

セクシュアルハラスメントと使用者の責任

弁護士 上里 美登利

第1 総論

1 はじめに

セクシュアルハラスメントの問題が社会で取り上げられるようになって久しくなりますが、今日でもセクシュアルハラスメントの事案は多数存在します。セクシュアルハラスメント事件が起きた場合、当該行為者はもちろん、使用者も損害賠償等の責任を負う場合があるとするのが確立した裁判例といえます。

では、職場においてセクシュアルハラスメントの事案が発生した場合、使用者はどのような責任を負うのでしょうか。又、使用者が責任を負わないためにはどのような対策を講じるべきなのでしょう。さらに、使用者が当該行為者に対する懲戒処分を行う際留意すべきことはどのようなことなのでしょう。これらの点につき、各裁判例を踏まえて検討しました。

2 使用者が責任を負う根拠及び使用者の配慮義務の内容

そもそも使用者がセクシュアルハラスメントによる被害に対して責任を負う根拠ですが、通称男女雇用機会均等法21条1項は、事業主にセクシュアルハラスメントの防止等のための雇用管理上の配慮を求めています。そして、使用者が配慮すべき事項としては、次の事項があげられています（同条2項、「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年労働省告示第20号））。

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発（例：社内報、服務規律文書、就業規則等へのセクシュアルハラスメントに関する事項の明記、研修等の実施）
- (2) 相談・苦情への対応（例：相談・苦情の担当者、処理制度の設置、相談・苦情を受けた場合の人事部門との連携・マニュアルに基づく円滑な対応）
- (3) 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応（例：担当者・人事部門による直接の事実関係の確認、担当者と連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行う、配置転換等の雇用管理上の措置、就業規則に基づく措置）

よって、使用者が、セクシュアルハラスメントを防止し、又、発生後の対応を十分に行っているといえるかについては、上記の事項を十分に行っているかという点から判断されるものと考えられます。

第2 損害賠償責任

実際にセクシュアルハラスメント事件が起きてしまっ

た場合に、使用者が被害者に対して負う責任は、損害賠償責任であると考えられます。

1 慰謝料の支払義務

使用者は、セクシュアルハラスメント行為者に慰謝料の支払義務が認められる場合、民法715条1項本文の要件を満たしていれば、連帯して慰謝料の支払義務を負います。裁判例においては、「事業ノ執行ニ付キ」（民法715条1項本文）という要件は緩やかに解されており、裁判上セクシュアルハラスメントの事案で正面から使用者責任を否定したものは皆無であるといえます。

もっとも、その理由としては、裁判上使用者責任が追及されるケースというのは、使用者が上記のような対策を十分に講じなかったケースであるためと考えられます。十分な措置を講じていれば、そもそも裁判において使用者責任が追及されることはなく解決しているものと推測されます。

2 逸失利益の損害賠償義務

- (1) 従来は、セクシュアルハラスメント事件における使用者に対する損害賠償請求は、慰謝料請求のみであり、退職による逸失利益は慰謝料算定の一要素として考慮されるにとどまっていた。しかし、近時においてはそれに加え、使用者に対し、退職による給料相当額等の逸失利益が直接に請求されるケースもあり、それを認容する判決も現れている点に注目する必要があると思われます。そこで、以下では、その認容判決及び棄却判決を検討します。

(3) 裁判例の検討

以上の判決を検討すると、使用者がセクシュアルハラスメントに対する対策を十分に講じなかったために、退職を余儀なくされたと認められる事案においては、セクシュアルハラスメント行為や会社の対策がなかったことと退職との間に因果関係を認め、使用者に損害賠償責任を負わせているのに対し、退職がこれらにより生じたものとは認められない場合には、逸失利益の損害賠償責任を認めていないものと考えられます。やはり、使用者としては、前記の指針における配慮義務を十分に果たす必要があるということがいえるでしょう。

