

2015.9.7

於 (株)ネクスコメンテナンス北海道

セクシュアル・ハラスメントを考える

弁護士 田中 宏

はじめに

御紹介いただいた田中宏です。本日は宜しくお願いたします。

まず、セクハラというものを理解していただくためには、今日、女性が社会の中でどういう位置づけで、どんな風に評価されているかを考えなくてはならないと思います。戦争が終わって 70 年が経ちました。昭和 21 年 11 月 3 日に今の憲法が公布されました。そして、昭和 22 年 5 月 3 日に憲法が施行されました。その憲法 14 条は、「法の下での平等」を謳い、性別による差別を禁止しています。参政権も男性と同様に付与されています。この憲法ができる以前は、女性の選挙権が認められず、社会的に見ると男社会で、女性というのは裏方として、家庭を守るのが役割だと言われていた社会構造だった時代でした。ところが、新憲法によって、男女同権社会が出来ました。人間の意識と言うのは、一朝一夕に変わらないもので、いくら憲法で「法の下での平等」だとか「対等な参政権」というものを保障したとしても、それが実際には、意識の変革につながらなかったということです。従って、「女のくせに」「女だてらに」というような言葉に象徴されるように、男性の女性を見る目が依然として変革されず、こういう言葉になるわけです。ところが、次第に、女性の社会進出が進みました。一方、日本は少子化社会、人口の減少社会に入ったわけです。日本の労働力不足をこれからどうするか。最後のマンパワーは女性なのです。活用されていない女性の労働力を活用することが、まずやるべきマンパワー対策です。お配りした資料の中に、内閣府の男女共同参画

局の「男女共同参画社会ってなんだろう」というペーパーがあります(資料1)。政府が、男女共同参画社会を作ろうということを提唱しているわけです。この男女共同参画社会基本法を見ますと、5つの柱があります。一番真中の上の方に、男女の人権の尊重というものが謳ってあります。このペーパーに女性が主体的に生きることを保障していなかった明治憲法の時代から、今度は逆に女性が主体的に生きる。そして女性が個として尊重される時代になりつつあることが認められます。現代はそういう時代だということをまずご理解下さい。

女性が個として尊重される社会だ、個というのは、個人として尊重される社会、逆に言えば、尊重されない、差別があるとそれに対する批判が起きる訳です。その内容として、女性の(1)性的自由、(2)女性の自己決定権、(3)女性の人格的利益を尊重するようになってきたということです。女性の性的自由につきましては、例えば、刑法犯として強姦罪、強制わいせつ罪という犯罪もあります。現行刑法は、旧憲法の時代に制定されたものです。これらの罪は、女性の性的自由を否定するもので、犯罪として位置付けられていました。ところが、大正時代に「女工哀史」という細井和喜蔵が書いた本がありますが、その中で、女工は監督に無理やり犯されていたことが述べられています。強姦は犯罪であるという刑法があっても、警察に届けるなんてことは夢のまた夢で、黙認されているということがありました。そういう時代がずっと続いていましたが、女性の社会進出が進んで、性的自由を否定するような事柄、嫌がらせというものは許されないということが社会の意識になってきたわけです。厚生労働省の労働局で発行しているパンフレットの中に、「セクハラは犯罪です」というものがあります(資料2)。これはその通りで、これはやっちゃいけないんですという時代だということをご理解下さい。それで、今日皆様に「セクハラを考える」という最初の視点として何が必要か、

今はどういう時代なのかということを理解してもらった上で、セクハラを理解していただきたいと思います。頭から駄目だと言っても心からの納得・理解につながりません。お配りしたレジュメの最後のページをご覧ください。12のまとめの部分ですが、なぜセクハラが起きるのかということを考えてみますと、意識改革が必要。レジュメにゴシックで中高年のオヤジと書きましたが、セクハラをするのは中高年のオヤジに限らないんですが、中高年のオヤジは、処分されても何故処分されたかがわかっていないんです。意識が昔のままなのです。「このぐらいはいいだろう」とか「なんで駄目なんだ」と反省するどころか、逆切れして冤罪だと叫ぶわけです。本当に悲しいワンパターンの構図です。昨年7月、東京都の都議会で女性の議員が男女共同参画の質問をしていたところ、議場から「お前、結婚しないのか」「子供を産めないのか」というヤジがあったことはご記憶にあると思います。議員ですら、議会の中で女性の尊厳を否定するような発言をして平気なんですね。最初は誰がそんなことを言ったんだと問題になりましたが、名乗り出ませんでした。ところが、録画を見まして、その声の質から発言者が特定され、自民党のある議員だったということがわかりました。その時に自民党もこんなことで何で騒がれるのかと困惑していました。しかし、どこかで幕引きをしなくてはならないということで、名を名乗らせて謝罪させました。当初の対応は、何故こんなことが問題になるのかという意識でした。ですから、中高年のオヤジは往々にして何故セクハラが駄目なのかということを理解していない人が多いということで、意識改革が必要だと書いたわけです。

セクハラというのは、性的な嫌がらせですが、する側は、セクハラをされる身になって考えることがない。自分の娘さんがそのような目に遭った時に、どうするかということを考えれば良いわけですが、それとこれは別だと都合良く考えてしまうわけですね。ですから駄目なんです。それともう一つは、

