

裁判例とその解説

裁判例からみた 企業の人事労務管理

第61回

ヤマト運輸事件

令和7年9月10日 名古屋高裁判決

労働判例ジャーナル167号34頁

深刻なセクハラが起きる恐れを否定できない状況において、一般的なハラスメント対策では十分と判断された事例

事案の概要

1 本件は、Y社との間で労働契約を締結し配達業務に従事していたXが、Y社の従業員Aからセクハラ行為を受けるなどし、精神障害（心因性発声障害及び心的外傷後ストレス障害（PTSD））を負ったと主張して、Y社に対し、債務不履行（安全配慮義務違反）等に基づき、損害賠償及び遅延損害金の支払を求める事案である。

2 Y社は、宅配便事業を行う株式会社である。Xは、平成30年11月1日、Y社との間で労働契約を締結し、有期雇用の契約社員として入社した女性であり、本件センターにおいてアンカーキャスト（午後の配達業務を担う者）として勤務し、契約の更新を経て、令和2年2月15日、本件労働契約の期間満了により、退職した。

3 本件センターで勤務していたY社の男性従業員のAは、平成30年12月14日から平成31年1月19日まで、業務に際し、Xに対し、Xの胸を触る等のセクハラ行為（以下「本件セクハラ行為」という。）をした。

Xは、同年1月18日から、体調不良を訴え、同月30日から同年2月3日まで欠勤したが、同月4日、職場復帰した。Aは、同年1月26日、Y社を退職し、令和2年10月10日、Xとの間で、平成31年



弁護士
織田 康嗣
（おだ やすつぐ）
弁護士法人
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

愛知県出身。中央大学卒業。中央大学法科大学院修了。主な著書として、『労働契約法のしくみと企業対応Q&A』（ぎょうせい）、『判例解釈でひもとく働き方改革関連法と企業対応策』（清文社）、『最新整理働き方改革関連法と省令・ガイドラインの解説』（日本加除出版）、『労災の法律相談（改訂版）』（青林書院）、『新労働事件実務マニュアル（第5版）』（ぎょうせい）、『新・労働法実務相談（第4版）』（労務行政研究所）のほか、『ビジネスガイド』、『労政時報』の専門誌等への寄稿多数。

1月19日のセクハラ行為について、AがXに対し70万円を支払う旨の示談をし、その頃、同金員を支払った。

4 Xは、令和2年3月26日、豊田労働基準監督署長に対し、本件セクハラ行為によって心因性発声障害等を発病したとして、労働者災害補償保険法上の療養補償給付と休業補償給付の

支給を申請した。豊田労働基準監督署長は、Xに対し、同年、Xの精神障害の業務起因性を認め、上記給付金の支給決定をし、さらに、Xの申請に基づき、令和4年3月31日に症状固定、傷病名を「心的外傷後ストレス障害、心因性失声」として後遺障害等級第9級の7の2の後遺障害があると認定し、同年8月4日、障害補償一時金の支給決定をした。

裁判所の決定要旨

1 Y社の使用者責任及び安全配慮義務違反の有無

（1）本件セクハラ行為について

Aは、Xに対し、次のセクハラ行為に及んだことが認められる。
ア Aは、平成30年12月14日、業務中、Xの臀部を指でつついた。
イ Aは、平成30年12月14日から平成31年1月17日までの間に、Xと共に業務に従事していた際、Xに対し「人目につかないところに行ってイチャイチャしよう」、「荷台で誰にも邪魔されず暖め合おう」、「Xさんのカラダを想像したら元気になっちゃう」などと言ったり、繰り返しXの胸や臀部、脇腹等を触ったりつついたり揉んだりしたほか、トラックの荷台に連れて行こうとした。これらの中には、平成31年1月17日の横乗りの際にされたものが多く含まれている。

なお、Xが、平成30年12月14日にAからセクハラ行為を受け、平成31年1月16日にAからのセクハラ行為について相談していることからすれば、この間、AによるXへのセクハラ行為は継続していたとみるのが自然である。