第3 使用者が行為者に行う懲戒処分

1 セクシュアルハラスメント行為者に対する懲戒処分

前記指針においては、セクシュアルハラスメントが発生した場合の適切な対処例として、①配置転換等の雇用管理上の措置、②就業規則に基づく措置を講ずることをあげています。そこで、使用者はこれらの措置を行うことを検討すべきこととなります。

しかし、懲戒処分を行うにあたっては、次の要件を

満たさなければならぬと考えられている点に留意する必要があります。実際、懲戒解雇の効力が争われた裁判例においては、当該要件の充足の有無が争われて

います。
 (1) 懲戒処分事由、懲戒の種類・程度が就業規則上明記されていること

(2) 裁判例

逸失利益の請求認容判決		
	事案の概要	逸失利益認容額と理由
①京都地判 H9.4.17 (判例タイムズ 第951号214頁以下)	会社内の女子更衣室内で盗撮が行われていたのに、代表取締役が対策を講じなかったために、暗に抗議する発言をした女子社員に対し、他の取締役が朝礼において当該女子社員の男性関係を示唆するような発言をし、退職をはのめかす発言をした。当該女子社員は、その後も勤務を続けたものの、他の社員が避けるような態度を取ることから職場に居づらくなり、退職するに至った。	【逸失利益認容額】 79万5945円 【理由】 逸失利益を認容した点については、当該女子社員が会社に居づらい環境になっていたのに、何らの措置も執らなかったことを理由としてあげており、会社には、雇用契約に付随して職場の環境を整える義務があったのに、何らの措置も採らなかったことを理由としています。 認容金額の点については、通常失業給付を受けられる180日間を限度として退職と相当因果関係があるといふべきであり、前年度の年収のうち180日分の金額から、失業給付を引いた額が逸失利益として認められるとしています。
②京都地判 H13.3.22 (判例時報 第1754号125頁以下)	日銀支店長が女子行員をホテルの会員制ルームに誘い、室内で胸を触る等の行為をしたことを当該女子行員が上司に相談する等したが、上司からははっきり断るようにと指示されたりし、相談窓口も認知度が低く利用されなかった。当該女子行員は、同僚に避けられるようになり、上司からは一週間に2、3度呼び出されて優しい言葉をかけられたが、これを監視されているように感じ、自分の退職が待たれていると感じたことから、退職するに至った。	【逸失利益認容額】 466万8960円 【理由】 逸失利益認容の点については、日銀の職場においては、セクシュアルハラスメント問題に対する問題意識が低く、これに対し組織的に支援する雰囲気醸成されていないため、当該女子社員が孤立することも予想できる成り行きであったことを理由としています。 逸失利益認容額については、当該女子行員が受けた精神的衝撃等を考慮すると、一般的に再就職に要する期間よりも長期間を要すると考えるのが自然であるから、退職後1年間は就職することができなかったものと認めるのが相当であるとしています。
逸失利益の請求棄却判決		
	事案の概要	理由
③大阪地判 H10.12.21 (判例時報 第1687号104頁以下)	ドライバーとオフィスコミュニケーターとの飲み会において、ドライバーの一人がオフィスコミュニケーターの一人に対し、無理矢理キスをする等のセクシュアルハラスメント行為を行ったため、当該オフィスコミュニケーターは、出勤しなくなった。	会社は、当該ドライバーに対し、飲み会を開催したことを理由としてではあるが、賃金の減額を伴う降格処分を行っており、また、当該ドライバーは、当該オフィスコミュニケーターが働く事務所を訪れる可能性はなく、当該オフィスコミュニケーターが職場において再度セクシュアルハラスメントの被害に遭う可能性があったとはいえないこと等をあげています。
④奈良地判 H7.8.6 (判例タイムズ 第903号163頁以下)	社団法人の理事長から、太腿を触られ、さらに別荘において性交渉に及ぼうとされるなどのセクシュアルハラスメント行為を受けた後、幹部職員としてやっていく気があることを示す作文を書くように指示され、書いたところ「おいてほしい」と言われたために、「辞めてもらう」との意味に理解し、その後理事長から引き留められたが辞意を固めていたため退職した。	理事長がセクシュアルハラスメント行為後に当該女性に対して報復的行為を行ったとはいえず、当該女性を幹部職員として育成しようとしていたとの理事長の供述も信用できないものではないから、理事長のセクシュアルハラスメント行為や理事長のその後の行為によって当該女性が退職を余儀なくされたということとはできないとしています。

