

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

46

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



一時は親密な関係に あった男女間のセクハラ

セクハラ事件では、加害者とされる当事者から、恋愛関係にあり、相手の意に反するセクハラ行為はなかったと主張されることがあります。

かつて恋愛関係にあったとしても、それが解消された後の行為はセクハラとなり得ますし、また、本人が恋愛と認識していてもそれが誤解や妄想であり、両者の上下関係等から、例えば本当はプレゼントを受け取ることも嫌だけれどそれを正直には言えなかったというケースもあります。

それが恋愛関係なのか、一方の妄想なのかを客観的に判断することは容易ではなく、裁判所の判断が真逆となることもあります。

イビデン建設元従業員ほか事件は、Z₁社の契約社員で、Z₁社の親会社のZ₃社のA事業場にある工場のラインで就労していたXが、同じくZ₃社の子会社Z₂社の課長であつて、XらZ₂社の従業員を事実上監督する立場にあつたYによる一連のセクハラ行為等によって多大な精神的苦痛を被つたと主張して、Y、Z₁社、Z₂社、Z₃社に対して損害賠償請求を

したというものです。Xが主張したYのセクハラ行為は、①就業時間中に、ラインで流れ作業をしていたXの付近でしつこく交際を要求した。②Xの自宅に押しかけ大声を出して面会を要求した。③工場の出口で待ち伏せして手紙を手渡しした。④その後就業時間中に交際を要求した。⑤Xの自宅付近で(少な



くとも計12回)車を停車させていたというのですが、原審(岐阜地裁大垣支部平成27・8・18判決)は、XとYが、平成21年9月頃から平成22年7月末頃までの間、性交渉を伴う親密な交際関係にあり、その後、XからYに対して交際解消を告げたという事実を認定したうえで、Xが主

張するYによる一連のセクハラ行為等は存在しないと判断し、Xの請求を棄却しました。しかし、控訴審(名古屋高裁平成28・7・20判決)は、X本人と同僚Dの供述は信用できるとして、XとYは、「平成22年2月からは客観的な親密な交際関係にはなく、YがXに対して主観的かつ一方的に思いを抱き続け、交際関係を打ちかけ又は復活させようと働きかけていたというに過ぎない」とし、「他社とはいえ同じイビデングループ会社に勤務する正社員の管理職であるYと契約社員であるXとの間の仕事上明らかな上下関係から、同年7月まではYからの一方的な働きかけに耐えていた」として、Xが主張する一連のセクハラ行為等の存在を認めました。その上で、Yにはセクハラ行為を行った者として不法行為責任を認め、Yの雇用主であるZ₂社については使用者責任を認めたのです。

また、Z₁社については、自ら雇用する労働者に対して雇用契約上の安全配慮義務を負

担し、かつ、雇用機会均等法11条1項に基づき雇用管理上の措置義務を負担しているところ、Xが上司にセクハラ行為を訴えても真摯に向き合わず、何らの確認も行わず、事後の行為に対する予防措置を何ら講じなかったばかりか、却つて、Yがグループ会社の管理職にあつたことから、Xの被害を問題視する同僚のDを工場外に転出させるなどして、不祥事を隠蔽しようとした疑いすらあるとして、最終的に退職を余儀なくされたXに対して、安全配慮義務違反と措置義務違反があり、損害賠償責任を負うとしました。

さらに、Z₁社とZ₂社の親会社であるZ₃社についても、コンプライアンス体制を整備してコンプライアンス相談窓口を設けて対応する旨宣明して約束しながらそれを履行しなかったとして、債務不履行に基づく損害賠償責任を負うとしたのです。

(森法律事務所所長、愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・源 安孝