰の条件として配置転換を求めた。原告は、被告会社に対しては、民法715条1項と、調査等の対応にあたった担当者Hの業務上の言動に現れた代表取締役Jによる不法行為に対し、会社法350条に基づく損害賠償、休職時から退職時までの賃金を請求した。

### 裁判所の判断

裁判所は、被告Cの不法行為に関する原告の主張は採用しなかったが、被告BのSH行為を認定し、これが原告の人格権（性的自由）を侵害する不法行為に該当し、被告会社の事業の執行について加えた損害にあたるとして、被告会社の使用者責任を認めた。さらに、「使用者は、被用者に対し、信義則上その人格的利益に配慮すべき義務を負っており、セクシャル・ハラスメントに起因する問題が生じ、これによって被用者の人格的利益が侵害される蓋然性がある場合又は侵害された場合には、その侵害の発生又は拡大を防止するために必要な措置を迅速かつ適切に講じるべき作為義務を負っているものと解され」、「原告が被告会社にセクシャル・ハラスメントを訴えたにもかかわらず、Hは被告Bから簡単な事情聴取をただけで、セクシャル・ハラスメントの存否を確認しないまま、同被告に対しセクシャル・ハラスメントと誤解されるような行為をしないように注意したに過ぎず、Jは、H等の担当者に対し、本件セクハラ行

---

(注108) 裁判所ホームページ掲載 (<http://www.courts.go.jp/hanrei/pdf/20091029104253.pdf>)。

為について十分な調査を尽くさせないまま、適切な措置を執らなかったことが認められるのであって、「Jのこのような対応は、上記作為義務に違反するもの」であり、「原告は、Jのこのような対応によって、セクシャル・ハラスメントが生じた職場環境に放置され、人格的利益の侵害を被ったことが容易に認められるから」、被告会社は、このような業務部課長代行Hの業務上の言動に現れた被告会社の代表取締役Jによる不法行為について、会社法350条の責任を負うと判示した。

### 検討

本判決は、事実関係の調査が不十分であったこと、加害者に対する適切な措置を怠ったこと、このような対応によってSHの生じた職場環境に被害者を放置し、被害者の人格権を侵害したことが不法行為に当たると認定した。但し、本判決によると、担当者である「Hの業務上の言動に現れた」不適切な行為が、代表取締役自身が適切な措置を執らなかったことと同一視され、これが使用者（事業主）自身ではなく代表取締役自身の不法行為であるとされている。この点につき、木下崇は、「会社代表者は、業務執行機関として、組織・体制及び規則の整備だけでは、十分に義務を尽くしたことにはならず、その実効性の確保にも配慮が必要となるということであろう」と論評<sup>(注109)</sup>している。

しかし、理論的な問題として、弥永真生は、「使用者がそのような義務を負っていることから、直ちに、使用者の代表者であるA自身が作為義務を負うといえるのかという点について十分な分析がなされていないきらいがあるように思われる（もちろん、代表者が措置を講じないことが使用者の作為義務違反に当たり、使用者が民法709条により責任を負うことはあり得る）」と指摘している<sup>(注110)</sup>。また、木下崇も、「本判決のいう使用者の作為義務については、その指摘する通りと考えられる。それでは、会社がこの作為義務を負うことから、直ちに会社の代表者が同様の作為義務を負うことになるのか。本判決では、この点について、明らかにされていない。」「確かに、会社が負担する作為義務を履行するには、会社の機関である代表取締役が関わらなければならない。そこで、会社が負う上記の義務を適切に履行するよう配慮すべき義務を負うものとも考えることもできる。また、このような義務が尽くされなければ、職場環境の保持ができなくなり、被用者の人格的利益が害されることも考えられる。ゆえに、代表取締役は、セクハラ行為に対する防止体制を整備し、問題が生じた場合には、適切な対応をする義務があると考えるのであるだろうか。検討が必要であ

---

(注109) 木下崇「判批」速報判例解説 Vol.6 138頁(2010年)。

(注110) 弥永真生「判批」ジュリスト1391号81頁(2009年)。

と思われる。」と指摘している<sup>(注111)</sup>。

確かに、代表取締役は、直接会社の事業執行に当たる責任者であり、SH 防止対策を含む職場環境配慮義務の履行責任者である。その対応姿勢は、当該社内に大きな影響を与えることを考えあわせれば、一般論として、代表取締役自身が SH 防止対策を含む職場環境配慮義務を十分に果たさないことによって生じた損害について、会社法350条の適用をすることは妥当であろう。しかし、職場環境配慮義務を十分理解し、SH 防止対策を徹底させる取り組みを続けることができる優れた代表取締役を選定したとしても、部下の担当者らが不適切な対応をしてしまった場合、そのような問題となる言動に代表取締役の不法行為が現れているとの評価がされてしまうのだとしたら、会社としては、優れた人材を代表取締役に配置することによるメリットを享受することができず、これ以上の措置を講じる方策がない。部下の担当者らの不適切対応に気づきながら、改善させる手立てを講じなかったなど、代表取締役自身の作為または不作為（本判決では、その有無が明らかにされていない）がない限りは、本人ではない部下の言動のみを基礎として代表取締役の不法行為との認定をし、会社法350条を適用することについては、部下がそのような言動を行うことについて何らかの働きかけをしていたなど特段の事情がない限り、慎重であるべきではないかと考える。

### 3. 会社法429条1項の適用可能性

ところで、過労死の事案で、安全配慮義務違反による会社の不法行為責任とあわせて、厚生労働省の通達を無視した長時間労働を前提とした勤務体系・給与体系をとり、労働者の生命・健康を損なわないような体制を構築していなかった取締役らに対し、会社法429条1項の責任が認められた判決があった（**飲食店従業員過労死事件**、京都地判平成22・5・25判時2081号144頁、判タ1326号196頁、控訴中）。同判決によれば、SH 事案においても、会社法429条1項の適用可能性があると考えられるので、以下で検討する。

#### (1) 役員等の第三者に対する責任

会社法429条1項<sup>(注112)</sup>は、株式会社の取締役、会計参与、監査役、執行役または会計監査人（以下、役員等という）がその職務を行うについて悪意又は重大

