

# ハラスメント対策に 本気で取り組む！ 会社は、従業員の ために、 何ができるのか

～令和2年法改正をふまえて

2021年7月8日

第32回企業法務セミナー

講師 弁護士 伊藤 敦史  
(広島弁護士会所属)



山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office



# 講師プロフィール

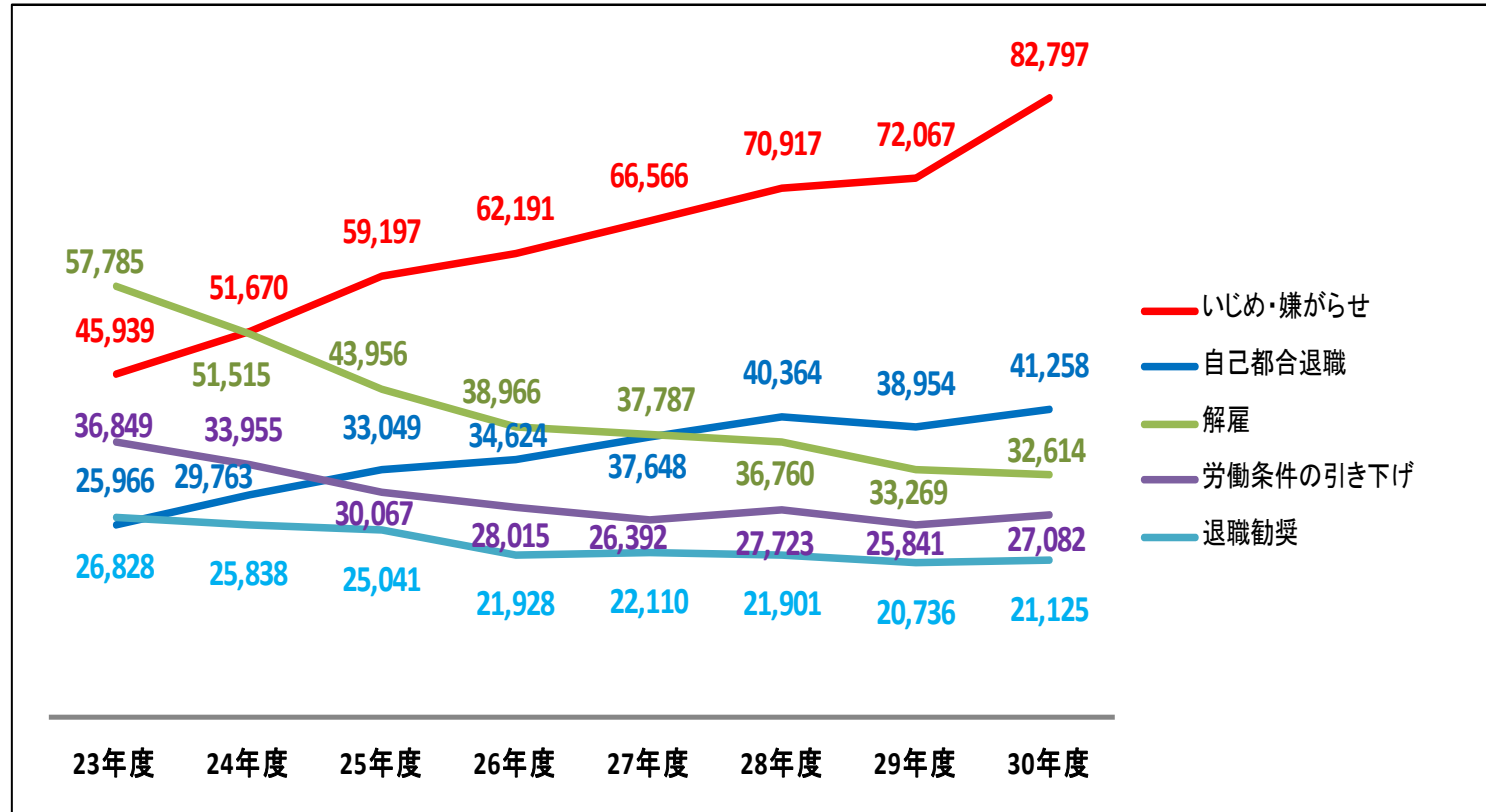
- ▶ 出身地 東京都
- ▶ 小石川高校卒業、成城大学法学部法律学科卒業、  
学習院大学法科大学院修了
- ▶ 平成30年9月 司法試験合格
- ▶ 平成30年11月 最高裁判所司法研修所入所
- ▶ 令和元年12月 司法修習終了、広島弁護士会に登録  
山下江法律事務所入所、広島本部勤務
- ▶ 令和2年4月 福山支部勤務
- ▶ <趣味> ジョギング、筋トレ、テニス、散歩、映画鑑賞、  
クラシック鑑賞、読書など

