

セクハラにに対する
会社の対応が債務不履行に
当たらないと判断された事案



事案の概要

1 本件は、ペアリングの機械部品の販売等を業とする株式会社である被告会社(以下「Y社」という。)の従業員であり、営業補助担当の業務に従事していた原告(以下「X」という。)が、同じく従業員で、倉庫業務に従事していたCからセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という。)に該当する行為を受けたとして、Y社に被害申告したにもかかわらず、Y社がこれに関する事実関係の調査をせず、安全配慮義務ないし環境配慮義務を怠ったこと等により精神的苦痛を被った(注:重度の抑うつ状態になった)などとして、XがY社に対し、債務不履行に基づき、治療費、休業損害及び慰謝料等の損害金904万1960円及びこれに対する請求の日(注:Xは、本件訴訟前の平成28年11月4日、代理人弁護士を通じ、内容証明郵便で、損害賠償金として1000万円の支払いを求める旨通知した。)の翌日である平成28年11月5日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払いを求めた事案である。

2 Xが主張するCのセクハラ行為とは次のようなものであった。

平成24年10月頃、Cから職場の相談に乗ってもらいたいとの内容のメールを受け取ったXが、人事を担当する部長のDにも相談して、Cと食事を共にしたところ、Cは職場の相談をすることなく、Xに対し好意を伝えた。Xが、Cに対し断りを告げたにもかかわらず、Cは平成25年3月頃まで、Xに対し、一方的な好意に基づき交際を求める内容のメールを相当数送信したほか、職場からの帰宅途中でXを待ち伏せする等した(以上、これら行為を「本件セクハラ行為」という。)。

判決のポイント



1 本件セクハラ行為に関する事実認定

裁判所は、①Cの交際の申し込みに対し、Xが何ら回答をしなかったこと、②そのため、Cは、Xに対し、折々にメールを送信したり、Y社の最寄り駅の改札でXの帰りがけに旅行の土産を渡すなどしたが、Xからのメール返信がないことやXの態度などから、次第にXの自身に対する気持ちが薄いことを察するようになったこと、③平成25年1月から3月にかけて、Cは、折々「いつもなんかゴメンね。Xさんときちんと話し合いたいです」(同年2月9日のメール)、「……Xさんの気持ち察せなくて申し訳なかったです」(同年3月12日のメール)などといった内容のメールを送信したほか、Xから、Cが退社すると聞いていたが辞めないのかとの内容のメールが送られたのに対し、「悩んだけどすべて断りました。迷惑かもしれないけどいまXさんの側にいたいし。慣れてなくてつい避けてしまうけど気にしないで……いつも子供みたいでゴメンなさい」(同月8日のメール)との内容のメールを送信したこと、④⑤以降、CがXに対して特に好意を寄せ、交際を求める内容のメールを送信したことを裏付ける証拠はないこと、をそれぞれ認定した。

2 Xの被害申告に対するY社の対応について

(1)事実認定

裁判所は、①平成25年9月頃、取締役管理部長であり人事を担当するDが、Xから、担当する大口取引先と一緒に担当することとなっていた倉庫業務担当のCとの接触を忌避すべく、担当の交代に関する相談を受けたこと、②Dは、Xからの申し出を受け、Y社の代表者や取締役営業部長を務めるEにこれを報告したこと、③報告を受けたEがCに事実関係の確認を行い、その際EはCの携帯電話に保存されていたXへの送信メールの内容を確認したうえ、Cに対し、今後、内容のいかんを問わず、Xに対してメールを送るなどし、Xが不快に感じることのないよう注意し、Xに対して謝罪するよう指導したこと、④Eからの指導を受け、CはXに対し謝罪したこと、⑤この頃あるいはこの頃以降、CがXに対して好意を寄せる内容のメールを送信したり、つきまとい行為をしたことを裏付ける証拠はないこと、をそれぞれ認定した。

(2)評価

ア 調査義務について

裁判所は、上記(1)の認定事実に照らし、Y社において、事案に応じた事実確認を施していると評価することができ、本件セクハラ行為に関する調査義務の違背があったとは認め難いとした。

イ Cに対する懲戒処分の要否について

Y社において、Xに対する職場環境配慮義務ないし安全配慮義務として、Cに懲戒処分をすべきとのXの主張に対しては、①Cの行為が上記1の範囲にとどまり、その行為の態様も、Xが主張するようなストーカー行為規制法所定のストーカー行為に該当するものとは認めがたいこと、②上記(1)③のとおり、Y社としては、Cの行為に対して、Xに不快の情を抱かせている旨説示して注意し、メール送信等もしないよう注意をしているほか、Cから、その際すでにメール送信をしなくなっている旨の申し出を受け、当該申し出内容をCの携帯電話に保存されているメールの内容を見ることで確認していることなどから、Y社がかかる事実関係に鑑み、Cに対して厳重注意にとどめ、懲戒処分までは行わないと判断したとしても、その判断が不合理ということはできず、Cに懲戒処分を科すべき義務をXに対して負っていたとも認められないとした。

ウ 配置転換等の措置義務について

Y社において、Xに対する職場環境配慮義務ないし安全配慮義務として、配置転換等の措置をとるべきであったとのXの主張に対しては、①Cの行為の内容(上記1)及びCに対する指導の結果(上記(1)③及び④)、及び、②Y社が従業員12名程度の会社であり、従業員の職種は、営業と、内勤である営業補助及び倉庫業務に限られていたほか、本件建物以外に事業所を有しないため、そもそも配転をすることが困難であったこと、③上記(1)の事実経過以降も、XがY社に対して、Cの懲戒処分や退職を求めたことから、Y社が納品伝票の受け渡しを設置した伝票箱に入れて授受する方法により行うことを認めたり、伝票授受の業務からCを外すなどの措置をしていたこと、を併せ考え、Y社において、合理的範囲における措置を都度とっていたことが認められるとして、Xの主張を退けた。