---

(注111) 木下崇前掲「判批」(注109)137頁。

(注112) 会社法施行（2006年5月1日）前は、取締役につき旧商法266条の3、1項に同旨規定、監査役につき旧商法280条、清算人につき旧商法430条2項に、同条項の準用規定があった。また、発起人については、旧商法193条に同旨規定があったが、「職務を行うにつき」ではなく、「設立に関し」と規定されていた。

な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負うと規定する<sup>(注113)</sup>。任務懈怠と第三者の損害の間には、相当因果関係が必要で、損害賠償責任を負う当該役員等が複数いる場合は、同債務は連帯債務とされる(会社法430条)。

役員等は、会社に対して善管注意義務ないし忠実義務を負い、その責任を負担するものにすぎないから、第三者に対しては、民法709条の不法行為の要件を満たさない限り、原則として直接の責任を負うことはない。しかし、経済社会において重要な地位を占めている株式会社の活動は、その役員等の職務執行に依存している。こうした役員等の職務の重要性を考慮して、第三者保護のために定められた特別の法定責任として、会社に対する任務懈怠について悪意または重過失があれば、第三者に対する権利侵害や故意・過失の成立を問題にしないで、当然に役員等に損害賠償責任を負わせることにしたのが、会社法429条1項の趣旨である(法定責任説)<sup>(注114)</sup>。

なお、判例によれば、会社法429条1項の責任は法定責任であって、不法行為責任ではないとして、損害賠償請求権の消滅時効につき、民法724条(不法行為責任の消滅時効の特則)は適用されず、一般債権と同じく民法167条(10年)が適用されると解されている<sup>(注115)</sup>が、過失相殺については、不法行為責任に関する民法722条2項の規定が類推適用されている<sup>(注116)</sup>。履行遅滞となる時期は、期限の定めのない債務として履行の請求を受けた時となり、かつ、商行為によって生じた債務ではないため、遅延損害金の利率は、民法所定の年5分の割合とな

---

(注113) 発起人、設立時取締役又は設立時監査役(会社法53条2項)、清算人(会社法487条1項)、持分会社の業務を執行する有限責任社員(会社法597条)に同旨規定有り。

(注114) 弥永真生『リーガルマインド会社法』225 - 226頁(有斐閣、第12版、2009年)。不法行為責任説によった場合は、第三者に対する加害についての悪意または重過失が要件となるが、判例・通説は、任務懈怠に対する悪意または重過失を要件とする法定責任説によっている。役員等の職務執行行為によって第三者が直接被った損害については、第三者としては役員等の加害についての故意・過失よりも、任務懈怠についての悪意・重過失のほうがより容易に立証できることがある。

(注115) 最判昭49・12・17民集28巻10号2059頁。

(注116) 最判昭59・10・4判時1143号143頁。

る<sup>(注117)</sup>。不法行為責任との請求権競合も認められる<sup>(注118)</sup>。第三者の損害には、役員等の任務懈怠により会社財産が減少した結果、二次的に第三者が受けた損害（間接損害）と、第三者が直接受けた損害（直接損害）があるが、判例<sup>(注119)</sup>・通説は、任務懈怠と第三者の損害の間に相当因果関係がある限り、両者に対する責任を認めている<sup>(注120)</sup>。

## （２）飲食店従業員過労死事件判決の検討

### 事案の概要

被告会社（大衆割烹の飲食店を全国展開している株式会社、2008年8月現在、従業員数2828名の大会社）に2007年（平成19年）4月に入社し、調理場で勤務していたGが、同年8月11日、急性左心機能不全により死亡したことにつき、Gの両親である原告らが、Gの死亡の原因は被告会社での長時間労働にあると主張し、被告会社に対しては不法行為（民法709条）または債務不履行（安全配慮義務違反、民法415条）に基づき、被告会社の取締役らに対しては不法行為（民法709条）または会社法429条1項に基づき、損害賠償を求めた事案である。

本事案では、厚生労働省が、労災認定にあたって、脳・心臓疾患発症の業務起因性の判断基準として、発症前1か月間に概ね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たり概ね80時間を超える時間外労働（1週間当たり40時間を超えて労働した時間数）が認められる場合は、業務と発症の関連性が高いと評価できることなどを内容とした認定基準（いわゆる過労死ライン）についての通達<sup>(注121)</sup>を出しているにもかかわらず、被告会社が、基本給の中に時間外労働80時間分を組み込んでいるなど、同通達を無視した長時間労働を前提とした勤務体系・給与体系をとり、労働者の生命・健康を損なわないような

---

（注117） 最判平元・9・21判時1334号223頁。

（注118） 取締役はその職務を行うにつき故意・過失により直接第三者に損害を加えた場合は、一般不法行為の規定によって損害を賠償する義務を負うことを妨げるものではないが、取締役の任務懈怠により損害を受けた第三者としては、その任務懈怠につき取締役の悪意又は重過失を主張し立証しさえすれば、自己に対する加害につき故意・過失があることを主張し立証するまでもなく、商法266条ノ3（会社法429条1項）により取締役に対して損害の賠償を求め得る。最大判昭44・11・26民集23巻11号2150頁。

（注119） 最大判昭44・11・26民集23巻11号2150頁。

（注120） 但し、間接損害への本条の適用については、第三者が債権者の場合に肯定（最大判昭和44・11・26民集23巻11号2150頁）、第三者が従業員の場合に肯定（名古屋高金沢支判平成17・5・18判時1898号130頁）、第三者が株主の場合否定（東京高判平成17・1・18金判1209号10頁）の判例がある。

（注121） 平成13年12月12日基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について」。

体制を構築していなかったことが問題とされた。

### 裁判所の判断

裁判所は、「労使関係は企業経営について不可欠なものであり、取締役は、会社に対する善管注意義務として、会社の使用者としての立場から労働者の安全に配慮すべき義務を負い、それを懈怠して労働者に損害を与えた場合には同条項の責任を負うと解するのが相当」であり、被告取締役らは「労働時間が過重にならないよう適切な体制をとらなかっただけでなく」、上記の勤務体系・給与体系が、同通達の基準からして「一見して不合理であることが明らかな体制をとっていたのであり、それに基づいて労働者が就労していることを十分に認識し得たのであるから、被告取締役らは、悪意又は重大な過失により、そのような体制をとっていたということができ、任務懈怠があったのは明らかである。そして、その結果、Gの死亡という結果を招いたのであるから、会社法429条1項に基づき、被告取締役らは責任を負う」と判示した。

