

# ハラスメント相談の心構えについて

平成23年11月18日

弁護士 渋谷元宏  
しぶや総合法律事務所  
<http://shibuya-law.com>

## 1 各種ハラスメント（セクハラ、アカハラ、パワハラ等）の定義

- ・ 「京都大学におけるハラスメントの防止と対応について（冊子）」第3項
- ・ 「京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第2条
- ・ 「京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程の運用について」第1項（第2条関係）
- ・ 各ハラスメントの詳細例

↓

相談にあたって、必ず再確認

（定義を知ることによってハラスメントの範囲・限界が見えてくる。）

いずれも根本にあるのは上下関係・立場の強弱を利用したもの

### 〈参考：男女雇用機会均等法11条〉（セクハラの定義に関して）

「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 相談員の役割・責務等

- ・ 「京都大学におけるハラスメントの防止と対応について（冊子）」第5項（2）（4）（5）
- ・ 「京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第10条、第15条
- ・ 「京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程の運用について」第7項（第10条関係）
- ・ 「ハラスメント相談に関する心得」

↓

相談前だけでなく、相談継続中も常に意識することが必要  
相談内容はハラスメントの解決に大きく影響するので

### 3 ハラスメントの法的効果

#### ①民事事件

- ・行為者に対して、不法行為に基づく損害賠償請求
- ・使用者に対して、不法行為に基づく損害賠償請求（使用者責任の追求）
- ・使用者に対して、債務不履行に基づく損害賠償請求（職場環境の配慮義務違反）
- ・使用者に対して雇用契約上の地位確認（労働事件）
- ・仮処分（ハラスメント行為差し止め、解雇の場合の地位保全、賃金仮払など）、労働審判制度

\* 賠償額は50～150万円くらいが多いが、近年、若干増額傾向にあり、事案によってはさらに高額事例もある。

#### 【参考】

元大阪府知事の選挙用ワゴン車中での女子大生に対するわいせつ行為、虚偽告訴として逆告訴した行為、記者会見の内容等が違法であり、多大な精神的苦痛を与えたものとして、1,100万円（わいせつ行為につき200万円、虚偽告訴に関する名誉毀損につき500万円、記者会見による名誉毀損行為につき300万円、弁護士費用100万円）の慰謝料等の支払いを命じた事例（大阪地判H11.12.13判例タイムズ1050-165）

#### ②刑事事件

強姦罪、強制わいせつ罪、傷害罪、暴行罪、脅迫罪、強要罪、公然わいせつ罪、名誉毀損罪、侮辱罪、業務妨害罪などにあたり得るので、刑事告訴（告発）が考えられる。

### 4 相談の重要性

#### ① 事実認定、証拠収集につながる

相談は「裁き」ではない（「心得」ステップⅢ3参照）が、相談者の話を整理することが必要。

それが間接的に証拠として採用され、事実認定につながる可能性がある。

← 被害を受けたとされる時点から、比較的、近い時期に、相談者（被害者）から具体的かつ詳細に聴き取られた内容は、証拠としての信憑性が高いといえる。

#### ②「冤罪」の回避

必ずしも相談者が真実を語っているとは限らず、客観的証拠がない場合には、判断が難しい。特に、ハラスメントの法的効果や、社会的な影響からすると、「冤罪」とならないよう、慎重な対応が求められる。

もちろん、前述のとおり、相談は「裁き」ではないが、明らかな矛盾がある場合には、他の情報（関係者からの聴き取り）をできる限り参考に。

↓

ただし、被害者は、被害によって精神的に混乱しており、事実関係を論理的に話せない可能性があり、反面、加害者は、ただ事実の否定に終始する可能性がある。このような場合に、相談者の話が「論理的ではない」という理由だけで、虚偽・妄想と決めつけてはいけない。

#### 【参考】

- i 既婚男性と交際していた独身女性が、男性の勤務先に「男性が地位を利用して性的関係を迫りストーカー的被害を受けたので使用者責任を追求する」旨の文書を送付した事案につき、文書の内容の重要部分が真実と認められないとして、男性に対する名誉毀損行為が成立するとされた事例（東京地判H12.6.30）。
- ii 職場において男性上司から肩、髪、腰に触られたり、抱きついて猥褻な行為を継続的に受けていた（原審の地裁判決では被害女性の供述が信用されず、セクハラ行為が否定されていた。）にもかかわらず、会社が適切な処置をとらず、退職せざるを得なくなったとして、慰謝料等で275万円が認定された事例（東京高判H9.11.20判例タイムズ1011-195）。

#### ③ 相談員への懐疑心・責任追及の危険

相談者は、相談員に対して、「加害者と同じ組織の人間として庇うのではないか」という不安・疑念をもつ可能性がある。

②のような冷静な判断・対応が求められつつも、相談者への協力態度・姿勢は貫くべき。さもないと、時として、相談員が責任追及の対象となる危険もある。

#### 【参考】

Y市の女性職員Xが、課長宅で行われたバーベキューの記念写真撮影の際、A係長から手首をつかまれてAの膝の間に座らされ、「不倫しよう。」と言われた。

この件につき、Xがセクハラ相談窓口の職員課長Bに相談したところ、BはAをかばう発言をしたり、また、Xが異動を求めているものと思いき、「異動時期まで待つように。」と言い、今の所属する係がXには荷が重すぎるかのような発言をした。

そこで、XはY市長に直接内容証明郵便で苦情を申し立てたところ、Y市長は助役Cに命じて調査させたが、調査結果はAのセクハラは認められないというものだったので、十分な対応をしなかった。

Xが、A、B、Y市長の行為によって精神的損害を受けたとして、国家賠償法1条1項に基づき、Y市に対して330万円の損害賠償を求めた。

Y市側はセクハラ行為を否認、対応も違法ではなかったとして全面的に争った。

↓

Aの行為は職場外・勤務時間外ではあるものの、職員全員参加・職場の親睦目的の会合で行われたものであるから、国賠法1条「職務を行うについて」の要件をみたす。

BはAのセクハラ行為を認識しながら、Y市のセクハラ防止の基本方針・要綱に沿った処置をせず、この権限不行使は許容限度を逸脱したもので違法。

Y市長はCの調査結果からAのセクハラ行為を認識できなかったもので、Y市長の権限不行使が不合理とはいえ、違法ではない。

結局、A、Bの職務に関する違法行為に基づき、Y市は国賠法上の損害賠償義務を負う。（220万円の慰謝料を認定）

（横浜地判H16.7.8判例時報1865-106）