

新入社員に対する歓迎会二次会でのセクシュアル・ハラスメント

- 【文献種別】 判決／福岡地方裁判所
【裁判年月日】 平成27年12月22日
【事件番号】 平成26年（ワ）第3814号
【事件名】 損害賠償請求事件（福岡トヨペット・セクハラ事件）
【裁判結果】 一部認容・一部棄却
【参照法令】 民法709条、715条
【掲載誌】 裁判所ウェブサイト

LEX/DB 文献番号 25541909

事実の概要

X（26歳・女性）は、平成26年6月に派遣の登録をし、同年7月22日、Y₂会社A店に派遣された。A店の従業員らは、8月3日、Xらの新入社員歓迎会を開き、約20名が参加。その後、二次会が開かれ、約10名が参加した。Y₁（A店セールスコンサルタント副課長）は、二次会において、Xとカラオケを歌うために同人をカウンターの前に連れて行き、Xが歌っている途中、Xの太腿をスカートの上から両腕で抱える形で抱え上げた。同会に出席していたBは、Xのスカートがずり上がっていたことから、慌てて駆け寄り、Xのスカートの裾を前から左手で引っ張りながら、Y₁に「下ろして。危ない。」と言って、Xの体を右手で抱きかかえ、Y₁からXを引き離れた。Xは、本件行為が行われた後、泣きながら店舗を出て帰宅。同月5日は入社したものの早退し、同月30日付けでY₂会社を退職した。Xは、翌月に2回、めまい、嘔吐症、心身症の疾患でクリニックを受診している。Xは、本件行為につき、警察に被害届を出した。

Y₁ほか3名の従業員は、8月7日、X宅に謝罪に行った。また、10月頃には、70万円で示談することが話し合われていたが、Y₁が送検されたこと、示談の金額が適正かについてYらが疑問を払拭できなかったこと等の事情により、示談は決裂した。なお、Y₁は、12月26日付けで、本件行為につき暴行罪で略式起訴され、翌年1月、罰金10万円に処する旨の略式命令を受けた。

Xは、Y₁及びY₂に対し、慰謝料等の支払いを

求め、訴訟提起した。

判決の要旨

「Y₁の行為は、女性であるXの承諾なしに、突然その太腿に触れて持ち上げるというものであり、その結果、他の従業員がいる中でXのスカートがずり上がる状態になったというのであるから、Xの性的羞恥心を害する行為であったことは明らかであり、故意にXの人格的利益を侵害し、Xに精神的苦痛を被らせるものと評価できることから、不法行為を構成すると認めるのが相当」であり、Y₁はXに対し、不法行為に基づく損害賠償責任を負う。

Y₂も、「本件行為は、勤務時間終了後に職場外の場所で行われたものではあるものの、Xほか1名の新入社員歓迎会の二次会であったというのであるから、Y₂会社の業務に近接してその延長において行われたものと評価でき、Y₂会社の職務と密接な関連性があり、その事業の執行につき行われたと評価すべき」であって、Xに対し使用者責任（民法715条）に基づき、損害賠償責任を負う。

損害額につき、「本件行為はXが派遣社員として入社したわずか半月程度で起きたものであり、20代の女性であるXにとっては衝撃的な出来事であったと考えられること、Xは本件行為の後、めまい、嘔吐症、心身症の診断を受けY₂会社を退社するに至っていることからすると、本件行為によってXが受けた精神的苦痛は相当大きかったものと推測される。他方で、Y₁の行為は一回的なものであり、抱え上げた時間も数秒であったこ

と、Y₁ほか3名の従業員が本件行為の4日後にはX宅に謝罪に行っていること、本件提訴に至った経緯としても、Yらとしても当初から責任を否定して損害賠償を拒んでいたものではなく、行為態様に争いがあり、最終的に賠償金額で折り合いがつかなくなったものであること等の事情も存在する」との事情等を総合すれば、本件においてXが受けた精神的苦痛を慰謝するには30万円が相当と判示する。（以上の慰謝料のほか、診療費等及び弁護士費用の賠償も認容。）

判例の解説

一 問題の所在

セクシュアル・ハラスメント（以下、「SH」という。）とは「相手の意に反する不快な性的言動」を意味する¹⁾。しかし、「相手方の意思に反する性的言動の全てが違法性を有し、不法行為を構成するわけではなく、当該行為が不法行為たる違法性を有するか否かは、「行為の具体的態様（時間、場所、内容、程度など）、当事者相互の関係、とられた対応等を総合的に吟味する必要がある」（大阪地判平8・4・26判時1589号92頁）²⁾。