但し、被告会社の規模や体制等からして、取締役らは、「直接、Gの労働時間を把握・管理する立場ではなく、日ごろの長時間労働から判断して休憩、休日を取らせるなど具体的な措置をとる義務があったとは認められない」として、取締役らの民法709条の不法行為責任は否定している。

### (3) SH事案への適用可能性

以上の判断をふまえると、取締役らに、具体的な作為義務に対する故意または過失による違反（不法行為）があり、これにより被害者に損害が発生した場合、取締役ら本人は民法709条の不法行為責任を負い、この不法行為が代表取締役によるものであれば、当該株式会社は、会社法350条の不法行為責任を負う。一方、取締役らに、具体的な作為義務までは認められなかったとしても、悪意または重過失による任務懈怠があったと評価される場合には、取締役ら本人は、会社法429条1項の責任を連帯して負うことになる整理することができる。

本判決の判断は、SH事案においても適用可能であると考えられる。

取締役は、会社に対する善管注意義務として、会社の使用者としての立場から労働者の安全に配慮すべき義務を負っているのと同様に、労働者がSHの被害に遭うことがないよう職場環境に配慮する義務を負っている。したがって、職場環境配慮義務を懈怠して労働者に損害を与えた場合には、安全配慮義務違反と同様に、同条項の責任を負うと解するべきである。均等法及び指針は、事業主に対し、SH防止のために必要な措置を講じよと定めている。これに反して取締役らが何らの措置を取らない（あるいはSH問題が発生しているのに何らの対応をとらずに放置した）となれば、「一見して不合理であることが明らかな体制をとっていた」といえ、また、そのような就労環境に労働者が就労してい

ることを十分に認識し得たといえるだろう。よって、本事案と同様に SH 防止に関して何らの措置を講じていない（あるいは SH 問題が発生しているのに何らの対応をとらずに放置した）ことについては、取締役らに、悪意又は重大な過失があったといえ、任務懈怠があったことは明らかで、その不作為の結果、労働者に損害が生じたならば、同条項の責任を負うと解するべきであるといえよう。

本事例のように、当該労働者の死亡という重大な結果を生じた事例だけでなく、およそ株式会社の取締役等の役職を務める者が、善管注意義務ないし忠実義務に反し、関連する法令・通達を知らない、遵守しないということは認められないのである。

例えば、**昭和観光（代表取締役ら・割増賃金支払義務）事件**の判決（大阪地判平成21・1・15労判979号16頁、確定）<sup>(注122)</sup>では、「時間外及び休日労働に対して割増賃金を支払うことは、使用者の被用者に対する基本的な法的義務であって（労働基準法37条）」使用者がこれに違反すれば刑事罰も予定されていることから、株式会社の取締役及び監査役は、「会社に対する善管注意義務ないし忠実義務としては、会社に労働基準法37条を遵守させ、被用者に対して割増賃金を支払わせる義務を負っている」とし、さらに、「商法266条の3（280条1項）にいう取締役及び監査役の善管注意義務ないし忠実義務は、会社の資産の横領、背任、取引行為など財産的範疇に属する任務懈怠だけでなく、会社の使用者としての立場から遵守されるべき労働基準法上の履行に関する任務懈怠も包含すると解すべきである」と判示している。

同様に、均等法の遵守についても、何らかの対応をとっていたものについては別論としても、少なくとも何らの措置も講じていない（あるいは SH 問題が発生しているのに何らの対応をとらずに放置した）場合には、任務懈怠に該当すると考えてよいだろう。例えば、代表取締役が SH 行為を行っているといった事態に気づきながら他の取締役らがこれを放置している、均等法に基づく何らの措置も講じていないことを取締役らが放置している、といったことに対し、取締役ら自身が任務懈怠として損害賠償義務を負うことがありうるということである。

なお、**昭和観光（代表取締役ら・割増賃金支払義務）事件**では、代表取締役

---

（注122） 本件は、時間外労働に対する割増賃金が支払われなかったことについて、原告らが会社を被告とした別件訴訟の判決で、割増賃金の請求権を認容されたが、会社はその後その割増賃金相当額の支払いを全くしなかったため、同原告らが、別途、会社の代表取締役と他の取締役及び監査役に対し、旧商法266条の3（旧商法280条1項）に基づき、損害賠償を請求した事案である。

以外の取締役及び監査役は、割増賃金の未払いの生じた後に就任しているから、対象期間中の任務懈怠には当たらない旨の主張をしたが、裁判所は、取締役ないし監査役に就任している以上、就任期間中に会社をして原告に対し、未払いであった割増賃金の支払いをさせる機会があったのに支払わせなかったことが任務懈怠にあたりと判断されている。同条項の適用にあたって、判例は、他の代表取締役や取締役に任せていたので知らなかった、名目取締役だったので知らなかった等の主張は認めていない<sup>(注123)</sup>が、上記判断は、この流れに沿うものであると考える。これによれば、均等法に対応した措置を講じていない会社の取締役に就任した者が、措置を講じていなかったのは前任取締役らであるから責任はない、などと主張することは認められないということである。

今後、同条項の適用は、その他の労働紛争事案においても、積極的に解する方向に進むのではないかと、また同様に、SH防止対策の措置を講ずべきことを定めた均等法及び指針を遵守しないことも、悪意または重過失との評価を受けることになるのではないかと考える。今後の裁判例の動向に注目したい。

---

(注123) 他の代表取締役等に会社業務の一切を任せきりにした代表取締役(最大判昭和44・11・26民集23巻11号2150頁)、名目的な取締役(最判昭和55・3・18判時971号101頁)、取締役の代表取締役監視義務(最判昭和48・5・22民集27巻5号655頁)、などの例がある。

## 終章 事業主のSH防止対策の課題と展望

### 第1節 喫緊の課題であるSH防止対策

#### 1. 総括

##### (1) 第1章について

第1章では、民法415条の債務不履行の根拠として、あるいは民法709条の注意義務違反の根拠として確認されてきたSH防止対策を含む職場環境配慮義務とは、どのような債務（義務）であるかを確認した。