ウ Aは、平成31年1月19日、業務中、Xが乗っている車両のドアを開け、「いいお尻してるね」、「胸はどんな形なの」などと言って、Xに抱き付き、胸を触った。

（2）本件セクハラ行為に係る安全配慮義務違反について

①XがY社に入社するより前に、Aは、担当区域の集荷先であるPの女性店員にセクハラ行為を行い、店長からY社に抗議があったため、営業所長がAと共に謝罪に赴いたことがあったが、その後Aに対しセクハラ行為に関する教育や指導が行われたことはなかったこと、②Aは、Y社の複数の女性従業員に対し、日常的に身体的接触をしていたこと、③上記のようなAによる社内及び社外の女性に関する問題については、Y社の他の従業員にも知られていたこと、④Y社には、車両を運転する新人従業員の横に先輩従業員を座らせて研修を行う横乗りという運用が行われており、男女が車両内で長時間2人きり

になる機会があったことが認められる。

上記事実によれば、Aは社内外の女性に対しセクハラ行為や身体的接触行為を繰り返していたものであり、Y社はそのことを知り少なくとも容易に知り得たのであるから、Y社は、Aに対して、セクハラ行為があってはならない旨を明確に示して特に教育を行い、Aのセクハラ行為に関する認識が改善したことが分かるまでは、できる限りAが横乗りなどにより女性従業員と業務上2人きりになる機会がないようにするなどして、Y社の女性従業員がAからセクハラ行為を受けることを防止すべき注意義務を負っていたというべきである。そうであるのに、Y社は、Aの集荷先女性従業員に対するセクハラ行為というY社の対外的信用を失墜させかねない重大な事実が明らかとなった後ですら、Aに対し、個別にセクハラ行為について教育ないし指導をせず、Aのセクハラ行為に関する認識の改善を確認することもないまま、漫然とAにXと横乗りをさせるなどして、AとXが業務上2人きりになる機会を伴う新人育成のための運用を続けていた。そして、その結果、Aは、上記機会に乗じて、Xに対し、種々の本件セクハラ行為を行ったものである。以上によれば、Y社には本件セクハラ行為について安全配慮義務違反があったというべきである。

なお、Y社は、平成30年6月にハラスメント防止規程を作成し、社内イントラネットで開くことができる状態にし、また、平成30年10月以降、ハラスメントについて理解を得るための解説や相談窓口等を記載したハンドブックを全従業員に対して順次配布するなどセクハラを含むハラスメントに対する一般的な取組みは実施していたものである。しかし、ハラスメント防止規定について、その後に入社した労働者や集荷・配送業務等を行う現場従業員を含む全労働者に現実に読んでもらうためにどのような方策がとられたのかは明らかでない。ハンドブックについても、本件センターにおいて、現場従業員に対してこれを用いた教育や啓もう活動等が行われていたことはうかがわれない。そして、Y社においては、三河主管支店に勤務する営業所長全員を出席者とする業務改善会議において、セクハラに関する資料を配布して会議をしたが、現場従業員に対する研修等については



各営業所長に委ねており、Aの勤務していた本件センターにおいて研修が行われたことはなかったというのである。

そうすると、少なくとも横乗りという、深刻なセクハラが起きるおそれを否定できない新人育成方法を採用していたY社において、Y社が実施していた上記取組みが十分なものであったかは疑わしい上、Aによる社内外の女性に対する問題行動が発生した後は、本件センターにおけるセクハラ対策は、もはや上記一般的な取組みでは足りないというべきであるから、Y社において上記取組みが行われていたことは、前記判断を左右するものではない。

2 本件セクハラ行為と精神障害との因果関係

Aの退職後、Xは業務に復帰し、点呼や会話を要する通常業務に支障のない程度に発声できるまでに回復していたのであるから、その後に改めてXに生じた発声障害と本件セクハラ行為との間に相当因果関係を認めることはできない。