もっとも、本件行為は、副課長と新入社員（契約社員）という権力関係を前提に、Xの意に反して行われた性的言動であって、Xが不快と感じていることはもちろん、客観的にも違法であることは暴行罪で罰金10万円の刑が確定していることに明らかである。（Y₁も、Y₁がXの同意を得ず、突然、その太腿に触れて持ち上げたという本件行為の大筋については、これを認めており、本訴訟によって同行為が不法行為にあたることを争うものではない。）

以下、まずは、Y₂会社の責任を問う前提として、民法715条該当性（業務執行性）を判断した上、当事者が具体的に争う事実認定、及び損害額算定に係る問題について、検討を加えることとしよう。

二 使用者責任の成否——業務執行性

本件行為は、勤務時間終了後に事業所外において開催された歓迎会の二次会であったことから、Y₂の使用者責任を問う前提として業務執行性も争点となりうる。

もっとも、既に、東京地判平15・6・6（判タ1179号267頁）は、女性社員が、会社主催の懇親

会後、上司と三次会まで飲食し、帰宅中のタクシー内で上司からSH行為を受けた事案において、一次会が会社の職務として開催されたこと、三次会には上司が誘い、参加したのはいずれも同社の社員であったこと、同行為は事業所外において深夜に行われたものであるが、かかる状況を、加害者は上司としての地位抜きには作出できないものであること等を認定し、当該行為は、会社業務に近接して、その延長において、上司としての地位を利用して行われたものであり、会社の職務と密接な関連性があり、事業の執行につき行われたことを判断している。本件事案の一次会は、勤務時間終了後に職場外で行われたものとはいえ、Xら新入社員のために催された歓迎会であり、二次会には一次会参加者の半数が参加している。先行裁判例と比較しても、本判決の「Y₂会社の業務に近接してその延長において行われた」との判断は妥当と考えられる。

三 事実認定における問題点

SHは、密室ないし部外者の目が届かない所で行われることが多く、いかなる事実が存したかは、裁判における重要な争点となってきた³⁾。本件においても、事実認定に係り、本件行為の具体的態様、及び同行為により被害者の下着が見える状態になったのか、が争点となっている。

この点、判決は、本件行為の約3ヶ月後に作成されたA店従業員B、Cの検面調書につき、その供述は「具体的で迫真性があり、B及びCは、Y₂会社の従業員とはいえ、検察官の面前でことさら虚偽の供述をするまでの動機はない」として、信用性が高いと判断。行為の具体的態様については、これらの供述に、当事者の証言及び店舗の構造を照らし合わせ、慎重に事実認定する一方、本件行為によって、Xの下着が見える状態になったのかという点については、B・Cの証言に全面的に依拠し、Xの一貫した主張を斥けている。

確かに、問題がXの下着が見えたか否かである以上、その場に居合わせた者の証言は重要な意味を持つ。しかし、この目撃者はY₂会社の社員であり、Y₁の同僚として現在も（今後も）働く者である。判決は「信頼性が高い」と評価する検面調書であるが、同調書が作成されたのは、11月14日であり、被害の日からはすでに3ヶ月以上が経過している。この時点では、示談も「Y₁が

送検されたこと、示談の金額が適正かについて被告らが疑問を払拭できなかったこと等の事情」により決裂して、本件が裁判で争われることは、ほぼ確実な状況となっていた。真実は藪の中とはいえ、口裏合わせをする時間は十分にあり、また、証言した社員らにとっても、自らの雇用を危うくしてまで、Xのために真実を証言することが困難であることは、想像に難くない。