その内容としては、第一に、SHを予防し排除するための事前措置義務（方針及び諸規定の整備、管理・監督者を含む労働者に対する諸規定の周知・啓発、相談・事実調査手順、対応・制裁の方針及び規定整備とその周知徹底、SH防止に配慮した施設整備等）、第二に、事実関係を迅速・適切・正確・公平に確認できる相談・事実調査体制の整備義務（相談窓口の事前設置、相談・事実調査担当者の適切対応能力の確保と権限の範囲の明確化、被害者及び加害者のプライバシーの保護、事実調査に関するルールの策定と相談・事実調査手順の明確化、企業内対応が困難な事例での第三者機関等の利用手順の明確化、事案により紛争調整委員会（機会均等調停会議）を利用すること等）、第三に、適正な事後措置義務（SHが生じた事実が確認できた場合の行為者・被害者に対する適正措置の実施、SHが生じた事実が確認できなかった場合も含めての再発防止措置、プライバシーの保護と不利益取扱いの禁止、被害拡大回避、被害回復、事案により紛争調整委員会（機会均等調停会議）や都道府県労働局長によるあっせんの利用、メンタル・ヘルスケア対策の検討等）、が挙げられる。

##### (2) 第2章について

第2章では、裁判例に現れたSH防止対策とその妥当性の判断基準について検討し、併せて、事業主がSH防止対策を講じるにあたって参考となる措置の事例も検討した。

不適切と判断された裁判例の検討から、方針の明確化、周知・啓発に関するSH防止対策の妥当性の判断基準として、それぞれの措置の「実効性」が問われていることが確認できた。そして、実効性を備えた事前措置の構築のためには、明確な周知・教育、具体的な指導や指示とともに、一定の効果測定を取り入れて予防措置の実効性を検証し、常に改善を図れる体制をとらなければならないのではないかということ指摘した。また、万一、事前予防措置の不備、対策漏れがあったとしても、公的機関に指摘を受けた際にただちに適切な対応をとることができれば、被害拡大を防ぎ、早期の被害回復を実現できる可能性も高いことから、公的機関介入時の即応体制についての実効性確保も、重要な課題

となることを指摘した。加えて、裁判例はまだ少ないが、施設整備が問題となった場合には、今後は、労働安全衛生法23条の規定との関係や、民法717条の不法行為責任の成立の可否も判断される可能性があることについても確認した。

相談・事実調査体制の整備については、対応のスピード、事実確認の方法、事後の措置が確定するまでの間の対応、相談・事実調査担当者の対応などについて、当該体制が実効性あるものとして機能していたかどうかが問われていることを確認した。また、事実確認が難しい事案であっても、調査義務を放棄することなく、誠実かつ適正な事実調査義務を果たすことが求められることについても確認した。加えて、迅速かつ適切な対応手順を定めたとしても、相談・事実調査担当者の資質の確保に努めておかなければ、対応が不適切との判断を免れることはできないため、担当者研修の徹底や、その効果測定がやはり必要となってくるのではないかという点も指摘した。

事後対応の参考となる事例としては、**名古屋設計事務所本訴事件**の判決を挙げた。同判決の就労拒絶権の要件は、SH 被害の申告を受けた際に、事後措置として、被害者の就労を免除したり、就労への復帰を求めたり、当事者の配置転換を行う際の判断基準の一つとなると考えられる。被害者の安全確保のための就労免除や配置転換を積極的に講じた**コンピュータ会社本部長解雇事件**の対応、被害申告者を一応被害者として扱った**千葉自動車販売会社事件**の対応も参考となる。また、処分の公平性確保、被害者のみではなく加害者のプライバシーを保護することも、事業主にとって重要な課題であることも確認した。

### (3) 第3章について

第3章では、SH 防止対策を徹底し、実効性を確保していくこと、あるいは、実効性を確保できないことによって、SH の被害者に対する事業主の民事上の責任がどのように判断されるのかについて検討した。

事業主は、SH 防止対策を徹底させることによって、職場環境配慮義務の内容である債務を適切に履行しない限り（注意義務を尽くさない限り）、事業主固有の責任として、債務不履行責任（民法415条）ないし不法行為責任（民法709条）を問われることはもとより、加害行為者たる被用者の使用者として、あるいは職場環境を整えるべき管理者や相談・事実調査担当者たる被用者の使用者として、使用者責任（民法715条）も免れないことを確認した。また、事業主が株式会社の場合は、会社法所定の代表取締役の不法行為に対する責任（会社法350条）<sup>(注124)</sup>が問われることもあり、さらに、株式会社の役員等が均等法や指針に反してSH 防止対策を行わなかった（あるいはSH 問題が発生しているのに何ら

---

(注124) (注107) 参照。

の対応をとらなかった)等の場合には、役員等が任務懈怠の責任を問われ、会社法所定の第三者に対する責任(会社法429条1項)<sup>(注125)</sup>を負う可能性もあることを確認した。しかし、SH防止対策を徹底させた場合には、使用者責任を除き、これらの責任を問われることはなくなる。また、使用者責任についても、SH防止対策を徹底させた場合に、民法715条1項但書の適用や、業務執行性の判断に関する解釈論として、免責が認められる可能性があることが議論されていることを確認した。

## 2. 喫緊の課題であるSH防止対策

これまで確認してきた司法判断の流れと、現実の「職場」の実態との乖離は著しい。序章3.【表1】【表2】で確認したとおり、現実の企業のSH防止対策の実態は、数値だけを見てもその取り組みの貧弱さがうかがわれる状況である。また、【表3】のとおり、相談・事実調査担当者らがSHの対応上難しいと考える事項の回答をみる限りは、取り組みをしているという数少ない企業についても、その具体的な内容として、どの程度実効性ある対策が取られているのか、不安であるといわざるを得ない。

序章1.でも述べたとおり、被害者が心身に深い傷を負い、労働力を喪失するようなSHの被害を防止し、無くしていくことは、職場や教育機関等、社会の様々な場面においての重要な課題である。また、企業にとっては、SH事案が発生した際の損害賠償請求や企業イメージへのダメージ等のリスクを防ぐという経営戦略上の重要な課題でもある。このような観点から、措置の実効性確保を求める司法判断の流れとの乖離を無くし、SH防止対策を徹底していくことは、全ての事業主にとって、喫緊の課題であるとの認識が必要である。

