

# 1 セクシャルハラスメント

弁護士 茶木 真理子

## Q1-1 セクシャルハラスメントとは

次のような行為はセクシャルハラスメントに該当しますか。

- (1) 職場の上司から、「彼氏とは上手くいっているの？」と聞かれたり、体調が悪い日に「生理か?」、「更年期か?」などと言われることがあります。
- (2) 職場の上司からしつこく二人きりで食事に行こうと誘われ、断ったところ、不利益な配置転換がされてしまいました。
- (3) 職場の休憩時間に、女性の水着姿の写真が載ったスポーツ新聞を読んでいる同僚がいて、嫌でも目に入ってしまう。

## A1-1

いずれの行為も、セクシャルハラスメントに該当する可能性があります。

### 解説

1 セクシャルハラスメント(以下「セクハラ」という。)とは、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いう(男女雇用機会均等法11条)。

(1) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。よって、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店(接待の席も含む)、業務で使用する車中、出張先等も含まれることになる。

(2) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指す。事業主、上司、同僚に限らず、取引先の社員や顧客等も行為者になり得る。また、同性の労働者に対して行う場合も含まれる。

性的な内容の発言の例としては、性的な事実関係を尋ねることや、性的な冗談やからかい等が挙げられる。Q1-1(1)の例もこれに該当するといえる。また、性的な行動の例としては、性的関係

の強要や、身体への不必要な接触等が挙げられる。

(3) 職場におけるセクハラには、「対価型」と「環境型」の2つのタイプがあるとされている。

「対価型」のセクハラとは、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗)によって、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、客観的にみて不利益な配置転換等の不利益を受けることをいう。Q1-1(2)の例が典型例である。

「環境型」のセクハラとは、労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じることをいう。Q1-1(3)の例で、労働者が苦痛に感じて業務に専念できない、就業意欲が低下しているというような場合には、「環境型」のセクハラに該当することになる。

(4) セクハラに該当するか否かは、セクハラが行われる状況は様々であることから、個別の事案に応じて、「意に反する性的な言動」といえるか、「就業環境が害されている」といえるかを判断する。その際、被害を受けた労働者の心情を踏まえつつも、行為態様、行為者の職務上の地位、両者の関係性、当該言動の動機、当該言動が行われた時間・場所、当該言動の反復・継続性、被害者の対応等を総合的に考慮する。また、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を判断基準とする。

## 2 最近の裁判例

(1) 京都地判令和元年6月28日/判例秘書L07450831

学校の分室長の立場にあった被告(男性)が、雇用後1年少々の常勤講師であった原告(女性)に対し、以下の各行為を行ったところ、当該行為は、両者の立場の違いなどにより原告が強く拒絶できない状況に乗じて原告の意に反して行われたものであり、原告の性的自由を侵害するものとしてセクハラと認定された。

- ・職場の懇親会の二次会で抱きしめてキスをした。
- ・胸を触った。
- ・仕事ぶりを評価している、早いうちに昇格させるつもりである、ボーナスも優遇して支給するつもりであるなどと告げて、抱きしめ、無理矢

理キスをした。

- ・車内でキスをした。
- ・出張からの帰りに、ラブホテルに連れ込み、性交渉に及んだ。

被告は、原告との間にあった性的な言動はいずれも、原告の自由な意思決定による真意の承諾があったと主張したが、排斥されている。

(2) 東京地判平成29年9月22日／判例秘書L07230159

学校の事務職員である同僚(男性)が手を伸ばして、非常勤事務職員の原告(女性)の胸の下部を下から持ち上げるようにして触った行為について、性的な行動に該当することは明らかであり、就業する上で看過できない程度の支障が生じるものといえるとして、セクハラに当たると認定された。

(3) さいたま地判平成21年8月31日／判例秘書L06450644

職場の上司で正社員である被告(男性)がパートの原告(女性)に対し行った以下の各行為がセクハラと認定された。

- ・尻を触った。
- ・至近距離から箸で乳首を摘むまねをした。
- ・原告の胸をことさら見た。
- ・スリーサイズを尋ねた。
- ・コンドームを机から取り出して見せ、やろうかと言った。

被告は、明るい職場雰囲気作りの一環としての単なる冗談に過ぎない、原告は拒絶の意思を示したことはなく常に笑って対応していたことなどを理由にセクハラには当たらないと主張したが、排斥されている。

Q1-2 セクハラに該当する場合の法的責任

セクハラに該当する場合、行為者やその行為者を雇用する事業主はどのような法的責任を負いますか。

A1-2

行為者は、民事上の責任としての損害賠償責任のほか、刑事責任を負う可能性があります。また、雇用契約上の責任として、事業主より就業規則等に基づいて懲戒処分を受ける可能性があります。

行為者を雇用している事業主は、使用者責任や、職場環境整備義務違反を理由とした債務不履行責任を負う可能性があります。

解説

- 1 セクハラは、被害者の身体的・性的自由や、名誉・プライバシー等の人格的利益を侵害するものとして

不法行為(民法709条)に該当する。よって、行為者は民事上の責任として、被害者が被った損害の賠償責任を負う。また、セクハラ行為は、不同意性交等罪、不同意わいせつ罪、暴行罪、傷害罪、名誉棄損罪、侮辱罪等の各犯罪に該当する可能性がある。

行為者を雇用している事業主は、使用者責任(民法715条)のほか、セクハラ防止措置を実施していない、又はセクハラ被害申告があったにもかかわらず何ら対策を講じなかったというような場合は、良好な職場環境を整備すべき義務に違反したとして債務不履行責任(民法415条)を負う可能性がある。

Q1-1(1)の裁判例では、行為者に不法行為責任が、事業主に使用者責任が認められた。事業主は、理事長が2か月に1回の頻度で学校に赴き、職員に対し口頭でセクハラ防止の指導、監督をしていたこと等を理由に、被用者(行為者)の事業の監督について相当の注意をしていたとして免責を主張したが、職場にセクハラ相談窓口が設置されていなかったという状況下では、セクハラが発生する背景に対して、どれほどの理解があったのか、実効的な指導がなされていたのか、疑問というほかないとされて、免責は認められなかった。

Q1-1(2)の裁判例は、事業主の責任のみが追及されていたところ、原告からセクハラについて相談を受けていた校長が何らの対応も執らず、真摯に対応する姿勢を示さなかった点や、原告に対しセクハラ口止めを要求した行為等が違法と評価され、事業主に損害賠償責任が認められた。

Q1-1(3)の裁判例でも、行為者に不法行為責任が認められたほか、事業主にも使用者責任が認められた。

- 2 さらに、行為者は、セクハラを理由に、事業主から、就業規則等に基づいて懲戒処分を受ける可能性もある。

最判平成30年11月6日(労働判例1227号21頁)は、地方公共団体の男性職員が勤務時間中に訪れた店舗においてその女性従業員に対しわいせつな行為等をしたことを理由に、停職6月の懲戒処分を受けたという事例である。また、最判平成27年2月26日(最高裁判所裁判集民事249号109頁)は、男性従業員が複数の女性従業員に対し性的な発言等のセクハラ等をしたことを理由として出勤停止の懲戒処分を受けるとともに、下位の等級に降格されたという事例である。これらの裁判例では、行為者は懲戒処分が重きに失するなどとして争ったが、最高裁では、懲戒処

分はいずれも有効と判断されている。