

近時のハラスメント判例から学ぶ ハラスメント対応

令和8年7月16日（木）

かきつばた

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田

あきひこ

鑑彦

東京都千代田区神田小川町3丁目20番地 第2龍名館ビル8階

T E L : 03-6275-0691

講師プロフィール

岸田 鑑彦 (きしだ あきひこ)

かきつばた

杜若経営法律事務所 TEL:03-6275-0691



- ・慶應義塾大学法学部法律学科卒業
- ・明治大学法科大学院修了
- ・平成21年弁護士登録(第一東京弁護士会)
- ・経営法曹会議会員
- ・訴訟、労働審判、労働委員会等あらゆる労働事件の使用者側の代理を務めるとともに、労働組合対応として数多くの団体交渉に立ち会う。
- ・企業人事担当者向け、社会保険労務士向けの研修講師を多数務めるほか、「ビジネスガイド」(日本法令)、「先見労務管理」(労働調査会)、労働新聞社など数多くの労働関連紙誌に寄稿。
- ・【著書】「労務トラブルの初動対応と解決のテクニック」(日本法令)
「事例で学ぶパワハラ防止・対応の実務解説とQ&A」(共著)(労働新聞社)
「労働時間・休日・休暇(実務Q&Aシリーズ)」(共著)(労務行政)
「未払い残業代請求の法律相談」(杜若経営法律事務所・編著)(青林書院)
- ・【Podcast】岸田鑑彦の『間違えないで！労務トラブル最初の一手』
- ・【YouTube】弁護士岸田とストーリーエディター栃尾の『人馬一体』

複雑化するハラスメント事案

次のような事案で検討すべき事項とは？

みなさんの会社で、次のようなトラブルがありました。

「パートタイマー同士が、昼休みに、更衣室で、つかみ合いの喧嘩をし、一方が相手を殴ってしまいました。被害者は『明日から休みたい、給料を保障してほしい、治療費や慰謝料を払ってほしい、労災申請をしたい、被害届を出したい、パワハラ申告する、怖くて職場に戻りたくても戻れない』との申し出がありました。」

会社は、どうすればよいのでしょうか？

トラブルが起きたときに会社が検討すべき事項

- ① 個人間のトラブルだから会社は関与しなくてよい？
 ・ ・ とも言い切れない。会社も責任を負うことがある。
- ② 会社で起きた事件だから、労災になってしまう？
 ・ ・ とも言い切れない。喧嘩の内容を確認する。
- ③ パートタイマー同士でパワハラになるの？
 ・ ・ 場合による。そもそも殴ること自体が問題。
- ④ 被害届の提出を思いとどまるように言ってよい？
 ・ ・ 刑事事件に会社がどこまで関わるかは慎重に検討すべき。

トラブルが起きたときに会社が検討すべき事項

- ⑤ 休みの扱いは？治療費や給与はどうする？誰が負担する？
 - ・揉める。具体的な状況により判断が必要。
- ⑥ 被害者に訴えられるのは会社？加害者？両方？
 - ・両方訴えられる可能性がある。
- ⑦ 加害者の処分はどうする？
 - ・内容によって懲戒処分を検討する必要がある。
- ⑧ 怪我から復帰した場合に2名の配置はどうしたらよい？
 - ・基本的には引き離す。別の配置先があれば、だが。

定義に該当するか微妙なハラスメント

自席の後ろにじっと立ってパソコンを見ている

「上司が、気づいたら私の背後に立って、私のモニターを覗いています。監視されているようで気持ち悪いです。」

自席の後ろにじっと立ってパソコンを見ている

- 状況を確認する。常になのか、定期的になのか、たまになのか。
- そのように自席の後ろに立っているのは、対象者に対してだけか。
- 上司にも確認する。
- 業務上の進捗状況の確認や、どのような業務をしているかを確認するためにモニターを覗いている可能性はある。それ自体は直ちにパワハラにはならない。
- ただどのような理由でそのような形で確認しているかは説明した方がよい。

自席の後ろにじっと立ってパソコンを見ている

- 次長に対し、自身のパソコンの画面を次長から見られていると感じたことについて、「いい歳のおっさんが目くじらをたてることはありません。」「ストレスを感じ、かつ気持悪いので、そういう行為は止めてください。」と記載したメールを送信した（M事件・東京地裁令和6年3月21日判決）。
- 「上司に対する礼節を欠く表現を用いて非難するものであるとともに、次長が原告のパソコンの画面を見るといった上司としての部下に対する監督行為について『いい歳のおっさん』『気持悪い』というように中傷する内容まで含まれている。これらは、原告の上司に対するハラスメントというべきものであり、職場規律違反に該当し部下と上司との関係といった企業秩序の根幹にあるものを乱す行為である。」と述べ、懲戒処分としての降格を有効と判断している。