ところで、木下潮音は、現行均等法への改正を受けての座談会の中で、「配慮義務と具体的措置義務は全然意味が違うし、特に体制づくりという言葉が均等法に入り」、「そういう対策を見える形をとっておかなければいけないという企業の義務を明示化したわけで、だからこそ社名公表に結び付けたんだ」、「具体的な体制づくりといったから、やっていないじゃないかということ行政が指導できる」ということを、企業に伝え、指導しているという発言をし、続けて、「ただ一つ残念なのは中小企業の場合は、具体的措置義務の相談できる体制づくりは本当にインフラとして困難です。ですからそこをどう解決していくか。要するに不可能を法で強いてはいけないわけで、けれども中小企業で働いている労働者にセクハラ被害が及ぶこともいけないわけで、なんとかうまくそこ

---

(注125) (注113)参照。

を調整しないといけないだろうと思っています。」<sup>(注126)</sup>との指摘をしている。

確かに、中小規模事業所にとって、SH 防止対策のための人材を確保し、資金を向けることが困難であることは、序章3. で見た調査結果からも明らかである。しかし、その困難さを乗り越え、実効性ある SH 防止対策を進めていかなければ、いったん事案が発生した際に当該事業所が受ける金銭的損失、人的損失は、それこそ経営を圧迫しかねないのである。

## 第2節 安心・安全な職場環境で働く権利の実現へ

### 1. SH防止対策徹底のメリット

事業主にとって、SH 防止対策を推進していくこと、ときに効果測定も取り入れながら徹底していく試みを続けていくことが喫緊の課題であると自覚してもらうためには、事業主に対し、どのような周知活動をすればいいのだろうか。

第3章第1節及び第2節で検討したとおり、SH 防止対策を徹底させることによって、職場環境配慮義務を適切に履行していれば、事業主は、債務不履行責任を問われることはない。職場環境配慮義務を尽くすという注意義務の違反による不法行為責任を問われることもない。さらに、事業主が SH 防止対策を徹底する姿勢をとり続けることで、小さな問題のうちからでも相談できる職場環境、体制づくりが可能となる。これにより、被害を防ぎ、事件を減らし、被害者・加害者を出さない職場づくりの効果も期待できる。SH 防止対策の徹底によって、加害行為者を生み出す職場環境を排除できれば、使用者責任を問われる可能性も少なくなる。仮に、加害行為者、あるいは不適切対応をした管理者や相談・事実調査担当者等の使用者責任を問われる場合でも、SH 防止対策の徹底は、使用者責任の免責につながる可能性があることも確認した。このような、対策徹底のメリットを、対策の実効性を求める司法判断の流れという情報とも併せて事業主に伝えていくことが、大切であろう。

さらに、第3章第3節では、会社法上の責任の検討にも視点を向けた。SH 防止対策を徹底できない代表取締役を選定していたために、会社法350条の責任を問われる事態が発生することとなれば、会社財産を危うくする可能性もある。また、株式会社の役員等にとっても、均等法や指針に反して SH 防止対策を行わず（あるいは SH 問題が発生しているのに何らの対応をとらず）、その任務懈怠によって損害が発生したと判断されたならば、会社法429条1項所定の第三者に対する責任が問われ、自らの財産を危険にさらす可能性があるということ

---

(注126) 木下潮音、中野麻美、水町勇一郎、山川隆一、森戸英幸〔座談会〕「男女雇用機会均等法の論点～2006年改正を契機に」法律時報79巻3号26頁〔木下潮音発言〕(2007年)。

も確認してきた。株式会社の業務を実際に執行する代表取締役、取締役その他の役員等に、SH 防止対策を喫緊の課題であると自覚してもらうために、会社法 350条、同429条1項の趣旨を解説し、周知していくことも、重要な課題ではないだろうか。

## 2. 立法措置についての指摘

ここまで、裁判例の検討と、その結果の事業主ないし会社役員等への周知の方策について考えてきた。しかし、こうした方策のみでは、残念ながら、事業主ないし会社役員等の「自覚」を待つにとどまってしまい、まだ自覚がない（したがって、ぜひ自覚してほしい対象である）事業主ないし会社役員等には、情報が伝えきれない可能性もある。

このような観点からは、より強い効果が期待できる立法措置などの促進策が必要となってくるかもしれない。たとえば、現行均等法への改正にあたっては、厚生労働大臣の是正勧告にも応じない企業は、企業名公表の対象とされ（均等法30条）、厚生労働大臣による報告要請に対し報告をしない者又は虚偽報告をした者を20万円以下の過料に処する規定（均等法33条）が設けられたが、より実効性を高めるため、措置義務違反そのものに対する罰則規定を盛り込む法改正を目指す方向も考えられる。

一方、吉川英一郎は、SH 防止対策を講じた結果の免責可能性は、事業主の SH 防止対策の促進・徹底のインセンティブとなりうるはずであるから、企業努力を促すためにも、SH 防止対策を徹底する事業主の免責を規定する特別な立法が検討されるべきであることを示唆し、今後の判例・立法の動向に注目したいとしている<sup>(注127)</sup>。もちろん、形式的な対策を講じただけの事業主を安易に免責し、被害者の被害回復を妨げるようなことがあってはならないが、罰則や禁止事項を増やしていくだけでなく、対策の徹底を適正に評価できるような立法措置はあってもよいのではないかと考える。

## 3. 相談・事実調査担当者を活かすSH防止対策

第2章第2節で、相談・事実調査体制の整備における実効性の確保と、そのために必要な相談・事実調査担当者の資質の確保の必要性、重要性について確認した。事業主がSH防止対策を徹底させるに際し、方針の明確化等の事前措置に次いで重要な課題が、この相談・事実調査担当者に関するものである。

