

懇親会でのくじ引きがセクハラに該当するとして  
慰謝料5万円及びこれに対する平成27年7月27日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金の支払いを求め、Bに対する請求を慰謝料5万円及びこれに対する平成28年7月25日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金の支払いを求め、XとCが各控訴を、Bが附帯控訴を、それぞれ提起した。

### 事案の概要

1 第一審原告(女性、以下「X」)は、平成26年12月1日に労働者派遣事業等を目的とする第一審被告会社(以下「Y社」)との間で労働契約(以下「本件労働契約」)を締結したうえ、Y社と第一審被告機構(以下「Z機構」)との間で締結された派遣契約(以下「本件派遣契約」)に基づき、平成27年1月1日に派遣先であるZ機構での就労を開始した。Xは、その後も契約の更新によりZ機構での同就労を続け、平成29年6月12日頃までに同僚Lと共に労働組合(以下「本件組合」)を結成したところ、同年10月25日、Z機構はY社に対し、本件派遣契約を今後更新せず期間満了により終了させることとし、同年11月1日以降のXの出勤停止を命ずる旨の不更新等通知をし、本件派遣契約は同月30日をもって期間満了により終了した。なお、Z機構において、第一審被告B(以下「B」)は、専務取締役兼最高投資責任者の地位に、第一審被告C(以下「C」)は、専務執行役員の地位に、第一審被告Dは、Cの後任者として専務執行役員の地位に、それぞれあった者である。



**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月に依願退官。  
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。

2 本件は、Xが、下記(1)から(5)のとおり、各第一審被告による不法行為を理由に、いずれも民法709条に基づく損害賠償請求をした事案である。

- (1) Cによる、平成27年7月27日に執拗にXの肩に手を回す、Xの手を握るというセクハラ行為(以下「本件セクハラ」)が不法行為に該当するとして、Cに対し、慰謝料400万円及びこれに対する不法行為日から支払済みまで平成29年法律第44号による改正前の民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払い
- (2) Bが平成28年7月22日に開催した懇親会にXを含むZ機構の女性従業員らをいわゆる接待要員として参加させ、Bを含むZ機構の役員と一緒に食事、映画等に行くことを内容とするくじ引き(以下「本件くじ引き」)を強要し、同月25日に担当秘書に命じて本件くじの内容を実行する予定を調整しようとしたことは不法行為に該当するとして、Bに対し、慰謝料400万円及びこれに対する最終の不法行為日である同月25日から支払済みまで改正前民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払い

※本件くじはBの自作によるもので、Xを含む女性アシスタントに対し、1人当たり2、3枚ずつ引かせるものであった。くじの内容は、㊶当たり：ワインディナーwith 監査役(交換不可)2枚、㊷ハズレ：罰ゲーム 監査役に手作りプレゼント 2枚、㊸ジブリの大博覧会with CIO(交換可能)1枚、㊹映画with CIO(交換可能)2枚、㊺宇宙と芸術展with CIO(交換可能)1枚、㊻ものまねエンターテイメントハウスwith CIO(交換可能)2枚、というものであり、Xは㊶と㊺を引いた。

- (3) ①Z機構が、派遣先事業主として、派遣労働者であるXの就業環境に配慮しこれを整備すべき注意義務を負っていたのに、これを怠り、上記(1)及び(2)に係るXの通報を受けても、十分な調査、対応をしなかったことは不法行為に該当するとして、Z機構に対し、慰謝料200万円及びこれに対す

る最終の不法行為日である平成29年7月24日から支払済みまで改正前民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払い

- ②Z機構が、本件派遣契約を更新せず、Xに出勤停止を命じたことも不法行為に該当するとして、慰謝料200万円及びこれに対する最終の不法行為日である平成29年10月26日から支払済みまで改正前民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払い
- (4) Dが、Xの結成に係る本件組合を弱体化させるという不当な目的で、平成29年10月25日付で上記(3)②の本件派遣契約の不更新及び出勤停止命令を通知したこと(以下「本件不更新等通知」)は不法行為に該当するとして、慰謝料400万円及びこれに対する不法行為日である平成29年10月26日から支払済みまで改正前民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払い
- (5) Y社が、派遣元事業主として、派遣労働者であるXの就業環境に配慮しこれを整備すべき注意義務を負っていたのに、これを怠り、上記(2)に係るXの相談を受けても十分な対応をせず、かえって、Xに対し、Z機構に対する訴訟提起をしない旨約束するよう要求したことは不法行為に該当するとして、慰謝料400万円及びこれに対する最終の不法行為日である平成29年11月24日から支払済みまで改正前民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払い