部下から上司へのパワハラ？

「私は確かに周りに従業員がいる中で『課長の話は毎回要領を得ません。端的に言ってください。この世代の人は能力が劣ると聞きましたが本当ですね。なぜ課長にいるのでしょうか？ 私たちより給料を多くもらっているなら、最低限の職責は果たしてください。』と言ってしまいました。でも私は部下です。部下から上司へのパワハラは成立しないのではないのでしょうか？」

部下から上司へのパワハラ？

- 「優越的な関係」が必要。
- 「優越的な関係」は、声の大きさ、態度の大きさに決まらない。
- 認定できない場合には、パワハラには該当しない。
- ただ上司をいじめたり、上司に暴言を吐いたり、上司の指示に従わない場合には、業務指示違反、素行不良、社内秩序を乱した等を理由として、それ自体が懲戒処分の対象になる。
- また、上司から不法行為の損害賠償を請求される可能性がある。

優越的な関係とは

- 「優越的な関係」は、パワハラ指針によれば、当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を指し、例えば、以下のもの等が含まれる。
- 職務上の地位が上位の者による言動
- 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

部下から上司への暴言等で解雇が有効になった裁判例

- 予備校校舎内で大声を上げた、同僚の腕をつかんで押し留め大声で怒鳴りつけた、態度を注意した事務局長に対し「ばか」「ハゲ」「仕事しろ」「帰れ」「頭叩いてやろうか」「偉そうにすんな、おまえ」「デブ」などと大声で繰り返し罵声を浴びせた事案で解雇を有効と判断（W事件・東京地裁令和5年2月3日判決）。
- 「予備校の職場環境を悪化させる行為であり、同僚の数学講師に対する安全配慮義務を果たすための対応が求められるものであったこと、態度を注意した事務局長に対し、大声で、執拗に、口汚い罵声を浴びせた上、身体への害悪を告知するという罵倒・脅迫行為に及んだこと、**事務局長は指揮命令関係における上位者であり、被告の企業秩序の根幹を危うくする行為であったこと**、同種の問題行動を繰り返しており、問題点の改善が不十分なこと・・・（以下略）」。

先輩後輩、同僚同士、新入社員同士でのトラブル

- 先輩が後輩をいじると周りは同調せざるを得ず、言われた本人も自虐に走らざるを得ない。
- いじりや笑いの強要は避ける。呼び捨てやあだ名も避けましょう。「仲が良かったので冗談で言った」はある時点を超えると通用しない。
- 「男性（女性）ならみんなこの話題が好き」みたいな発想もやめる。笑った拍子に、軽いツッコミ風のボディタッチもやめる。年齢を聞かない代わりに干支を聞くのもやめる。

「盛り上げるため」「ノリで」は通用しない

- ある県の女性課長が、懇親会でのセクハラを理由に口頭訓戒の処分を受けたケース（報道）。
- 女性課長が「ミャクミャク」に扮して登場し、男性職員が下腹部から、神社にあるような参拝の鈴と縄をぶら下げて登場した。
- 女性課長が、複数の県職員にそれを“お参り”するような行動を促し、促された職員がお参りするような余興が実施された。

同僚同士のキスとハラスメント 損害賠償請求事件

大阪地方裁判所 令和4年(ワ)第11386号

令和6年9月13日 第5民事部 判決

事案の概要

原告(P1)	被告P2	被告会社
		
40代女性・被告会社従業員 令和元年12月当時 西日本営業部主査(第一営業担当)	50代男性・被告会社従業員 既婚者 自宅:京都市 営業推進部主査(西日本営業部兼務)	エヌ・ティ・ティ ラーニングシステムズ(株) R5.7.1 (株)NTT EXCパートナーに合併

【原告の請求】

- ① 被告P2に対し不法行為(キス)による慰謝料 350万円
- ② 被告会社に対し使用者責任(民法715条)による慰謝料 350万円(①と連帯)
- ③ 被告会社に対し職場環境配慮義務違反(労働契約債務不履行)による慰謝料 100万円

問題となった行為(本件行為)