# 本日本お伝えしたいこと

- ▶ ハラスメント相談が増えている現状
- ▶ ハラスメント対策を怠った場合の会社のリスク
- ▶ 令和2年6月の法改正を踏まえて、企業は、どんなハラスメント対策をすれば良いのか
- ▶ ハラスメントの判断基準

# パワハラ相談が増えている現状

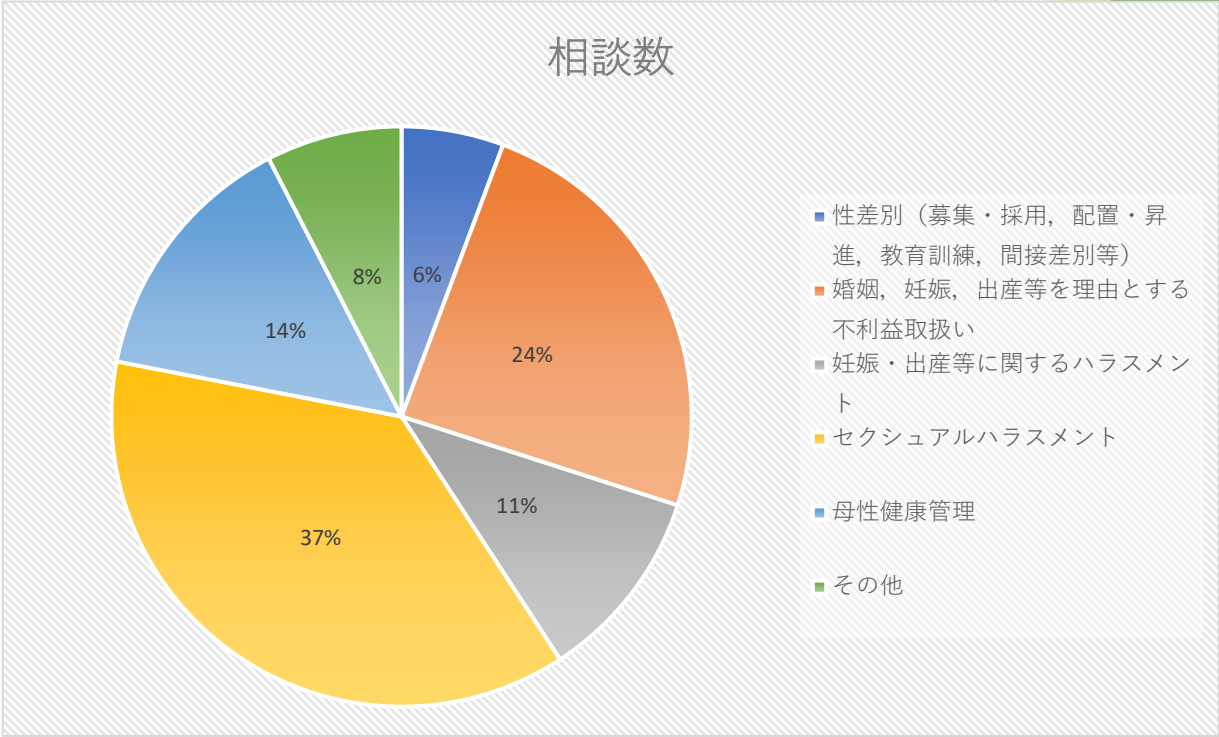
都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況



(厚生労働省「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」)