「職場」という環境とは少し性格が異なるが、古久保さくらは、所属大学のSH

---

(注127) 吉川英一郎前掲論文(注67)143頁。

相談員であるという立場から、相談員に与えられた任務と権限の矛盾について次のように述べている。まず、SH に関する相談件数は決して多いとはいえ、相談対応の経験が共有化され、知識や知恵が蓄積されるという件数には至っていないため、「ほとんどの相談員が初めて相談を受けるというケースが圧倒的に多い状態」であり、任期は2年で再選を妨げないとはいえ、実際には、他業務の都合上、同じ人が経験を蓄積できるようなシステムもなく、「自らの役割について相談員自身が把握しきっていない」ことを指摘する。さらに、相談員は相談者からの話を聴くに留まらず、解決のための具体的行動をとることも求められているという役割が規程上明文化されながらも、「それをまっとうする仕組みがない」ことや、「相談員は相手側に事実確認を行なう権限を保障されているわけではない。調査協力については、調査委員会の行なう調査については規程があるが、相談員の調査権限については規程は存在しない」ことを指摘し、「相手方から全面否定されるなど、双方の意見が食い違えば調査権が保障されていないので、すぐお手上げ状態になってしまう」とも述べている<sup>(注128)</sup>。

序章3.【表3】において、「職場」での相談・事実調査担当者らがSHの対応上難しいと考える事項についてのデータを確認した。両者の悩みに共通するのは、事業主（あるいは大学当局）が、SH防止対策を「徹底させる」という立場にしっかりと立っているとはいえないということである。事業主が、SH防止対策を「徹底させる」という立場にしっかりと立ち、対応方針・手順、相談・事実調査担当者の任務の明確化と権限の確定、相談・事実調査担当者の資質確保とスキルアップのための担当者研修の徹底等の取り組みをしていくことができたならば、相談・事実調査担当者らが、自信を持ってその任務にあたることのできる体制づくりができるはずである。

選抜されてその任につく大学等における相談・事実調査担当者と、企業内でたまたま当該部署に配置された相談・事実調査担当者とは、その資質や能力に差があるかもしれない。しかし、同じ職場の同僚たちが、加害者になり、被害者になることを防ごうと努力を続ける相談・事実調査担当者らが、自信を持ってその任務を遂行し、能力を発揮することができれば、被害者の安全確保のための措置を積極的に講じた**コンピュータ会社本部長解雇事件**や、被害申告者を一応被害者として扱った**千葉自動車販売会社事件**のような適切な対応例も必ず増え、SH防止対策の実効性はより高まるはずである。

SH防止対策を徹底し、その実効性を確保するために、事業主は、相談・事実

---

(注128) 古久保さくら「セクシュアル・ハラスメント対応における諸問題～大阪市立大学を事例として」大阪市立大学人権問題研究7号95 - 97頁（2007年）。

調査担当者を活かす方策を、最優先で検討すべきであると考える。

#### 4. 安心・安全な職場環境で働く権利の実現へ

対策の最前線に立つ相談員の能力を活用することも含め、事業主が、SH 防止対策を徹底することができたならば、当該職場の労働者は、男女の別を問わず、安心・安全な環境下で働く利益を享受できる。

先に、木下潮音の発言を引用した同じ座談会で、中野麻美は、「就業環境対策としての措置と、それから加害者を処罰していくという場合の措置は趣旨目的が違う以上手続も、何をその対象にするかという基本的な考え方にも違いがある」と発言し<sup>(注129)</sup>、木下潮音も、「就業規則の懲戒事由を追加したものではない」、「懲戒しなければいけないと思っているから」、「客観的にセクハラがあったかどうかの調査を綿密になんて言い出して、それこそセカンドセクハラみたいなことが平然と行われていて、あげくのはてに両者の言い分が一致しないから、真偽不明で懲戒できないから、あたかもセクハラがなかったかのように言ってしまう。それは絶対間違いだと、企業を指導している」、「セクハラの問題はやはりその職場にある働きにくさを取り除く問題だから、被害者も加害者も勤務継続ができるような職場に」と発言している<sup>(注130)</sup>。

つまり、SH 防止対策の目的（本質）は、事件が発生したときに加害者を懲戒するための対策（事後対応）なのではなく、安心・安全な職場環境を実現し、男女の労働者が、共にその能力を発揮できる職場づくりをするための対策（事前措置）だということを、事業主は十分に理解しておかなければならない。「安心・安全な職場環境」を提供することは、事業主の義務であり、そのような環境で働くことは、労働者の権利である。この、労働者が「安心・安全な職場環境で働く権利」という視点こそが、本判例研究を通じて、事業主に理解を促したいと考えてきた根本的な課題である。

国際労働機関（ILO）は、1999年の総会において、21世紀の ILO の目標として、働きがいのある人間らしい生活を継続的に営める人間らしい労働である「ディーセント・ワーク」<sup>(注131)</sup> という概念を提示した。小島妙子は、ディーセント

---

(注129) 木下潮音ら前掲〔座談会〕(注126) 27頁〔中野麻美発言〕。

(注130) 木下潮音ら前掲〔座談会〕(注126) 27頁〔木下潮音発言〕。

(注131) ILO 駐日事務所は、ディーセント・ワーク (Decent work) を、「人間らしい適切な働き方」を意味するものとし、「人間らしい生活をおくることのできる十分な所得があることと、幅広い社会保障によって労働者が保護されていること、労働基本権などの労働者の権利が保障されていること、男女平等を内容とする労働」と解説しているとされる。水谷英夫『ジェンダーと雇用の法』159 - 160頁（信山社、2008年）。

・ワークは、「セクハラや職場いじめ・パワハラを排除するために不可欠な概念である」とし、使用者には、ディーセント・ワークが保障される職場を目指す社会的責任があると指摘している<sup>(注132)</sup>。「安心・安全な職場環境で働く権利」も、このディーセント・ワークの要素の一つである。

本判例研究は、事業主に、実効性ある SH 防止対策の推進が企業における喫緊の課題であるとの自覚を促したい、そして、必要な措置を講じていく作業を通じて、事業主の「安心・安全な職場環境」に対する意識を少しでも改善したいと考え、取り組んできたものである。SH 問題にテーマを絞って検討をしてきたが、「安心・安全な職場環境で働く権利」を考えたときに、職場いじめやパワーハラスメントの問題、過労死や過労自殺の問題、メンタル・ヘルスケアの問題など、SH 防止対策における取り組みが応用可能と思われる課題は多い。労働者の職場環境の改善とディーセント・ワークの実現に向けて、本判例研究の成果が幾分かでも役立てられることを願って、本研究のまとめとしたい。

(完：2010年11月17日)