[解説] 企業人事の実務上の対応への参考

1 はじめに

令和元年5月29日に成立した「女性の職業生活における活躍の促進に関する法律等の一部を改正する法律」において、労働施策総合推進法¹(旧雇用対策法)に、パワハラに対する事業主の措置義務を規定した条文(30条の2第1項、第2項)が新設されたほか、均等法²及び育介法³にも同旨の条文が加えられるなど(均等法11条2項、育介法25条2項等)ハラスメント対策が強化されたことは周知のとおりである。これらの改正法は、本年6月1日から施行されるため(措置義務については、中小企業は令和4年3月31日まで努力義務)、本稿では、これら改正法及び指針⁴で求められるハラスメント対策の内容を紹介するとともに、本判決を踏まえたハラスメント対策の留意点について述べることとする。

2 事業主の措置義務等

(1) 各ハラスメントに共通の内容

いわゆるパワハラ指針(労働施策総合推進法30条の2第3項)において示された、同条第1項にいう「雇用管理上必要な措置」の内容は、いわゆるセクハラ・マタハラに関する措置義務の内容と基本的に同じであり、具体的には、①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、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、③事後の迅速かつ適切な対応、の3点である。

そして、事業主は、上記措置義務に記載された相談を労働者が行ったこと、または事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対し、解雇その他の不利益な取り扱いをしてはならないとの規定が新設された

(労働施策総合推進法30条の2第2項、均等法11条2項、育介法25条2項、なお、セクハラ・マタハラに関しては、従前は指針に記載されていたものが法律に規定された。)。

また、努力義務ではあるが、事業主は、④各ハラスメントの問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深め、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる措置に協力すること、⑤自ら(役員も含む)も当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこととされた(労働施策推進法30条の3第2項及び第3項、均等法11条の2第2項及び第3項、育介法25条の2第2項及び第3項)。

(2) パワハラについての留意点

指針において、①自社の労働者が、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主(役員を含む)から受けたパワハラや顧客等から受けた著しい迷惑行為、②自社の労働者が自らの雇用する労働者以外の者(インターンシップを行っている者や就職活動の学生等の求職者等)に対し行ったパワハラについても、事業主が相談等適切な対応を行うよう努めることが望ましいとされた。

また、パワハラに該当すると例示された行為のうち「精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)」の一例である、「人格を否定するような言動」に「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む」とされたほか、「個人の侵害(私的に過度に立ち入ること)」の例示として、「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了承を得ずに他の労働者に暴露すること」が挙げられた。

1 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
2 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
3 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

4 パワハラ:「事業主が職場における優越的な関係を背景とした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」(令和2年1月15日厚生労働省告示第5号)、セクハラ:「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」(令和2年1月15日厚生労働省告示第6号)、マタハラ:「事業主が職場における妊娠、出産等に関する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」(令和2年1月15日厚生労働省告示第6号)

(3) セクハラについての留意点

均等法において、事業主の努力義務として、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用契約上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合にこれに応じることとされた(11条3項、なお、指針では、当該義務の規定を踏まえ、事業主が、他社の事業主に対し、協力を求めてきたことを理由として、契約の解除等の不利益な取り扱いをすることは望ましくないとされている)。また、指針においては、上記(1)の措置義務のうち「③事後の迅速かつ適切な対応」に関し、自社の労働者が他社の労働者等(役員も含む)からセクハラを受けた場合に、必要に応じて、他の事業主に対し、事実関係の確認や再発防止に向けた措置への協力を求めることが求めるとされた。

(4) マタハラについての留意点

指針において、上記(1)の措置義務のうち「①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」に関し、「妊娠、出産等に関する否定的な言動」の中には、女性労働者の妊娠、出産等の否定につながる言動のほか、「不妊治療に対する否定的な言動」も含まれるとされた。

3 本判決について

本件は、上記(1)の措置義務のうち「③事後の迅速かつ適切な対応」が問題となった事案であるが、Y社が、Xからの被害申告に対し、Cに事実確認をする中で、CがXに宛てたメールについても確認し、Cに注意指導をし、Cもこれに従っていたとの事情を踏まえると、Xの各主張を退けた本判決の判断は妥当なものと考える。ハラスメントの事案においては、被害者から、加害者に対する厳し

5 指針では、これら3つの措置と併せて必ずすべき措置も記載されている。

い対応を求められることも珍しくないが、正確に事実を把握しなければ、真に適切な対応もとり得ないことから、会社としては、まずは事実の正確な把握に努めることが肝要である。事実調査において、被害申告者等関係者のヒアリングをする際は、時系列に従い、いわゆる「5W1H」を意識して聴取することが望ましい。ヒアリングにおいては、事実を聴取することに重点を置き、聴取内容に関する評価(例:思い込みではないか等)を軽々に述べることは控えたほうがよい。また、本件でEが確認したように、聴取した事実の裏付けとなるような資料(例:メールやSNSでのやりとりの履歴等)があれば、提出(例:スマートフォンのデータであれば、当該データの表示画面を印刷・撮影する等)を求めることが有益である。事実調査の方法や事実認定に疑問や不安な点がある場合には、弁護士等の法律専門家への相談も検討されるべきであろう。



弁護士
本田 敦子
(ほんだ あつこ)
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官(京都地方裁判所)後、東京法務局(訟務検事)、浦和(現・さいたま)地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官(福岡家庭裁判所)。同年8月に依頼退官。
平成22年4月弁護士登録(第一東京弁護士会)、安西法律事務所入所。