# セクハラ相談割合 (令和元年度都道府県労働局雇用環境・均等部)

相談内容	相談数
性差別（募集・採用，配置・昇進，教育訓練，間接差別等）	1,120
婚姻，妊娠，出産等を理由とする不利益取扱い	4,769
妊娠・出産等に関するハラスメント	2,131
セクシュアルハラスメント	7,323
母性健康管理	2,830
その他	1,487



# ハラスメント対策を怠った場合の会社のリスク

- ▶ ハラスメントを受けた人が休職や退職にいたる（人材流出のリスク）
- ▶ 周囲の人たちがハラスメントを見聞きして仕事への意欲低下，生産性に悪影響（企業価値低下のリスク）
- ▶ ハラスメントを行った人への懲戒の検討，懲戒についての紛争のリスク
- ▶ ハラスメントを受けた人からの権利濫用ないし使用者責任に基づく不法行為責任，安全配慮義務違反に基づく債務不履行責任を追及されるリスク（後掲）
- ▶ 訴訟の周知や裁判例に会社名が載る場合の会社の不名誉
- ▶ 義務的ハラスメント措置を怠る場合の勧告・氏名公表による不名誉

# ハラスメント対策を行った場合の 会社と従業員の利益

- ▶ 各リスクに対する手当
- ▶ 雇用環境・均等局（ハラスメント防止対策に関する参考資料）
  - パワハラ予防・解決に向けた取り組みを行っている企業で働く従業員は、パワハラを受けたと感じる比率やパワハラにより心身への影響があったとする比率が相対的に低くなるというデータ
- ▶ 損害発生の事前防止（実際、会社の対応がなっていないということで相談に来る方が多い）
- ▶ 精神的に追い込まれた従業員の自死の防止

# 令和2年6月1日施行 改正労働施策総合推進法

## 第九章 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事業主の講ずべき措置等

(雇用管理上の措置等)

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又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、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

(以下 略)



# 令和2年6月1日施行 改正雇用機会均等法

(育児・介護休業法改正については今回は割愛。厚労省HP参照)

## 第二節 事業主の講ずべき措置等

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

**第十一条** 事業主は、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のないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

**2** 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又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、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

**3** 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

**4** 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

(以下 略)

# 改正の概要

- ▶ **1** パワハラ（定義も新設）に関する措置義務の新設
- ▶ **2** パワハラ・セクハラ・マタハラに関して、①ハラスメント相談を行ったこと、②会社が行うハラスメントの事実関係の確認を協力したことを理由とする不利益取扱い（ex.人事権行使）を禁止
- ▶ **3** 1・2に違反した場合は、助言、指導、勧告及び企業名公表
- ▶ **4（補論）** セクハラ「指針」で、「性的言動を行う者」について、「取引先等の他の事業主またはその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等」に範囲を広げた（指針2(4)）。
- ▶ →必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることや、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることが措置義務の内容（指針4(3)イ、二）
- ▶ →外部からのパワハラ（いわゆる「カスハラ」等）についての措置については努力義務（指針7）。
- ▶ →外部へのパワハラ・セクハラへの措置は努力義務。

# 「事業主が講ずべき措置等」の「指針」

- ・ 指針(1)パワハラについて：

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf>

- ・ 指針(2)セクハラについて：

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605548.pdf>

厚労省HP掲載ページ（各種パンフレット，通達等も掲載）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)

# 義務的措置の内容

((1)(2)は予防的, (3)(4)は事後的措置)