R1.7月～	原告・被告P2が同一プロジェクトで協働開始。LINEでのやり取り開始。
R1.12.11～	被告P2が原告を「ヨメ」と呼び始める。原告も「ダンナはん」と呼ぶ等、親密なLINEのやり取り。
R1.12.23	被告P2「ほんまにP4って言うたらいかんけど好きや。」→ 原告「良い感じでわたしも好きですよ。」とLINEで応答。
R1.12.25	プロジェクト終了。
R1.12.26 【本件行為】	二人で京都・中書島の居酒屋で食事後、帰り道で被告P2が手をつなぎ、駅付近で原告の唇に1回キスをした。原告はその場で強い拒絶を示さなかった。
R1.12.29	被告P2から「年始に会おう」と誘われ、原告は「ないです。」と即座に断る。

本件行為後の経緯・会社の対応

R2.1月中旬	原告がP5課長に相談(キスの事実は伝えず)→席替えを実施。被告P2を東京に異動する方向の示唆あり。
R2.4～5月	原告が改めてP5課長・P6部長に相談。初めてキスの事実を告白。→なかなか会社が動かないと感じ、6月にP7部長に直接電話。
R2.7月～	原告が正式に企業倫理ヘルプライン(社内窓口)へ申告。ESG経営推進室(旧CSR推進室)が対応開始。
R2.10.29	企業倫理委員会が調査結果報告書を作成。「同意のないキスはセクハラに該当」と結論。
R2.11.12	被告P2に減給処分。
R2.12.1	被告P2を東京(第二営業部)へ配置転換。原告との隔離を実現。
R4.9月	被告P2が社内研修動画(本件動画)に講師として出演・配信。原告が視聴してしまう。申し入れ→9/30に被告会社が配信停止・差替え対応。

主な争点

争点①	本件行為(キス)は不法行為を構成するか 原告の同意なくキスをしたか。黙示の同意の有無。
争点②	「事業の執行」につきなされた行為か(使用者責任) 民法715条: 被告会社が使用者責任を負うかどうか。
争点③	職場環境配慮義務違反の成否(3類型) 〔1〕本件行為の防止義務 〔2〕相談後の対応が不十分 〔3〕研修動画への出演と視聴への配慮欠如
争点④	慰謝料の額 不法行為が認められる場合、いくらが相当か。

争点①の判断：不法行為の成否

【裁判所の判断】

✓ 不法行為 成立

明示の同意なし

被告P2は原告からキスについて明示の同意を得ていなかったことは明らか。

黙示の同意も否定

二人はいずれも既婚者。好意を持っていたとしても、性的行動(キス)への同意まで推認できない。

行為直後のLINE

本件行為直後の深夜、原告は知人女性に「死んでも良いかな」「忘れたい」等と不快感をLINEで伝えていた。

行為3日後の拒絶

被告P2の「年始に会おう」との誘いを即座に「ないです。」と断った。

強い拒絶なし≠同意

その場で強い拒絶を示せなかったのは、同僚として業務継続の必要があり「不自然・不合理とは言えない」。

争点②③の判断:会社の責任

争点② 使用者責任(民法715条) → 否定

本件会食は被告会社の業務とは無関係に、被告P2が個人的に原告を誘ったもの(他の従業員なし)。

LINEの履歴からも「職場における立場の優位性を背景に誘った」とは認め難い。

→「事業の執行について」(民法715条1項)行われたとは認められない。

争点③ 職場環境配慮義務違反 → 全て否定

〔1〕本件行為の防止義務

会社業務との関連性が極めて希薄→被告会社が事前に予見して防止することは困難。

〔2〕相談後の対応不備

1月相談時はキスの事実を告白していなかった。正式申告後は懲戒・異動等の適切な対応がなされた。

〔3〕研修動画の配慮欠如

本件行為から2年半超、担当者も交代→事前に予見して防止することは困難。申告後3日で配信停止・差替えと迅速対応。

争点④の判断：慰謝料額

認容額(被告P2のみ)

5万円

(請求350万円に対し)