本判決が認定する、同意なしに太腿に触れて持ち上げるという行為は、確かに違法なSHであるが、これだけであれば、例えば、Y₁を他の営業所に異動させる等の措置があれば、Xが仕事を継続することも可能であったかもしれない。しかし、同行によって、衆人環視の中、スカートが下着の見える状態になるまでずり上がったこと、すなわち、下着を多数の同僚に見られたことは、Y₁との関係だけでなく、A店の多くの同僚との関係でも性的羞恥心を著しく害し、A店で仕事を継続することを困難とする事情であるといえるのであって、本件行為がXに与えた深刻な被害の前提をなす事実であるといえる。本件において、Y₁がXを持ち上げた行為自体は、直後に謝罪していること、示談交渉も行われていることから、Yらにとっても争いようがないのであって、争点は、示談交渉決裂の理由からも明らかのように、賠償金の額に絞られている。この賠償額を左右するのが、被害の重大性であり、下着が見えたか否かは、まさにこの点に関わるとすれば、この一点に絞って、組織ぐるみの隠蔽工作が行われることは、十分に考えられるといえよう。

報道によれば、裁判において下着は見ていなかった旨を証言した社員は、当日、本人に向かって、下着が丸見えだった旨を告げていたという⁴⁾。むしろ、この報道はXの主張に依拠するのであるが、そもそも、Bは、「Xの下着が見えてしまうのではないかと思って慌てて駆け寄り、Xのスカートの裾を前から左手で引っ張りながら（中略）、Y₁からXを引き離れた」旨を証言しているところ、このように下着が見えていたか否かの重大性を同じ女性として認識しているBであれば、救出され、Bに「もたれかかるような形で抱きついてきた」Xに対し、下着が見えていなかったのであればなおさら、見ていなかった旨を告げて、Xを安心させるのが自然であるといえよう。しかし、Xは、本件行為後、泣きながら帰宅し、翌営業日には出

社したものの早退して、そのまま退社に至っている。翌月には、心身症等の疾患でクリニックを受診しているのであって、こうした事実の経過は、判決が認定する事実に合理的な疑問を抱かせるに十分なものといえないであろうか。少なくとも、判決が、Y₂社員の証言について、「検察官の面前でことさら虚偽の供述をするまでの動機はない」とまで言い切った点には、疑問を禁じ得ない。

四 損害額の妥当性

上述の通り、本裁判の主たる争点は、本件行為に対する慰謝料額として、いくらが妥当であるかである。この点、判決は、「Xの性的羞恥心を害する行為であったことは明らかであり、故意にXの人格的利益を侵害し、Xに精神的苦痛を被らせるもの」であるとしつつ、「Y₁の行為は一回的なものであり、抱え上げた時間も数秒であったこと、Y₁ほか3名の従業員が本件行為の4日後にはX宅に謝罪に行っていること、本件提訴に至った経緯としても、Yらとしても当初から責任を否定して損害賠償を拒んでいたものではなく、行為態様に争いがあり、最終的に賠償金額で折り合いが付かなくなったものであること等の事情」を考慮して、30万円の慰謝料を認定している。

確かに、一回的かつ数秒の被害は、長期間・長時間の被害に比べれば、まだ軽いといえるケースが多いであろうし、また、SH裁判では行為自体を否定する加害者も少なくない中、Yは、少なくともXの同意なく太腿に触れ、持ち上げた事実については、これを認めた上で謝罪しており、決裂したとはいえ示談交渉にも応じていたのであるから、これを慰謝料算定にあたって考慮することは、（対極のケースで慰謝料が加算されることとの比較の限り、）正当である。

しかし、本件事案は、社外の飲食店において開催され、開催の事実自体は否定しようがない新入社員歓迎会に出席した新入社員が、二次会から泣き帰った後、出社もできない状態に陥ったものであって、そこで何らかの問題のある行為が行われたことは、Yらにとっても隠しようがなかったといえる。Yらの謝罪及び示談交渉は、こうした行為が刑事・民事の裁判という形で表沙汰となり、Yら（特にY₂）の社会的信用が失墜することを避けるための行為であったにすぎないとも評価しうるのであって、こうした意図は、示談の提案が、

Y₁の送検を一つの理由として撤回されたことから窺い知ることができる⁵⁾。以上の背景からすれば、本件事案におけるYらの対応は、そこまで高く評価されるべきものとも思われない。