(1) 事業主の方針等の明確化、周知・啓発

イ パワーハラスメントの内容・事業主の方針の明確化、労働者への周知・啓発

□ 行為者への対処方針及び対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者へ周知・啓発

(2) 相談（苦情を含む）に適切に対応するために必要な体制の整備

イ 相談窓口の設置

□ 相談窓口の担当者が適切に対応できるようにする

(3) 事後の迅速かつ適切な対応

イ 事実関係の迅速かつ正確な確認

□ 被害者に対する配慮のための適正な措置

ハ 行為者に対する適正な措置

ニ 再発防止に向けた措置

(4) (1)から(3)までの対応と併せて行う対応

イ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置とプライバシー保護の労働者への周知

□ パワーハラスメントの相談・事実確認への協力等を理由とした不利益な取扱いがない旨を定め、労働者に周知・啓発する

# (1) 事業主の方針等の明確化、周知・啓発

## イ パワーハラスメントの内容・方針の明確化、周知・啓発

### ▶ トップのメッセージ（例）

〇〇株式会社 ハラスメント防止方針

当社は、個人の尊厳を損なう行為を許しません。また、それらを見過ごすことも許しません。

この姿勢を明確にし、ハラスメント行為など、個人の尊厳を損なう行為の解決のため、相談窓口を設置いたしました。

相談者や、事実関係の調査に協力いただいた方に不利益な取り扱いはせず、秘密を厳守します。

当社は、今後も、安全で快適な職場作りに取り組んでいきます。

〇〇年〇月〇日

代表取締役 〇〇 〇〇

（厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」より（一部改変））

# ロ 行為者への対処方針・対処内容の就業規則等への規定、周知・啓発

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第〇〇条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係に基づいて、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(懲戒の種類)

第〇△条 会社は、従業員が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

(略)

(懲戒の事由)

第□□条 従業員が、次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

(略)

⑥ 第〇〇条に違反したとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第〇△条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

(略)

⑩ 第〇〇条に違反し、その情状が悪質と認められるとき

(厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」より（一部改変）)

- (2) 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備
- イ 相談窓口の設置
  - ロ 相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保
  - ハ 他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備

▶ 内部相談窓口と外部相談窓口

内部相談窓口→気軽に相談できる一方、密行性や利益相反に不安

外部相談窓口→公正かつ専門的なアドバイス

- (3) 事後の迅速かつ適切な対応
- イ 事実関係の迅速かつ正確な確認
- ロ 被害者に対する配慮のための適正な措置
- ハ 行為者に対する適正な措置
- ニ 再発防止に向けた措置

▶ イ 事実確認

- ▶ ・相談者の了解を得たうえで、行為者や第三者に事実関係を尋ねる（資料や証拠の有無・内容を確認）
- ▶ 2021年5月27日京都新聞の記事：私立幼稚園園長による幼稚園教諭に対するパワハラ事件（京都地判）（<https://www.kyoto-np.co.jp/articles/-/572108>）
- ▶ →パワハラには当たらない事案だったが、調査を目的に被害者女性から提供された日記を市側がコピーし、園長に渡して見解を書き込ませたことに対し、プライバシー侵害を認めて慰謝料請求を認めた。
- ▶ ・被害が大きいケースやハラスメント該当性判断に迷う場合は、弁護士や社労士に相談を。



# (パワハラとはいえないが、被害者の職場環境を配慮すべき義務違反を認めた例)

- ▶ ゆうちょ銀行叱責等自殺事件（徳島地裁判決平成30年7月9日）
- ▶ 頻繁に書類作成上のミスが発生させたVに対して、上司から「ここはこの前にも注意した、どこ見てた」等と日常的に叱責を繰り返していた事は、業務上の必要性が認められ、人格的非難に及ぶものではないので、社会通念上違法でない（いわゆるパワハラにはあたらない）。
- ▶ Vが異動できずに同僚に「地獄」などとメールしていた。また、Vの部署の人事異動でVの仕事も多くなり、より一層Vの書類作成上のミスとそれに伴う上司の叱責は多くなっていたところ、Vは、同僚に「死にたい」とメールした。メールを受けた同僚が上司に相談したところ、その上司は聞き流したため、Vは、「もう夢も希望もない」と同僚にメールを送り、自殺している。
- ▶ 相談を受けた上司としては、Vの体調不良や自殺願望の原因がその上司との人間関係にあり、心身に過度の負担が生じないように対応を検討すべきだったのに、それを怠った以上、ゆうちょ銀行にVの安全に配慮すべき義務の違反がある。
- ▶ →逸失利益：約3582万、慰謝料2000万、弁護士費用560万円認容

