



Vol.27

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ セクハラ被害申し出に対する使用者の対応

弁護士の平野剛です。今回は、セクハラ被害申し出後の使用者側の対応が安全配慮義務違反と判断された裁判例（名古屋地裁岡崎支部令和5年1月16日判決）をご紹介します。

1 事実の概要

本件の被告は病院を経営する医療法人とその理事長Aで、原告は被告法人に医療事務担当職員として雇用され、その後、退職した女性です。

判決によると、被告Aによる以下のセクハラ行為が認定されています（若干簡略化）。

| | |
|-------------|---|
| ●年 11月 7日頃 | 事務室にて、原告が診断書についての説明をしていた際、骨の部位を説明するために、原告の二の腕を服の上から掴んだ。 |
| ●年 12月 18日頃 | 外来診察室にて、原告が、被告Aに声をかけ、話をしようと被告Aの隣に立ったところ、原告の肩に手を回して抱き寄せた。 |
| 翌▲年 2月 4日頃 | 事務室にて、被告Aの診断書の記入補助をしていた原告の足を足で触れた。 |
| ▲年 3月 28日頃 | 外来診察室にて、同診察室から出ていく際、診断書の記入に関して声を掛けてきた原告の腰を抱き寄せた。 |
| ▲年 6月 18日頃 | 外来診察室にて、診断書の記入に関して声を掛けてきた原告の脇に手を回して抱き寄せた。 |
| ▲年 8月 20日 | 休憩室の廊下にて、同僚と歩いてきた原告に対し、すれ違いざまに原告の側面に抱きついた。 |
| ▲年 9月 3日頃 | 事務室内にて、補助を行っていた原告の胸ポケットにあったボールペンを直接取った後、使用したボールペンを取ろうとした原告の手を握った。 |
| ▲年 10月 4日頃 | 事務室内にて、診断書記入の補助を行っていた原告に対し、止血の際に縛っておく箇所の説明をするために、原告の左の二の腕を触った。 |
| ▲年 11月 14日頃 | 事務室内にて、事務作業中の原告の顔に自らの顔を近づけた。 |

また、この間、原告は被告法人の事務長または医療事務室長に以下の相談をしていました。

| | |
|-------------|--|
| ▲年 5月 | 原告は、被告Aからセクハラ行為を受けており困っているという趣旨の話をした。法人内部で原告からの相談内容を報告し、対応を依頼した。 |
| ▲年 8月 20日 | 休憩終了後、原告は電話で被告Aのセクハラ行為が止んでいないことを訴え、対応を依頼した。法人側は被告Aにはまた言うておくとの趣旨の回答をした。 |
| ▲年 11月 14日頃 | 原告は同日被告Aから受けた上記行為について説明し、対応を求めた。法人側は、もう訴えるしか方法はないのではないかとの趣旨の発言をした。 |

| | |
|--------------|--|
| ▲年 11 月 21 日 | <p>原告との面談で、法人側は、被告Aは、自分が皆から好かれていると思っており、悪気なく、スキンシップの一環としてセクハラ行為をしており、セクハラ行為については直らないという気がするという趣旨の発言をした。</p> <p>(法人側では、セクハラに対する対応よりも、当時の医事課が人員不足で多忙であり、その中業務を行っている原告を労うことに主眼が置かれており、セクハラに対する聞き取りや対応の報告の意図はあまり有していなかった。)</p> |
|--------------|--|

2 裁判所の判断

上記事実関係のもと、裁判所は、被告Aの行為が原告の意思に反する性的言動（セクハラ行為）に該当するとして不法行為責任を認め、その慰謝料として30万円の支払いを命じました。

被告法人の対応については、裁判所は以下のとおり非常に厳しい指摘をしています。

- 被告法人が原告のセクハラの出を正式な苦情として処理し、院内委員会の審議に上程したとは認められず、院内委員会が原告からの申出に対して有効に機能したとは言い難い。
- 原告の複数回にわたる訴えに対し、まずもって重要と思われるべき、被害者とされる者（原告）や関係者（略）、加害者とされる者（被告A）に対する詳細な聞き取り調査などを行わず、被告Aに対しては、セクハラ行為の訴えがあるから気を付けてほしいという極めて抽象的かつ中途半端な対応をするにとどまり、組織としてセクハラの出があった際の対応としては全く不十分と言わざるを得ない。
- ▲年11月21日の面談も、原告の訴えを真摯に聞いて対応するためのものというより、当時の医事課内部の人員不足による多忙さに対する被告法人から原告への謝意等が話題の中心であり、被告法人としてはセクハラに対する聞き取りとしての意図を有していなかったことがうかがわれ、甚だ不十分である。
- これらの被告法人の原告の出に対する対応は、被告法人自体のセクハラ防止に関する意識の低さを如実に示すものであって、良好な職場環境を整備、維持すべき法的義務に反する
そのうえで、裁判所は、被告Aとは別に、被告法人に対して原告に対する慰謝料として70万円の支払いを命じました。

3 セクハラ行為自体についての慰謝料よりも事後対応についての慰謝料の方が高額なケース！

労働者が使用者に対してセクハラの出被害申告をしたケースの中には、セクハラ行為自体と、被害申告後の使用者の事後対応の双方を違法としたものがあります。もっとも、使用者側で積極的に隠蔽しようとしたような事情がない限りは、セクハラ行為自体の慰謝料よりも事後対応についての慰謝料の方が高くなるケースは稀です（例えば、横浜地裁平成16年7月8日判決では行為120万円・事後対応80万円、大阪地裁平成21年10月16日判決では行為50万円・事後対応30万円）。

本件では、セクハラ行為の程度は胸や臀部に触れた場合に比べると重大とまでは言えず、慰謝料額も自ずと限定されてきます。他方、事後対応については、被告Aのスキンシップと称したセクハラ行為は法人内にて共通認識となっていたように思われ、原告が複数回にわたって被害申告をして改善を求めたにもかかわらず、最初の申告から半年経過しても具体的な調査も行われず、何も改善せず、挙句の果てには「もう訴えるしか方法はないのではないか」との趣旨の発言をし、対応を放棄するかのよう態度を示したことから、裁判所も厳しい判断を示したものと考えられます。

パワハラ防止措置が中小企業にも義務化されて1年経過したこともあり、各種ハラスメント被害申告があった場合の事後対応が不十分な場合、従来よりも使用者の責任を厳しく判断されることになってくると思われしますので、迅速かつ適切な事後対応をするよう注意が必要です。