- (2) 当該懲戒処分が相当であること
- (3) 平等的取扱いがされること
- (4) 適正手続（組合、労使代表との討議、本人の弁明・反省の機会等）をふむこと（「労働法 第六版」（菅野和夫）414～416頁）

2 問題となる各要件の検討

実際に裁判上問題となる事例は懲戒解雇事例であるため、下記では懲戒解雇事例について検討します。

(1) 懲戒解雇事由の明記について

これまでの裁判例においては、「職務の遂行に必要な能力が著しく劣る、又は業務の遂行に必要な能力が著しく劣る、又は業務に必要な適格性を欠くと会社が判断した場合」「その他（これ）に準ずる事由があると会社が認めた場合」との規定に該当するとしてした解雇を有効であるとした判決（東京地判H12.8.29判例時報第1744号第137号）や、「上長の職務上の指示に反抗しもしくは会社の諸規定、通達などに故意に違反しまたは越権専断の行為をしたとき」「他の社員に対し暴行脅迫を加えまたはその業務を妨げたとき」「（社員の品位をみだし、会社の名誉を汚すような行為をしたとき）に該当しその情状が重いとき」との規定に該当するとしてした解雇を有効とした判決（福岡地判H9.2.5労働判例第713号57頁以下）等があります。

これらの裁判例によれば、セクシュアルハラスメント行為ということが就業規則上明記されていなくても足りると考えられますが、平成15年の労働基準法の改正により、同法89条3号において、就業規則上、解雇事由の明示が要求された趣旨からは、使用者はセクシュアルハラスメント行為についても解雇事由として挙げるのが望ましいと考えられます。

(2) 懲戒解雇処分の相当性について

この点については、各裁判例においては、セクシュアルハラスメント行為者と被害者それぞれの地位と関係、セクシュアルハラスメント行為の態様、当該行為の影響、行為者の行為後の対応（反省の有無等）等を総合考慮して判断されています。

特に、懲戒解雇処分の有効性が争われた結果、有効であるとされた4つの裁判例のうち、2つは取引先の女性従業員に対してセクシュアルハラスメント行為を行ったというケースであり（大阪地判H12.4.8労働判例第789号15頁以下、東京地判H10.12.7労働判例第751号18頁以下）、判決理由中においても、セクシュアルハラスメント行為により、会社の信用を失わせたことが挙げられており、この点は重視されているものと考えられます。

その他の2つの裁判例（前掲東京地判H12.8.29、福岡地判H9.2.5）も含め、上記4つの事案

のいずれにおいても、セクシュアルハラスメント行為後の会社による事情聴取等に対し、行為者は真摯な反省の態度を見せておらず、そのことが懲戒解雇を有効とする大きな理由の一つとなっているものと考えられます。

（なお、前掲東京地判H12.8.29は、理由中において、行為者に懲戒処分歴がなく、30人の部下を有する管理職者の地位につけたこと等会社はその能力を相当に評価していたことからすれば、軽微な処分を経ることなく解雇することは、いささか酷であるとの感を待たない旨述べられています。）

(3) 適正手続について

前掲の懲戒処分を有効とした裁判例においては、いずれも組合への独自調査の機会の付与や、行為者本人に対する事情聴取を行う等の手続を経ており、懲戒解雇が有効であるとされるためには、やはりこれらの適正手続を経ることが必要であると考えられます。

第4 結語

以上では、セクシュアルハラスメントに対する使用者の責任、使用者が行うべき処分等事後的な面について検討してきましたが、やはり望ましいのは事前防止策を十分に講じることです。それでもセクシュアルハラスメント事件が起きた場合には、被害者が退職を余儀なくされるというような事態を防ぐべく、直ちに前記指針に拠った適切な対応を行うことが必要であると考えられます。

以上