豊田労働基準監督署長の判断は、Xの発声障害が本件セクハラ行為により初めて生じ、これが一貫して継続していることを前提として、医師の診断や意見を参考にするなどしてされたものであるが、Xが発声に困難さを覚える程度が本件セクハラ行為による精神的苦痛のため一時的に強まったということではできても、発声障害自体はそれ以前から何度か生じていたものである。豊田労働基準監督署長の

判断は前提を異にするものである。

また、PTSDは、自然災害や激しい事故、テロリズム、強姦等、ほとんど誰にでも大きな苦悩を引き起こすような、例外的に著しく脅威を与える出来事や状況に対する遅延または遷延した反応として生じるものである。しかし、本件セクハラ行為は、強姦等の強度に性的自己決定権を侵害するものであったとはいえない。したがって、Xが本件セクハラ行為によりPTSDを発症したことは認められない。

3 損害額

Xは従来からストレスを受けると発声が困難になる傾向があったものの、本件セクハラ行為を受けて疾患を疑い受診するほど発声に困難を覚えるような精神的苦痛を受けたこと、本件セクハラ行為は、新人従業員であるXが、業務の指導をする先輩従業員であるAから、平成30年12月14日から平成31年1月19日まで、1か月以上にわたって、2人きりの車両内における身体的接触や露骨な性的発言を含むセクハラ行為を継続的に受けたというものであることを考慮すれば、Xの精神的苦痛は決して小さなものであったということではできず、これを慰謝するに足りる金額は150万円とするのが相当である。

Xは、Aから本件セクハラ行為に係る慰謝料として70万円の支払を受けたから、その残額は約80万円となる。そして、本件事案の性質、認容額等からすれば、弁護士費用は8万円に限り認められる。

【解説】企業人事の実務上の対応への参考

1 セクハラ該当性

セクハラには、身体的接触を含むものから性的言動によるもので、極めて多様な行為類型が存在するが、そのいずれも個人としての尊厳を傷つけ、就業環境を悪化させる行為といえる。

セクハラ指針（平成18・10・11厚労告615号、令和2・1・15最終改正）によれば、「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」を職場におけるセクシュアルハラスメントと定義している。これを整理すると、「職場において行われる性的な言動に対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もの」（対価型セクハラ）と、「当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの」（環境型セクハラ）の2つに類型化できる。

本判決で認定されたセクハラ行為は、セクハラ該当性が比較的確らかといえるが、事案によっては、セクハラ該当性の認定に頭を悩ま

せることも少なくない。

近時の事例では、女性に「ちゃん」付けをしたこと等がセクハラに該当したとした事例がある（東京地判令和7・10・23労経速2611号29頁）。裁判所は『「ちゃん」付けという呼称は、一般的には幼少の子どもに対して用いられ、成人に対して用いられるのは交際相手等の親密な関係にある場合が多く、業務上においてこのような呼称を用いる必要性は直ちには見出し難い。そして、被告としては原告に対する親しみを込めて上記の呼称を用いていたとしても、原告と被告の年齢や性別、本件営業所に勤務する従業員同士にすぎないという両者の関係性等に照らすと、原告を「ちゃん」付けで呼ぶことは原告に不快感を与えるものであったといえる。』と認定している。ただし、同事件では、「ちゃん」付け以外にも、下着や体形に関する発言等の様々な行動も併せて問題とされており、当事者間の関係性が相当に悪化していたという点に留意が必要である。あらゆる場面で「ちゃん」付けが違法となるものではないだろうが、個別事情によっては、親しみを込めて「ちゃん」付けで呼称しても、セクハラに該当し得る点に注

意が必要である。

相手が同意していた、性的な意図はなく、親しみを込めていただけであるなど、行為者側に思い込みがある場合も少なくない。具体的な状況を客観的に評価することが重要である。