## 休憩（5分）

- ▶ 前半は、ハラスメント対策の必要性や要請されるハラスメント対策措置の内容を概観しました。
- ▶ 後半は、パワハラ・セクハラの判断基準、一般的判断枠組みを判例に照らして検討する予定です。
- ▶ 聴講いただく皆様がご自身でハラスメント該当性をある程度判断できるようになるのが目標です。

# パワーハラスメントの判断基準

～相談窓口で適切な判断をするために

職場におけるパワーハラスメントとは

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されること

# ① 優越的な関係を背景とした言動

▶ 役職上の上下関係はわかりやすい。

▶ 職制上の上下関係がない場合

→(1)客観的事実から優位性を認定

例 年齢，着任時期，昇進時期

(2)(1)客観的事実からも明らかでないときは，上司からの評価や会議での積極性や消極性、発言権等，実質的に優位性があったかどうかを検討する。

〔東京地判平成27年9月25日判決〕

・大学の准教授Vが同僚の准教授Aからいじめを受けていた事案

(1)職制上の上下関係なし，Aが年長，昇進はVが先→客観的優位性なし

(2)会議ではAが発言する機会多く，Vの用意した主張についてAが厳しく詰問することがある一方，Vは正面から反論することがなかった

→Aに優越的な関係あるとした。

### ③ 労働者の就業環境が害される

- ▶ 「（優越的な関係を背景として，業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動によって）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等当該就労者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。」（指針2(6)）
- ▶ (1) 因果関係の存在（他の原因の有無を調査する必要がある）
- ▶ (2) 平均的な労働者の感じ方を基準とする。（社会一般の労働者が，就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動かどうか。）
- ▶ →とはいうものの実際は。。

## ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

- ▶ 「社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指」す（指針2(5)）

- (1)「労務遂行の適切さを期する目的」「業務上の指導目的」があったといえるか
- (2)複数の目的が混在するように思える場合の主要な目的は業務目的といえるか
- (3)目的達成のための手段として相当か（いわゆる「比例原則」）

(1)(2)→被害者の問題行動の有無・態様・頻度・継続性等を確認する。他方、パワハラと疑われる行為の態様・頻度・継続性等を確認する。その上で、行為の経緯や、行為者と被害者の人間関係を確認する。業務の内容や性質を踏まえて、一般に、パワハラと疑われる行為の目的は何といえるのかを認定する。

(3)→目的が業務上正当なものだったとしても、その行為（個別的行為・一連の行為）は目的達成のために相当なものといえるのかを検討する。

# 海上自衛隊事件（福岡高判平成20年8月25日）

## ▶ 〔事案〕

- ▶ 一般海曹候補学生を修了して三等海曹になった被害者Vは、護衛艦に乗艦することになった。しかし、経験が浅く、直属の上司の班長A二曹やB二曹から注意されることが多かった。A二曹は、「バカかおまえは、三曹失格だ」「仕事ができんくせに三曹とかいうな」などと継続的に述べていた。B二曹も、同様の言動を繰り返した。V三曹は、次第に落ち込み、艦内で自殺した。

## ▶ 〔判断〕

- ▶ (1)目的は経験が浅く技能練度が劣るV三曹の術科指導にあるといえる。
- ▶ (2)A二曹については閉鎖的な艦内で直属の上司である班長から継続的に行われたものであることを考慮すれば、V三曹に対し、心理的負荷を過度に蓄積させるようなものであったというべきであり、指導の域を超える（違法なものである）。
- ▶ (3)B二曹については、これまで、V三曹が自発的に焼酎をB二曹に持参したり、B二曹もV三曹を自宅に招くなど、両者は良好な関係を築いていた。そうすると、B二曹の言動は、平均的な体制を持つ者にあっては、心理的負荷を蓄積させる言動とはいえないから、違法とはいえない。



<職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例>

出典：厚労省管理職向け研修資料より

- 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。

**個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではない**

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 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、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要