3 第一審は、下記のとおり判断して、XのCに対する請求を慰謝料5万円及びこれに対する平成27年7月27日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金の支払いを求め、Bに対する請求を慰謝料5万円及びこれに対する平成28年7月25日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金の支払いを求め、XとCが各控訴を、Bが附帯控訴を、それぞれ提起した。

- (1) 本件セクハラ行為のうち、Cが駅のホームでXから拒否されたのにXの肩に手を回そうとして数回触れたという事実のみ認められ、この限度で不法行為が成立する。
- (2) 本件くじ引き等のうち、Bが主に接待の目的で本件くじ引きを行い、その内容が業務とは無関係な行事に役員と同行して参加することを実質的に強制したことにつき不法行為が成立する。

- (3) Z機構の就業環境配慮、整備義務違反があったとは認められず、他方、Z機構による本件派遣契約の不更新やXに対する出勤停止命令には理由があったから、Z機構の不法行為は成立しない。
- (4) 上記(3)と同様の理由により、Dによる不法行為は成立しない。
- (5) Y社の就業環境配慮、整備義務違反があったとは認められず、不法行為は成立しない。

## 裁判所の判断



Judgement

※紙幅の都合上、Xの請求のうち(3)②及び(4)については紹介しない。

### 1 Cによる本件セクハラの有無について

本件セクハラは、Z機構においておおむね数か月に1度の頻度で行われていた社内の歓送迎会の帰りに、駅のホーム上でなされたものであるところ、裁判所は、④XとCとは仕事上の接点はほぼ皆無で、私的な連絡を取り交わすような関係になかったこと、⑥歓送迎会には多数の社員が参加していたが、その席上、CがXを含む女性労働者に対し性的言動を行ったことは窺われないこと、③駅のホームまたは乗車した車内でのXとCの立ち位置(やや離れた状態)や荷物を持っている状況(互いに相手に近い方の肩や手に荷物を持っている状態)について、一部反対側のホームから2人の様子を撮影した画像などの証拠に基づいて認定したほか、④XがCの在職中はもとよりCがZ機構を退職した平成28年6月になっても、本件セクハラ被害を申告しなかったこと、⑤上記反対側のホームにいたZ機構の社員からも、Xが本件セクハラを受けていた旨の申告はなかったこと、等の事情に照らし、本件セクハラがあったとは認められないとして、XのCに対する慰謝料請求を認めた第一審の判断を変更し、Xの請求を棄却した。

### 2 本件くじ引きの違法性について

Bは、平成28年7月25日に、担当秘書のIに対し、本件くじの内容を実行すべく、上記⑦及び⑧のいずれかに行くか、⑨の映画は何にするかを女性参加者に決めさせるよう指示し、一旦はIもXを含む女性参加者にその旨連絡したが、その後、Iは本件くじの内容を実行するのは問題であると考え、当該指示を放置した上で、Bからの確認に対しては日程調整が困難との返答に終始したため、結果的に本件く

じの内容が実行されることはなかった。しかし、裁判所は、本件くじの内容が、Xを含む女性参加者にとって、業務外の私事への参加にとどまらず、この参加に長時間かつ複数回にわたる男性役員の同伴を必須の条件とする点で、男性役員から(食事、映画鑑賞等の終了後の誘いを含む)何らかの性的言動を受けるのではないかという疑義を生じさせるものとして違法であり、不法行為が成立するとして、第一審の判断を維持した。

### 3 Z機構の対応について

Z機構は、法令遵守に関する相談窓口として社内外のホットライン制度を設け、職員への周知も図っていたほか、Xが本件くじ引き等について社外ホットライン窓口に通報後は、Xの意向に配慮しつつ在職中の関係者へのヒアリング等の調査を実施し、調査結果に関しては弁護士の法的助言も受けた上で、対応をしたことが認められるとして、就業環境配慮、整備義務違反はないとした。

### 4 Y社の対応について

Y社は、派遣元事業主として、本件派遣契約更新の度にXと面談の上、派遣先の就業環境を確認し、同人の要望を聴取するなどして、本件くじ引き等に係る相談を受けた際も、派遣先であるZ機構と早期に面談をしてXに経過報告を行い、その同意を得た上で、当面はZ機構の調査結果を待つこととしたものであるとして、本件くじ引き等のセクハラ被害に関する対応について就業環境配慮、整備義務違反はないとした。