【減額の考慮事情】

双方とも既婚者

一般に、双方が既婚者であることは考慮要素となる。

キスは1回のみ・短時間

態様として極端ではなく、継続的な行為でもない。

その場での強い拒絶なし

原告は拒絶の素振りを見せなかった。

被告P2の「誤信」

「好きですよ」「いつでも離婚できる」等の発言から原告に好意があると誤信したものと思われる。

研修動画は増額事由×

動画出演は会社の業務指示によるもの→慰謝料増額事由にはならない。

本判決から学ぶ実務上のポイント

黙示の同意の認定は厳格

親密なLINEのやり取りや、その場で強い拒絶を示さなかったことのみでは、性的行為への黙示の同意は推認されない。既婚者間では特に厳格。

使用者責任の限界

業務後の二人だけの私的飲食は「事業の執行」と認められにくい。職場の立場の優位性が背景にあるかどうかが重要な判断要素。

相談時の情報開示と会社の対応義務

被害者が具体的事実(キスの事実)を伝えていない段階では、会社の対応義務の範囲も限定的。被害者は具体的に申告することが重要。

慰謝料額の判断枠組み

被告の「誤信」や行為の1回性・短時間性で大幅減額につながった。350万円請求→5万円認容という大きな乖離。適正額の主張立証が不可欠。



「ちゃん」付けも セクハラになる

東京地方裁判所 令和7年10月23日判決
令和5年(ワ)第25623号 民事第11部

事案の概要

1. 当事者

原告(被害者)

昭和57年生・女性
CS課(カスタマーサービス)勤務
令和3年12月～うつ病・PTSD・適応障害
→ 休職・退職

VS

被告(加害者)

昭和53年生・男性
営業課係長(令和元年11月～)
別課所属・組織上の直接の上下関係なし

2. 経緯

令和3年5～11月	被告による問題行為が繰り返される(約半年間)
令和3年11月下旬	出勤時に涙が出るなどの症状が現れ始め、上司に相談
令和3年12月～	心療内科を受診・うつ病等診断。欠勤後、休職へ
令和7年10月	東京地裁判決(セクハラ認定・22万円賠償命令)

セクハラと認定された行為



「ちゃん」付けで日常的に呼び続けた

業務上の必要性なし。年齢・性別・立場の差から不快感を与えると認定。厚労省の認定基準にも明記。



電報便を自宅に無断送付

差出人「Bとクソ野郎たち」と記載し、事前承諾なく送付。住所の私的流用も問題視。



「今のかわいい」という発言

驚いた原告の様子への冷やかしと認定。業務上の必要性なし。羞恥心・不快感を与えるもの。



「胸元がはだけて下着が...」「体型良いよね」

服装注意の意図があっても、性的な身体を想起させる言葉で伝える必要性なし。体型言及も不要。

セクハラと認定されなかった行為・立証できなかった行為

✕ 「癒して」という発言 – セクハラ非認定

クール室での作業後の疲労を癒してほしいという趣旨と認定。性的な事項を直ちに想起させるとはいえず、単独では不快感・羞恥心を与えるものとはいえないと判断された。

✕ 「好きだよ」「胸の開いた服を着て」等 – 立証できず

被告は明確に否定。診療録には「好き」という発言の記録があったものの、時期・経緯等の記載がなく、証拠として不十分と判断。発言があったとは認定できないとされた。

。

FOCUS

「ちゃん」付けがセクハラになる理由

判決文より(要旨)

「ちゃん」付けという呼称は、一般的には幼少の子どもに対して用いられ、成人に対して用いられるのは交際相手等の親密な関係にある場合が多く、業務上においてこのような呼称を用いる必要性は直ちには見出し難い。被告としては原告に対する親しみを込めて上記の呼称を用いていたとしても、原告と被告の年齢や性別・関係性等に照らすと、原告を「ちゃん」付けで呼ぶことは原告に不快感を与えるものであったといえる。

厚労省も明記

厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準」(令和5年9月)にも、「〇〇ちゃん等のセクシュアルハラスメントに当たる発言」が心理的負荷を与える出来事の例として明記されています。

「善意」は免罪符にならない

被告は「親しみを込めて」呼んでいたと述べました。しかし裁判所は、送り手の意図ではなく受け手が感じた不快感を基準に判断。意図の良さはセクハラ成立を否定しません。

損害賠償の内訳と裁判所の判断

原告の請求額

554万円

休業損害・治療費等を含む全請求

被告への認容額

22万円

慰謝料20万円＋弁護士費用2万円

会社との和解金

70万円

使用者責任・安全配慮義務違反

なぜ22万円に留まったか——因果関係の問題

セクハラは違法と認定されたが、うつ病等の発症については下記の複合要因も相当程度寄与していたと判断：

- ① CS課でのクレーム対応によるストレス（令和2年頃から睡眠障害の症状も）
- ② PTA役員としての業務負担（令和3年4月～）
- ③ 姉の離婚問題による精神的負担