また、裁判例の動向を踏まえるならば、仮に以上の要素が考慮されなかったとしても、本件は、高額な慰謝料が期待される事案とはいええない現実がある。例えば、東京地判平 25・2・14（公刊物未登載、LEX/DB 文献番号 25511237）は、既婚女性が、宴席で隣に着席した加害者から、スカートの上から左腿をさする、あるいはスカートの中に手を入れて太腿をさする（その際、スカートが自然に上に上がることがあった）というSH行為を受けた事案である。被害者は、加害者の手を払い退け続けたが、同行為は2、30分間にわたって継続され、その間、被害者は、同席していた夫に知られたら後に怒られる等と考え、同行為を辛抱していたという。加害者は行為自体を否定しているため、当然、謝罪もなく、しかも、被害が2、30分間継続しているこのケースで、裁判所が認定した慰謝料は本件と同額の30万円にすぎない。以上の傾向は、太腿への接触事案に限るものではなく、東京地判平 27・3・31（公刊物未登載、LEX/DB 文献番号 25540158）は、実質的な経営者が、海外出張先のホテルの個室という密室の中で無理矢理、被害者の陰部を触ったという「悪質」なケースでも、50万円しか認定していない。

SH事案において同行為自体につき慰謝料が認容されたケースは、LEX/DBに収録の限り、少なくとも96件を確認することができるが⁶⁾、認容額が100万円に充たないものが42%（40件）であり、200万円以下の認容事例が、全体の84%（81件）を占める。これら96件は、性的暴言、胸や臀部・陰部への接触、キスの強要、立場を利用した口淫や性行為の強要等、全てが故意による悪質な権利侵害事案であり、結果として心身の健康を害する被害者、強要がない場合であっても事実上退職を余儀なくされる被害者が少なくない⁷⁾（にもかかわらず、逸失利益の賠償はほとんど認められていない⁸⁾）。慰謝料が、こうした諸事情を踏まえ算定されていることを考え合わせれば、上記の認容額は、事案に照らし、説得力を欠くといわざるを得ないように思われる⁹⁾。

●—注

- 1) 被害者が当該言動を「不快」と感じたならば、それはSHなのであって、こうした主観的基準は、キャサリン・A・マッキノンの古典的定義（相手の希望に反する性的要求を押しつけること）以来、一貫して同概念を特徴付ける判断基準として社会に浸透している。
- 2) 裁判例における違法性の判断基準については、拙稿「不法行為法における『傷つきやすい被害者』——セクシュアル・ハラスメント訴訟の分析」早法84巻3号（2009年）448頁を参照。
- 3) SH事案では、加害者側が行為自体を否定する、あるいは、行為について被害者の同意があったと主張することが多く、この事実認定にあたっては、裁判例の蓄積の中で、新たな「セクシュアル・ハラスメント法理」が形成されている（小島妙子『職場のセクハラ』（信山社、2008年）100頁以下参照）。
- 4) 西日本新聞2016年3月17日付朝刊「性暴力の実相・第3部(2)」参照。
- 5) 本件においてXが被害届を出した時期は、判決には明らかでないが、社員がこうした隠蔽しようのない犯罪を犯したケースで、速やかな謝罪によって被害届の提出を防ぎ、それが無理でも、示談によって送検を免れるよう努めることは、Y₂会社のリスクマネジメントとして経済合理性を有する。実際、軽微な傷害事件等では、示談が成立すれば、不起訴処分となることが多いことを前提に、一般的な略式起訴の場合の罰金相当額（10万～30万円）で解決するケースが少なくない。
- 6) LEX/DBインターネットで、「セクシュアル・ハラスメント」の類似表現と「損害賠償」「慰謝料」のキーワードをAND検索した341件についての調査（2016年3月25日現在）。なお、平成24年までの53判決を分析する先行研究として、千葉県弁護士会編『慰謝料算定の実務〔第2版〕』（ぎょうせい、2013年）45頁以下も参照。
- 7) SH被害者は、事を公にすれば好奇の目に晒され、また、加害社員のキャリアに傷を付けたとして、嫌がらせの対象となることすらある。連合が、現在在職中の20代～40代の女性634名を対象に行った調査によれば、ハラスメント被害にあった働く女性306人の対応のうち最も多いのが「我慢した」（31.4%）であり、「諦めて仕事を辞めた」も25.2%にのぼることは、こうした現実を示しているといえよう（2014年6月公表）。
- 8) 京都地判平 19・4・26（裁判所ウェブサイト）、青森地判平 16・12・24 労判 889 号 19 頁、東京地判平 12・3・10 判時 1734 号 140 頁等、公表裁判例は数例にとどまる。
- 9) こうした実務の背景にジェンダーバイアスを指摘するものとして、拙稿「賠償額の算定とジェンダーバイアス」法セ737号掲載予定参照。