## [解説] 企業人事の実務上の対応への参考



Explanation

### 1 セクハラの実事認定

- (1) セクハラとは、①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ること、又は②当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることをいい(均等法\*111条1項)、①が対価型セクハラ、②が環境型セクハラと解されている(厚労省のセクハラ指針\*2「2(1)」)。セクハラの実事認定にいう「性的な言動」とは、⑦性的な内容の発言及び⑧性的な行動を指し、⑦の例としては、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\*3等が、⑧の例としては性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること等がそれぞれ挙げられる(セクハラ指針「2(4)」)。

職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれるほか、被害を受けた者の性的指向や性自認にかかわらず、当該者に対するものも含まれる(セクハラ指針2(1))。

- (2) 本件においては、既述のとおり、C(身体接触のセクハラ)とB(本件くじの作成・実行)によるセクハラがそれぞれ問題となったものであるが、Cによるセクハラの有無については、第一審と本判決とで異なる結論となった。この点、第一審は、Xと当日の歓送迎会に参加した同僚(L)との間におけるLINE上のやりとり(Cから身体に触られなかったかとのLからの質問に対し、Xが肩を触られたくらいと返信しているもの)の信用性を認め、当該やりとりと相反するCやホームの向かい側にいた社員の各供述の信用性を否定し、Cによるセクハラを認定した。これに対し、本判決は、⑩～⑬(前頁「裁判所の判断」1参照)の事情を理由にセクハラを否定したほか、XとLとのLINEのやりとりについては、「日付の記載の欠如、使用アイコンの不一致等の点で歓送迎会の二次会の帰路の際に真に作成されたものか疑問がある上、X自身又はその関係者が後日にハードウェア、ソフトウェアを適宜操作することにより容易に作成することが可能なものであること」のほか、証人として採用されたLが出頭せず、やりとりの内容を同人に確認できなかったこと等を理由にその信用性を否定した。

- (3) セクハラ事案においては、被害者・加害者の各供述が相反することが多く、それぞれの供述について、⑭内容の具体性、不合理・不自然な点(変遷含む)の有無、⑮他の証拠(セクハラを目撃した可能性のある第三者の供述やLINEの履歴等客観的な証拠)や事後の事実との整合性、⑯被害者が虚偽の申告をする可能性の有無、などを検討して信用性が判断される。第一審が証拠として重視したXL間のLINEの履歴は、一般的には客観的証拠として

信用性を有するものといえるが、近年のAI技術の進化に照らすと、本判決のようにその外観や対話の相手であるLへの事実確認の有無なども考慮して、慎重にその信用性を判断することは、相当と考える。

- (4) また、Bによる本件くじ引きについては、懇親会での余興の趣旨とはいえ、本判決もいうように、その内容は男性役員との食事や映画鑑賞への同伴を必須とするものであることからすれば、セクハラに該当することは間違いのないといえる。

### 2 セクハラ申告にかかる対応について

事業主は、その雇用する労働者からセクハラ被害の申告があった際には、事実関係の迅速かつ正確な確認及び確認された事実に基づく適正な対処を行うことが義務づけられている(均等法11条1項、セクハラ指針「4」、派遣元事業主については派遣法47条の2)。前者の対応(事実調査)にあたっては、⑰被害申告を放置せず、迅速に調査を開始すること、⑱事情聴取において、先入観を持ったり、申告された被害を過小評価(思い込みではないか等の指摘)しないこと、⑲事情聴取の際は、時系列に従い、いわゆる「5W1H」を意識して聴取すること、⑳事情聴取に加え、可能な限り客観的証拠の収集に努めること(本判決の判旨に照らせば、SNSでのやりとりは、抜粋ではなく一連のものを収集したほうがよい。)、が望ましい。本件におけるY社及びZ機構の対応は、本判決が述べる通り、法の趣旨に従った相当なものと考えられる。なお、本件では問題とならなかったが、事業主によるハラスメント該当性に係る認定が、後の裁判所の判断に影響を及ぼすものでないことは、従前本誌でも指摘したとおりである(36号、40号等)。

(注釈)

- \*1 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
- \*2 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等についての指針(令和2年1月15日厚生労働省告示第6号)
- \*3 日本で初めてセクハラについて判断したとされる福岡地裁平成4年4月18日判決(判タ783号60頁)は、男性上司が、職場の内外において、女性部下の異性関係が乱脈であるかのような噂を流した結果、当該部下が職場に居づらくなり、退職せざるを得なくなったという事案で、かかる男性上司の行為が不法行為に該当すると判断された。