→ 身体的接触なし・発言の侵害性も限定的であることから、うつ病発症との相当因果関係は否定。

休業損害・治療費・賞与等は被告の責任外と判断された。

ハラスメントの処分水準

再度のパワハラと処分の程度

- 再度のパワハラの場合、厳しい処分を検討することも合理的。社会全体がパワハラ防止に取り組む中で、繰り返し職場でパワハラが起きているということは職場秩序に悪影響を与え、離職という形で貴重な人材を失うことにもなる。
- 一般財団法人航空保安協会事件(東京地裁令和7年6月11日判決)は、前回のパワハラで戒告の懲戒処分を受けたにも関わらず3年も経たないうちにパワハラを行ったこと、パワハラ行為の内容も指導の範囲を超えた感情的言動かつ人格攻撃というべき相当に悪質なものであること、それが要因の一つとなって職員が退職に至ったことや職務の特殊性や常に危険及び緊張を伴う現場であること等から人材不足が常態化しており、貴重な人材を失う事態を極力避けなければならないという状況にある中で、2度にわたりパワハラ行為を要因として職員が退職に至ったことは看過することができない重大な事態であったとして、停職処分15日間の懲戒処分は権利の濫用に当たらず、有効であると判断した。

セクハラ事案の処分の程度

- 既婚の男性教諭（学年主任）が、非常勤講師の女性（23歳）をガールズバーに連れて行き、その後も繰り返し食事や同店への再来店を誘ったこと等について減給処分の有効性が争われた事案（学校法人武蔵野大学事件・東京地裁令和6年7月23日判決）。
- 非常勤講師の女性を連れてガールズバーに行き、同人の前で現金を支払って店員女性の下着を見せるというサービスを受け、その後も同じガールズバーに行くことを誘ったり、食事に誘ったりしたことについてハラスメントであると判断。
- 懲戒処分の内容も、1か月分の減給であり、その額も7649円にとどまる等として、懲戒処分を有効と判断。

セクハラ事案の処分の程度

- 入社後 2 週間程度の部下の女性従業員に対して「背後から同人の両肩付近に自身の両手を置き、右手の上に額を乗せた状態を 3 秒～ 5 秒程度継続するという身体的接触を伴う行為をしたこと」、また同従業員に対して「合気道の実演の相手をさせ、同人の手を取ったり、同人の肩に手を触れたりした」というセクハラ行為が発覚しました。
- 加害者は、当社のセクハラ相談窓口の担当者です。

(普通解雇を検討していますが妥当でしょうか?)

(A事件・大阪地裁令和 6 年 8 月 23 日判決参照)

セクハラを理由とした 解雇が無効とされた事例



大阪地方裁判所 令和6年8月23日判決
令和5年(ワ)第2513号 第5民事部

事案の概要

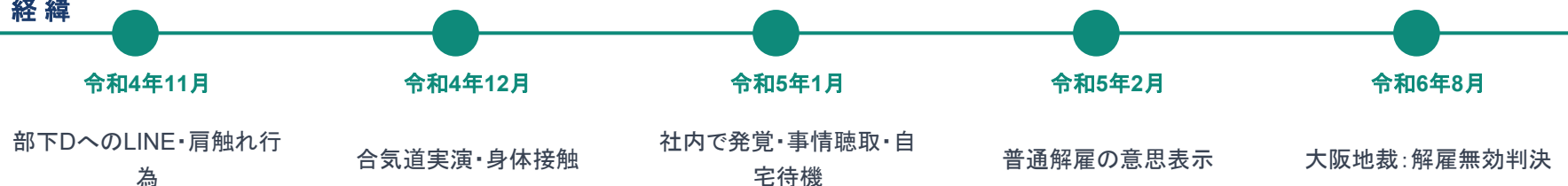
被告(会社)

株式会社あさがおねっと
 児童発達支援等を手がける会社
 大阪府門真市の事務所(本件事務所)を含む
 複数施設を運営

原告(解雇された従業員)

