

卒 業 論 文 の 要 約

学 籍 番 号 01390475番

氏 名 小 牧 美 江

指 導 教 員 前 田 美 千 代

卒 業 論 文 題 目 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

職場環境配慮義務に関する裁判例の蓄積、法律の整備等にもかかわらず、セクシュアル・ハラスメント（SH）問題は、依然として職場における大きな問題である。企業のSH防止対策は貧弱で、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ことは、相談・事実調査担当者にも困難を強いているのではないかと考えた。対策が進まない一因は、SH防止対策に関する裁判例の動向について、事業主の理解が薄いためではないかと考えた。そこで、SH防止対策に関する裁判例を分析・整理する本研究に取り組み、その結果を対策の推進に活かす方策を検討することとした。

第1章では、職場環境配慮義務に基づき整備が必要とされる措置の内容を確認した。第2章では、裁判例の分析から、上記の各措置が、形式的に定められただけでは足りず、その「実効性」が問われているということを確認した。また、実効性を確保するためには、従業員への周知と相談・事実調査担当者研修についての効果測定が必要であるとの提言もした。第3章では、事業主のSH被害者に対する民事上の責任として、債務不履行責任（民法415条）、不法行為責任（民法709条）、使用者責任（民法715条）、会社法350条（旧民法44条1項）の責任が問われることを確認し、さらに、株式会社の役員等は、会社法429条1項の責任が問われる可能性があることを、過労死事件等の裁判例をもとに指摘した。一方、対策の実効性を確保できた場合、これらの責任が問われなかった裁判例があること、使用者責任についての免責可能性が議論されていることも確認し、対策徹底のメリットを指摘した。

以上の分析結果を事業主に周知し、SH防止対策を喫緊の課題であると自覚してもらうことが重要である。また、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、相談・事実調査担当者の能力を活用する工夫をすることで、実効性はより高まるという提言をし、本論のまとめとした。