---

(注132) 小島妙子前掲書(注11)43頁。

**【謝辞】**

本研究・論文作成にあたり、指導教官の前田美千代准教授から、長期にわたり様々なご指導を頂きました。ここに感謝の意を表します。

【参考文献・論文・判批】

文献

1. 水谷英夫『セクシュアル・ハラスメントの実態と法理～タブーから権利へ』(信山社、2001年)。
2. 戒能民江「第6章女性に対する暴力」浅倉むつ子監修『導入対話によるジェンダー法学』128 - 166頁(不磨書房、2003年)。
3. 山崎文夫『改訂版セクシュアル・ハラスメントの法理～職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関するフランス・イギリス・アメリカ・日本の比較法的検討』(労働法令、2004年)。
4. 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～日米判例研究・企業法務の視点でとらえた雇用主の責任と対策』(レクシスネクシス・ジャパン、2004年)。
- 5-1. 財団法人21世紀職業財団『わかりやすいセクシュアルハラスメント裁判例集』(財団法人 21世紀職業財団、2005年)。
- 5-2. 財団法人21世紀職業財団『改訂版わかりやすいセクシュアルハラスメント裁判例集』(財団法人21世紀職業財団、2009年)。
6. 財団法人21世紀職業財団『詳説・男女雇用機会均等法』(財団法人21世紀職業財団、2007年)。
7. 小島妙子『職場のセクハラ～使用者責任と法』(信山社、2008年)。
8. 水谷英夫『ジェンダーと雇用の法』(信山社、2008年)。
9. 内田貴『民法 債権各論』(東京大学出版会、1997年)。
10. 内田貴『民法 債権総論・担保物権』(東京大学出版会、1996年)。
11. 西谷敏『労働法』(日本評論社、2008年)。
12. 弥永真生『リーガルマインド会社法』(有斐閣、第12版、2009年)。

論文

1. 福島瑞穂「セクシュアル・ハラスメントと法～現行法における位置づけと今後の課題」労働法律旬報1228号16 - 21頁(1989年)。
2. 奥山明良「法律問題としてのセクシュアル・ハラスメント～問題の所在とその法的アプローチ」法学セミナー423号14 - 19頁(1990年)。
3. 林弘子「職場におけるセクシュアル・ハラスメントへの法的対応」ジュリスト956号42 - 50頁(1990年)。
4. 金子雅臣、高橋一修、中島通子、山口浩一郎〔座談会〕「セクシャル・ハラスメントの法律問題」ジュリスト956号12 - 36頁(1990年)。
5. 桑原昌宏「男女雇用機会均等法改正への提言」季刊労働法155号6 - 27頁(1990年)。

6. 辻本育子「セクシュアル・ハラスメントと女性の働く権利～福岡地裁判決の意義」労働法律旬報1291号12 - 15頁（1992年）。
7. 木下潮音「セクシュアル・ハラスメントに対する使用者の責任」自由と正義49巻6号106 - 115頁（1998年）。
8. 山崎文夫「セクシュアル・ハラスメント防止の配慮義務と新指針」労働法律旬報1439・1440号44 - 51頁（1998年）。
9. 石井妙子「セクシュアルハラスメントと企業の法的責任・防止義務～裁判例、改正均等法指針、人事院規則等を参考に」労働判例752号6 - 13頁（1999年）。
10. 山川隆一「セクシュアル・ハラスメントと使用者の責任」花見忠先生古稀記念論集刊行委員会編『労働関係法の国際的潮流』3 - 29頁（信山社、2000年）。
11. 沼崎一郎「セクシュアル・ハラスメントの「被害」とは何か」月報司法書士375号10 - 15頁（2003年）。
12. 松本克美「セクシュアル・ハラスメント～職場環境配慮義務・教育研究環境配慮義務の意義と課題」ジュリスト1237号137 - 145頁（2003年）。
13. 吉川英一郎「最近のセクシュアル・ハラスメント判例～対策の再構築を考える事業主のための概観」Lexis 判例速報 2巻7号140 - 151頁（2006年）。
14. 松本克美「セクシュアル・ハラスメント～立法・裁判動向の概観と労働及び教育研究現場での防止責任の焦点」日本の科学者41巻7号 346 - 351頁（2006年）。
15. 金子雅臣「セクシュアル・ハラスメント最新職場事情」日本の科学者41巻7号364 - 369頁（2006年）。
16. 小島妙子「改正均等法の「実効性」～改正均等法は雇用における男女平等を推進できるだろうか？」季刊労働法214号125 - 144頁（2006年）。
17. 木下潮音、中野麻美、水町勇一郎、山川隆一、森戸英幸〔座談会〕「男女雇用機会均等法の論点～2006年改正を契機に」法律時報79巻3号4 - 31頁（2007年）。
18. 古久保さくら「セクシュアル・ハラスメント対応における諸問題～大阪市立大学を事例として」大阪市立大学人権問題研究7号91 - 113頁（2007年）。
19. 山崎文夫「2006年男女雇用機会均等法改正とセクシュアル・ハラスメント」平成法政研究12巻1号59 - 91頁（2007年）。
20. 内藤恵「労働契約における使用者の職場環境配慮義務の法理～職場のセクシュアル・ハラスメント、職場いじめ・嫌がらせ等を中心として」法学研究82巻12号173 - 210頁（2009年）。