昭和39年生・男性
 元大阪市職員(35年勤務)
 令和3年9月入社・総務部長として事務全般を担当
 セクハラ相談窓口担当者も兼務

経緯



※Dは入社2週間程度の女性パート従業員(既婚・子2人)で、原告はDの上司だった

問題となった2つの行為

行為① 令和4年11月15日

【状況】パート従業員Eからパワハラを理由に退職するLINEを受けショックを受けた

会社側の主張

両肩の上から両腕を回して抱き付き、「もうあかんわ」「こうさせて」と言い約5秒間継続

原告の主張

右後方から両肩に手を置いて右手甲に額を付けた。1秒程度の出来事

裁判所の認定

右後方から両肩付近に両手を置き(左手は鎖骨付近まで)3～5秒程度継続。「抱き付き」とまでは認定せず

行為② 令和4年12月13日

【状況】DからDの子らに武道を習わせたい旨の話が出たことをきっかけに合気道を紹介

会社側の主張

合気道の練習を称して手を取る・身体を密着させる行為を計3回

原告の主張

動画を見せたり技を実演。手を取ったり肩に軽く手を回したが極めて短時間

裁判所の認定

手を取ったり肩に触れた事実を認定。「3日にわたる3回」は証拠不十分として不採用

裁判所の判断① セクハラは認定された



両行為ともにセクハラ(就業規則違反)と認定

- ① 行為①: 就業規則25条[13][14]の「性的な言動により他の社員に苦痛を与え、就業環境を害する行為」に該当
- ② 行為②: 合気道実演も「正当な理由なく女性従業員に身体的接触を伴う行為の相手をさせるもの」として同規則違反
→ とりわけ、原告がセクハラ相談窓口担当者であったことが不適切さを強める事情とされた

被告の反論と裁判所の判断



被告の主張: Dは不快感・拒絶を明示しなかった

Dは入社2週間程度で原告は上司。既婚者。
これらの状況では、真摯な同意があったとはいえず、行為は正当化されない



被告の主張: LINEのやり取りが良好で同意を示唆

良好なLINEは「入社間もない部下と上司の社会的なやり取り」の範囲内。
行為を正当化する根拠にはならない

実務上のポイント

- ・不快感・拒絶を明示しなかった ≠ 同意
- ・上司→部下という力差があれば、被害者が拒否しにくい環境にある
- ・セクハラ窓口担当者によるセクハラは不適切さが一層重大に評価される

POINT

セクハラを認定しつつも 解雇は「やり過ぎ」と判断

解雇無効と判断した3つの理由

1

反省の態度あり

事情聴取(1/31)において、原告は身体接触があったことを認め、反省の意を示していた

2

前歴なし

過去に懲戒処分を受けたことも、女性への身体接触について指導を受けたこともなかった

3

行為の程度

行為①は決して軽視できないが、重大なものとはまではいえない(身体接触の態様・時間)

「解雇以外に手はなかったか」——解雇回避可能性

【会社の主張】

① Dが原告と一緒に仕事をしたくない意向 ② 事務以外に任せられる業務がない → 配置転換不可 → 解雇やむを得ない



【裁判所の判断】解雇回避は十分可能だった

- 在宅でできる業務（書類作成等）が相当程度含まれており、原告は在宅勤務が可能だった
- 本件事務所以外の施設訪問が必要な業務は、各施設を訪問すれば対応できる
- Dは週20時間以内勤務で事務所不在の時間が相当程度あり、スケジュール調整をすれば原告も出勤可能
- パート従業員への指示・依頼はD以外の従業員や代表者を通じて行うことができる

判決の結論と会社が受けた影響

解雇無効

原告の雇用契約上の地位を確認
(事実上の復職命令)

賃金バックペイ

令和5年3月～判決確定日まで
毎月末日に24万3940円の支払義務

遅延損害金

各支払期日の翌日から
年3%の割合で加算

コスト試算(概算)

令和5年3月から判決が確定するまで賃金の支払義務が続く。仮に判決確定まで約2年(令和7年3月頃)とすると:

$24万3940円 \times 24ヶ月 = 約 586万円$ のバックペイが発生(遅延損害金別)

解雇手続に要した弁護士費用・訴訟対応コスト・職場の混乱も加えると、解雇という選択のコストは非常に大きい

実務への示唆

この判決が人事・法務担当者に求めること



● セクハラはあった。でも解雇は無効

「セクハラが軽微なら解雇できない」のではない。反省・前歴なし・行為の程度を総合して「解雇は重すぎる」と判断された。行為の重さに見合った処分設計が必要。

● 解雇前に「回避措置」を尽くしたか

在宅勤務・配置転換・スケジュール調整など、解雇を回避する手段を検討・試みた事実が必要。「難しい」では不十分。

● セクハラ窓口担当者こそ要注意

本件では窓口担当者が加害者になった。担当者を含む全管理職・役員への定期研修が不可欠。担当者の行為は「より重大」と評価される可能性がある。

● 証拠と事実認定の重要性

Dの「3日間で3回」「両手を前まで回した」という証言は証拠不十分として不採用。被害申告は具体的な日時・行為・証拠と合わせて記録することが重要。

ありがとうございました。