# (1)身体的な攻撃

- ▶ 暴行や傷害があるか？
- ▶ →暴行や傷害行為は，基本的には目的達成のため相当なものにはなり得ない
- ▶ →別途刑法上罰せられる可能性もある。
- ▶ →あまり程度の強い接触ではないとしても，回数や状況によっては相当な行為ではなくなる。
- ▶ →証拠によって裏付けられるかが問題となる。あまり病院には行かない。写真を撮っても，その写真に写る被害が，ほかの原因でなく，パワハラによるものといえるかどうか。供述内容や他の証拠（物で殴られたならそのあざの形状との一致があるかなど）を検討する必要がある。

## (2)精神的な攻撃（強迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

- ・アークレイファクトリー事件控訴審判決（大阪高判平成25年10月9日）

- ▶ →派遣社員Vは、仕事で失敗する度に、派遣労働者を指示・監督する立場にある派遣先社員Aから、「殺すぞ」とか「あほ」とかいわれ続け、派遣期間満了時点で退職した事案。

「殺すぞ」については、労務遂行上の指導を行う際に用いる言葉として極端であり、続く「あほ」に至っては、罵るような論調となっているから、特段の重要性や緊急性があつて、監督を受ける者に重大な落ち度があつたというような例外的な場合のほかは、不適切（違法）。

- ・仙台地判平成25年6月25日

→「何でできないんだ。何度も同じ事を言わせるな。」「そんなことも分らないのか。」「馬鹿」「馬鹿野郎」「帰れ」と叱責した事案

業務上のミスをしなないと叱責しないし、叱責する時間も5分から10分程度で、すべての従業員に同様の態度をとっていたことから、適切ではないが、「業務上の指導として許容される範囲を逸脱し違法」とはいえない。

### (3)人間関係からの切り離し（隔離，仲間外し，無視）

- ▶ 飲み会や研修に参加させない，会社の全体会議等と呼ばれない等
- ▶ →業務上の必要性は認められず，嫌がらせ目的と認定できるかどうかの問題

## (4)過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制，仕事の妨害）

- ▶ 厳しい課題を設定し，長時間労働・時間外労働を強いた場合
- ▶ 天むす・すえひろ事件（大阪地判平成20年9月11日）
- ▶ →能力を質量ともに超える業務に従事するように支持しながら，適切な指導・助言等を行わなかった上，業務上の指示内容を突然変更する，仕事ぶりを一方的に非難する，不快感をあらわにする等の対応をした事実を認定して，違法とした。
- ▶ ☆目的が業務遂行にあったとは判断できなかったものと考えられる

## (5)過小な要求（業務上の合理性なく，能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

- ▶ 個々の仕事内容や経歴等から，嫌がらせ目的を認定できるかどうかという点が問題になる。

## (6)個の侵害（私的なことに立ち入ること）

- ▶ ・男女関係に立ち入る
- ▶ ・性的指向に立ち入る
- ▶ ・仕事外でもGPSで位置を常に把握する
- ▶ ・外国人研修生のパスポートと預金通帳を預かる
- ▶ ☆目的が業務遂行と関連しない事を認定できるかどうか，正当な目的との関連で，行き過ぎがあるかどうかを検討すべき

# セクシュアルハラスメントとは

- ▶ 〔対価型セクハラ〕
  - ▶ 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の反応により、当該労働者が不利益を受けること
  - ▶ 例 事務所内において事業主が労働者に性的な関係を要求したが拒否されたため、解雇
- ▶ 〔環境型セクハラ〕
  - ▶ 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、就業環境が害されること
  - ▶ 例 事務所内で上司が労働者の腰、胸等に触ったため、苦痛に感じ、就業意欲が低下した

# セクシュアルハラスメント認定の考慮要素

- ▶ 金沢セクハラ事件（名古屋高裁金沢支判平成8年10月30日）
- ▶ ・行為の態様
- ▶ ・行為者の職務上の地位
- ▶ ・年齢
- ▶ ・婚姻歴の有無
- ▶ ・両者のそれまでの関係
- ▶ ・当該言動の行われた場所
- ▶ ・その言動の反復継続性
- ▶ ・被害者の対応等
- ▶ を総合的に見て，社会的見地から不相当とされる程度のものであれば，違法