2 企業の使用者責任

セクハラの実例では、行為者に対する不法行為責任（民法709条）、企業に対し使用者責任（民法715条）が追及されることが多い。使用者責任が認められるのは、従業員が「事業の執行」に関して行った不法行為が存在する場合である。この場合、職場での懇親会の後の二次会、三次会での出来事等、事業の執行性が問題となる場合がある。近時の事例では、取引先が主催した送別会終了後のタクシー車内でのセクハラ行為について、取引先の担当者が企画し、女性労働者は当該担当者に誘われる形で参加したものであり、会社からこれに参加するよう働きかけがあったとの事情は見受けられないこと、送別会を主催した取引先の担当者は、女性労働者らと一緒に酒を飲みに行くような関係にあったことから、本件送別会は、このような当該担当者との個人的関係性から企画されたものと推認され、職場や業務の実質的な延長線上にあったとまでは認め難いとして、会社の使用者責任が否定された事例が存在する一方（A社事件・東京地判令和5・5・29労経速2546号3頁）、新入社員の歓迎会の二次会で行われたセクハラについて、会社の業務に近接して、その延長で行われたものとして、使用者責任が認められた事例もある（福岡トヨペット事件・福岡地判平成27・12・22労ジャ49号36頁）。

本事例でも使用者責任が問題となり得、かつ認められる可能性が高い状況だったといえるが、本件セクハラ行為が終了してから、訴訟提起時点で既に3年を経過していたため、消滅時効が完成していた。そのため、安全配慮義務違反の構成で問題とされている。

3 企業に求められる安全配慮義務

セクハラ指針においては、事業主に求められる雇用管理上の措置

として、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の必要な体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応の3点を求めている。これは、行政法規として示されたものであるため、直ちに私法上の安全配慮義務違反等を構成するものではないが、会社の具体的な義務違反を認定するうえで大いに参考とされる。指針に定められた事前・事後措置が不十分な場合、企業の安全配慮義務、職場環境調整義務違反があったとして、債務不履行責任を問われる可能性が高いといっていよう。

本事例における企業では、ハラスメント防止規程の策定や、ハラスメントについて理解を得るための解説や相談窓口等を記載したハンドブックを全従業員に対して順次配布する等、セクハラを含むハラスメントに対する一般的な取組みは行っていた。しかしながら、行為者の過去の行動や、車両を運転する新人従業員の横に先輩従業員を座らせて研修を行う「横乗り」という運用が行われていたという、特殊な職場環境や業務内容を踏まえ、深刻なセクハラが起きる恐れを否定できない状況下においては、一般的な取組みでは不十分であったと評価している。

安全配慮義務違反を問うにあたっては、予見可能性が問題になるところであるが、具体的なハラスメント申告がなされている場合はもちろん、申告がなされていない場合でも安全配慮義務違反が問われることは十分あり得る。本件は、「横乗り」という特殊な状況が背景の一つにあったといえるが、他の企業においても、2人1組での営業活動や出張など、女性と2人きりで長時間業務に従事する場面ではセクハラが生じやすいといえる。本件では、行為者の過去の行為等の存在も相まって、企業に対し、行為者のセクハラ行為に関する認識が改善したことが分かるまでは、できる限り行為者が「横乗り」などにより女性従業員と業務上2人きりになる機会がないようにする注意義務を認定している。具体的な事情のもとで、企業として予見しうる状況を排除する体制を整えることが、注意義務違反回避のためには重要となる。セクハラ指針で示されている一般的な内容にとどまらず、各社の業務実態や個別事情を基に、セクハラが発生する危険性に応じて、適切な措置を検討するべきである。

編集後記

長年の趣味であるフラが似合う季節になりました。しなやかに見える動きも、体幹がしっかりしていないときれいに踊ることはできません。男女雇用機会均等法の施行から40年、働く環境は確かな幹となり変化してきましたが、多様な働き方やWell beingなどを根づかせていく必要を感じています。“誰もが自分らしく能力を発揮しながら、健やかに働ける社会の実現に向けて”しなやかに取り組んでいきます。(O)

ダイバーシティ21
DIVERSITY21 vol. 065
2026年6月25日発行
編集・発行
公益財団法人 21世紀職業財団
〒113-0033
東京都文京区本郷1-33-13 春日町ビル3階
https://www.jiwe.or.jp