



セクハラ被害の申告に対し雇用主が適切な措置を怠ったら？

セクハラ被害申告があったが、雇用主が適切な措置を怠ると、何かペナルティがあるのでしょうか。地方裁判所のある支部の判決ですが、興味深い事例があったのでご紹介します。

【事案】

X（男性）は学校法人M学園に雇用され、M学園が経営する大学の非常勤講師であった。

Xが授業中、学生Y（男性）がXの臀部を触ったとのことで、XがM学園にセクハラ被害を申告したが、M学園が適切な方策を講じなかったとして、Xは、加害者Y及びM学園に慰謝料を求め訴訟を提起した。

【加害者Yに対する請求について】
YはM学園からの聞き取りに対し、「Xの臀部に触ったかもしれないが記憶にない」「もしX先生が怒っているのであれば、記憶にないが謝りたい」等述べたところ、裁判所（千葉地方裁判所松戸支部H28・11・29判決・労働判例No.1174号79頁）は、「事実を否認しているにもかかわらず、早い段階から謝罪の意向を表明するというのは、不可解」とし、「本件紛争のポイントの一つともいえるべき事情についての供述を避けようとする態度」であり、Yの供述の信用性には疑問があるとし



ました。またXにおいて

「虚偽の事実を主張してまでYを陥れようと企てることの動機となりえるような事実（個人的怨恨等）は、全くうかがうことはできない」として、YによるXの臀部を触った行為は「存在した」と認定しました。ただ裁判所は、Yは「自身の性欲を刺激興奮させ満足させるという性的意図の下に及んだもの」ではないことと、Yの年齢（20歳前後）を考慮して、慰謝料額を10万円と算定しました。この

点は男性から男性へのいたずら的なセクハラ行為の慰謝料額として参考になるかどうかと思います。

【M学園に対する請求について】
M学園は、2回ほどYから

事情聴取を行ったが、いずれもYは明確にはセクハラ行為を認めず、さらにM学園は、授業に参加したと思われる20名の学生に対し電話をかけたが、聴取できた4名からはいずれもXとYのトラブルについて特段の事情を聴きとれませんでした。その後、M学園ではハラスメント調査委員会が開催され、結局、「Xの主張するハラスメントに該当する事実認められない」と結論づけました。

被害者Xはこの手続と結果に対し不満を持ったのですが、裁判所は、M学園担当者によるYからの事情聴取について、担当者がその後Xに対して「Yからの謝罪を受け入れてもらえないか」の発言をしたこと等から、「YがXの臀部に触った可能性は否定できないという印象」を有していたのに、他の学生への綿密な調査を行わなかったことから、担当者らの印象は右の印象から変わらなかったであろうこと、にもかかわらずハラスメント調査委員会は新たな調査もせず理由の明示のないまま「セクハラに該当する事実認められない」としたことなどからすると、M学園は「当

初から何もなかったかのように事態を収束させたいという考えを有していたことが推認され、調査委員会がセクハラを否定することで早期決着を図ったことが推認される」としました。こういった理由で、裁判所は「不十分な調査によって被用者であるXについて不利な結論を下した」もので、労働契約上の義務に反すると結論付けました。そしてXの慰謝料として「Xがすでに再就職を果たしていることを含め、諸々の事情を総合すると80万円が相当であり、弁護士費用相当損害金も8万円が相当である」としました。

Xが他社に就職できていなかった場合には、もっと高額になる可能性もあるかもしれませんが、そういったことから、ハラスメントに対する雇用主の対応は、できる限り専門家の助言を仰いで、慎重に行われることが望ましいでしょう。

（庄司法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