判批

1. 松本克美「セクシュアル・ハラスメントに対する慰謝料請求」ジュリスト985号122 - 125頁（1991年）。
2. 山川隆一「セクシュアル・ハラスメントと不法行為 ～福岡地裁平成4年4月16日判決を契機として」ジュリスト1005号48 - 54頁（1992年）。
3. 横山美夏「セクシュアル・ハラスメントと使用者の責任」ジュリスト1007号153 - 156頁（1992年）。
4. 水島郁子「セクシュアル・ハラスメントと使用者の職場環境調整義務」法律時報70巻7号93 - 96頁（1998）。
5. 小西康之「環境型セクシュアル・ハラスメントにおける使用者責任と職場環境配慮義務～三重セクシュアル・ハラスメント（厚生農協連合会）事件」ジュリスト1150号125 - 127頁（1999年）。
6. 水谷英夫「企業の「セクシュアル・ハラスメント防止義務」～東京セクハラ（M商事）事件・東京地裁判決（平11・3・12労判760号23頁）、沼津セクハラ（F鉄道工業）事件・静岡地裁沼津支部判決（平11.2.26労判760号38頁）の2判決を契機として」労働法律旬報1481号24 - 35頁（2000年）。
7. 石田真「セクシュアル・ハラスメントに起因する「退職」と使用者の職場環境整備・配慮義務および工作物責任～仙台セクシュアル・ハラスメント（自動車販売会社）事件・仙台地裁判決（平13.3.26労判808号13頁）の研究」労働法律旬報1530号50 - 58頁（2002年）。
8. 小宮文人「セクハラにおける使用者の損害賠償責任～岡山セクハラ（労働者派遣会社）事件・岡山地裁判決（平14・5・15労判832号54頁）」労働法律旬報1546号56 - 59頁（2003年）。
9. 野田進「上司のセクハラ行為および救済窓口担当課長の不作為等を理由とする国家賠償～横浜地判平成16・7・8（判時1865号106頁）」NBL798号20 - 23頁（2004年）。
10. 山崎文夫「軽微なセクハラと労働者の就労拒否を理由とする配転・解雇～名古屋セクハラ（K設計・本訴）事件（名古屋地裁平16・4・27判決労判873号18頁）」労働判例874号5 - 12頁（2004年）。
11. 北村賢哲「セクハラ発生後の配転命令拒否の結果生じた無断欠勤を理由とする懲戒解雇の有効性～名古屋セクハラ（K設計・第2次仮処分）事件」ジュリスト1288号161 - 164頁（2005年）。
12. 野川忍「郵政公社における女性管理職のセクハラ行為とこれに対する上司の対応策の違法性～日本郵政公社（近畿郵政局）事件」ジュリスト1305号142 - 146頁（2006年）。

13. 弥永真生「従業員のセクハラと代表者の不法行為～会社法判例速報 大阪地判平成21・10・16」ジュリスト1391号80 - 81頁（2009年）。
14. 木下崇「被用者のセクハラと会社代表者の行為についての損害賠償責任」速報判例解説 vol.6 135 - 138頁（2010年）。

#### 【本論文中で検討した裁判例一覧】

##### 第1章 第1節

- ・福岡出版社事件（福岡地判平成4・4・16判時1426号49頁、判タ783号60頁、労判607号6頁、労旬1291号57頁）。
- ・京都呉服会社事件（京都地判平成9・4・17判タ951号214頁）。
- ・三重農協病院事件（津地判平成9・11・5労判729号54頁）。

##### 第1章 第2節

- ・鹿児島医師会事件(鹿児島地判平13・11・27労判836号151頁：ダイジェスト)。
- ・下関食品会社営業所事件控訴審（広島高判平成16・9・2労判881号29頁）。  
同 原審（山口地裁下関支部判平成16・2・24労判881号34頁）。
- ・S社派遣添乗員事件（東京地判平成17・1・25労判890号42頁）。

##### 第1章 第3節

- ・宮城自動車販売会社事件（仙台地判平成13・3・26労判808号13頁、判タ1118号143頁）。
- ・女性自衛官事件（札幌地判平成22・7・29、判例集未登載）。

##### 第2章 第1節

- ・鹿児島医師会事件（第1章第2節参照）。
- ・東京破産出版社事件（東京地判平成15・7・7労判860号64頁）。
- ・下関食品会社営業所事件控訴審（第1章第2節参照）。  
同 原審（第1章第2節参照）。
- ・東京マヨネーズ等製造会社事件（東京地判平成15・6・6判タ1179号267頁）。
- ・菓子店店長暴言・暴行事件控訴審（東京高判平成20・9・10判時2023号27頁）。
- ・製薬会社室長解雇事件（東京地判平成12・8・29判時1744号137頁）。
- ・コンピュータ会社本部長解雇事件(東京地判平成17・1・31判タ1185号214頁）。
- ・兵庫県総合警備保障会社事件（神戸地裁尼崎支判平成17・9・22労判906号25頁）。
- ・宮城自動車販売会社事件（第1章第3節参照）。

## 第2章 第2節

- ・宮城自動車販売会社事件（第1章第3節、第2章第1節参照）。
- ・第三者同席事件（東京地判平成16・5・14判タ1185号225頁）。
- ・岡山派遣会社事件（岡山地判平成14・5・15労判832号54頁）。
- ・青森バス運送業事件（青森地判平成16・12・24労判889号19頁）。
- ・神奈川県市役所事件（横浜地判平成16・7・8労判880号123頁）。
- ・近畿郵政局事件控訴審（大阪高判平成17・6・7労判908号72頁）。  
    同 原審（大阪地判平成16・9・3労判884号56頁）。
- ・千葉自動車販売会社事件（東京地判平成16・3・30労判876号87頁：ダイジェスト）。
- ・S社派遣添乗員事件（第1章第2節参照）。
- ・京都消費者金融会社事件（京都地判平成18・4・27労判920号66頁）。
- ・広島生命保険外交員事件（広島地判平成19・3・13労判943号52頁）。

## 第2章 第3節

- ・名古屋設計事務所本訴事件（名古屋地判平成16・4・27労判873号18頁）。
- ・コンピュータ会社本部長解雇事件（第2章第1節参照）。
- ・千葉自動車販売会社事件（第2章第2節参照）。
- ・兵庫県総合警備保障会社事件（第2章第1節参照）。
- ・岡山派遣会社事件（第2章第2節参照）。
- ・東京マヨネーズ等製造会社事件（第2章第1節参照）。
- ・広島生命保険外交員事件（第2章第2節参照）。

## 第3章 第1節

- ・千葉自動車販売会社事件（第2章第2節、第2章第3節参照）。
- ・広島生命保険外交員事件（第2章第2節、第2章第3節参照）。

## 第3章 第2節

- ・第三者同席事件（第2章第2節参照）。
- ・東京マヨネーズ等製造会社事件（第2章第1節、第2章第3節参照）。

## 第3章 第3節

- ・ビル管理会社知的障がい者事件（大阪地判平成21・10・16、最高裁判所判例検索）。
- ・飲食店従業員過労死事件（京都地判平成22・5・25判時2081号144頁、判タ1326号196頁）。
- ・昭和観光（代表取締役ら・割増賃金支払義務）事件（大阪地判平成21・1・15労判979号16頁）。