# 航空自衛隊自衛官セクハラ事件（東京高判平成29年4月12日）

- ▶ 加害者は、航空自衛隊空曹長の男性。被害者は、非常勤隊員として採用され、母子家庭の女性。被害者が拒否する態度を示すも、1年以上の間、被害者の意に反して性的関係を強要した。
- ▶ その結果、被害者の精神状態を病的に悪化させ、生活保護を受けざるをえない状態にした。
- ▶ →上官としての地位を利用し、人事への影響力をちらつかせ、母子家庭で不安定な生活であることに付け込み、性的関係を強要し、継続した事から、当該行為は、社会的見地から不相当といえる。
- ▶ →治療費や慰謝料等を含めて800万円の請求を認める

# セクハラ事案の主な争点（同意・真摯な恋愛感情）

- ▶ 先ほどの航空自衛隊自衛官セクハラ事件第一審
- ▶ 行為者と被害者は、性的関係がありながらも、映画鑑賞に行く等、人事上の影響力があるとしても容易に考えられない行動をとっており、情緒的人間関係が形成されていたことがうかがわれるとして、性的関係の同意を認めた。
- ▶ 高裁では、心理的に要求を拒絶する事が困難な状況にあったことを認定し、性行為を受け入れたからといって被害者の自由な意思に基づく同意があったとはいえないと判断したものと考えられる。
- ▶ →少なくとも、心理的に要求を拒絶することが困難な状況の事実認定ができれば、同意は認められないといえるのではないか

# 補論 供述の食い違いがあった場合の事実認定

- ▶ ・客観的事実（「動かしがたい事実」）との整合性がとれているストーリーはどちらか？
- ▶ ・供述内容の自然性，合理性（経験則）
- ▶ ・供述内容の一貫性
- ▶ ・嘘をつく理由があるかどうか（相手との関係，供述の内容）
- ▶ ・その他，心理的観点からの判断等

# まとめ

- ▶ ハラスメントの相談は増加傾向。
- ▶ 原因はともかく、放置することはできない。今後の法改正の動きからしても、今手を打つことが会社としての価値の向上にもつながる
- ▶ 会社のすべき対策は、予防措置としては①ハラスメント対策に取り組む姿勢の周知、②相談窓口の設置、事後的に自体を拡大しないための③適切なハラスメントの認定と対処。事後的には、迅速適切な相談対応。
- ▶ 弁護士や社労士等の専門家に相談したほうがよさそうと判断した案件は、すぐに相談！会社も従業員も、被害の拡大を防止する事につながる。

# 参考文献

- ▶ ・スライドで言及した厚労省が発表している各種パンフレット等
- ▶ →特に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」は、本講義後に読めば、内容もすらすら読めるようになるのではないかと思います。書式も載っていて便利。
- ▶ ・山浦美紀ほか著「実務家・企業担当者のためのハラスメント対応マニュアル」（新日本法規，2020）→横断的なハラスメント対策が載っている。相談対応前に一読するとよいかもしれない。
- ▶ ・東京弁護士会法曹大同会「ハラスメント事件の弁護士実務」（第一法規，2020）→ハラスメント該当性判断に困ったときに使う。やや専門的知識が必要
- ▶ ・水谷英夫著「職場のパワハラ セクハラ メンタルヘルス」[第4版]（日本加除出版，2020）
- ▶ ・君島護男著「ハラスメント裁判例77」（労働調査会，2020）

# 今回の講義に関する不明点等について

- ▶ 今回の内容に関して、もう少し知りたいことや、質問等があれば大歓迎ですので、私（伊藤敦史）のメールアドレスにご連絡いただくか、いつも勤務している福山支部の電話番号にお気軽にお電話ください！
- ▶ メール：[ito@law-yamashita.com](mailto:ito@law-yamashita.com)
- ▶ 電話　：084-993-9041
- ▶ 貴重なお時間を割いてご清聴いただき、誠にありがとうございました！



## 次回のセミナー開催予定

- ▶ 日時：2021年11月11日（木）  
18：30～20：00
- ▶ 講師：弁護士 金重 浩子
- ▶ テーマ：「オンラインビジネスに関する法律」
- ▶ 場所：Le Reve八丁堀 ※懇親会開催予定