結論を言いますが、セクハラはアウトだという視点を会社の従業員全員が共有しないと駄目だということなんです。何が必要かという、レジュメで、事業主の措置義務について書きました(6頁)。事業主の措置義務というのは、どういうものかという、まず一番大事なのは、(1)の①に書きましたが、この会社はセクハラを許さないんだという姿勢、しっかりした方針がないと駄目だということです。トップの姿勢というところもゴシックで書きましたが、トップが全ての従業員の方にメッセージを発する。そのメッセージは、「セクハラは絶対駄目だぞ」ということを言って、懲戒事由に当るということをアナウンスしないと駄目なのです。これは今日言いたかった結論です。結論を先に言ってしまいましたけれども、まずは意識改革が必要、そして従業員がセクハラについての意識を共有する。同じ意識を持って仕事に向かう。その中で、女性の人格を尊重するということが必要だと思います。

それからもう一つは、7ページの11の(2)で書きましたが、これは、いくら会社の上層部からセクハラは、犯罪なんだ、駄目なんだと言ってもそれだけではなかなか職員の行動規範にならないのです。なぜかという、セクハラはなぜ許されないのかということ的原理的に理解しないとマインドにならない。何故ダメかが分らないと、ただ社長や総務がうるさいという風を受け止めてしまうのです。必要なのは、なぜだめかということをよく理解すること、ここに尽きると思います。(3)で組織風土、ネクソコメンテナンス北海道はセクハラを許さないぞということ、共通の社是として考えるといった組織風土があれば、セクハラは防止できると思っております。結論から言ってしまいましたが、そういった方向でお聞きいただければありがたいと思います。

第1 セクハラとは何か

1 セクハラとは一体何なんだ、ということですが、お配りした資料1をご覧ください。1の3枚目の真ん中あたりに、均等法というのがあります。均等法とは、男女雇用機会均等法という法律です。この11条では、(1)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付き不利益を受け(2)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(2)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、と定めています。均等法では、このように、雇い主の義務として、措置義務を定めています。その措置義務の内容につきましては、また後で話をしたいと思います。

この定義にありますように、二つのセクハラの種類があります。一つは、労働条件で不利益を受ける。例えば、セクハラを行った女性労働者が拒絶したり、嫌がるなどの対応によって解雇するとか、配置転換するとか、降格するとかそのようなことがあります。それは、セクハラを理由として、「俺の従業員なのになぜ言うことを聞かないのか」と考えるバカな経営者もいるのです。従業員であれば、性的にも自由にできると錯覚しているのです。その錯覚によって、不利益を与えるのですから、完全に違法行為となり、損害賠償の対象になるということでもあります。二つ目のタイプは、就業環境が害される。例えば、女性の更衣室にビデオカメラを設置して、それをわかってもしないで一緒に見るとか、そのような馬鹿なことがどこにあるのかと思うのですが、やはり、就業環境が悪化すると、労働意欲も減退しますので、きちんと対応しなければいけません。この二つのタイプのセクハラは、**性的な言動**によって不愉快を与えるものです。

ここで言う性的な言動とは、相手の意思に反する性的な言動と言われております。では、相手の意思に反するというのですが、受け止め方は千差万別ですよ。私は構いませんよという女性の労働者もいれば、それはやめてくださいという人もいます。誰を基準とするかというところ、平均的な女性労働者であればどう反応するかを基準にして、意に反するかどうかを決めているということでもあります。ただ、裁判になった事例を見ますと、大体は社会的に許容される範囲を逸脱しているかどうかというところが分岐点です。例えば、言動というところで、「おぼん」と言った事件もあります。女性の労働者で、中年の方に対して、「おぼん」「お前はブスだ」とか「お前は処女か」とか「お前は彼氏はいるのか」とかこういった発言は、今の社会の中では、先ほど言ったように社会的に見て許容される範囲を逸脱している発言です。ですから、言葉には気を付けて対応しなければなりません。2 ページの(ア)の発言は、実際に裁判になった例です。まず、スリーサイズを尋ねたとか、恋の告白ではないのですが、「あなたが好きです。一緒にいたい」だとか「エッチしよう」だとか、もっとひどいのは、「お前セックスできないなら退職しろ。クビだ」と、さっき話をしたように、発言に対する対応によって労働条件を不利益に変更した例です。それから、「若い男と付き合っているんだろ。ろくな生き方もしなかつたくせに」。これは宇都宮地裁の事件です。これも中高年のオヤジが、僻んだかどうかはわかりませんが、このようなことを言ったと。あとは、「あなたのパンツの色は白ですか」とか、なんでこんなことを聞くのか、聞いたからと言って何か起きる訳でもない。それとですね、ここには書いていませんが、福岡で実際にあった事件ですが、「割り切った付き合いでどうだ」「一緒にラブホテルに行こう」とか、こういった発言をしたからといって、「はい、わかりました」となる筈がない。ですから、よく気を付けてやらなくては

いけないということですが、東京地裁の平成 15 年 6 月 6 日判決がありますので、ちょっとだけご紹介いたします。これは、日本で二番目に大きいマヨネーズの製造会社、名前を言えばすぐにわかると思います。ここの商品開発部というところで、飲み会があって専務も出席していた。ここから問題なのですが、その宴会は、2 時間で終わったのですが、その後二次会、三次会となって、午前 0 時を過ぎた。そこで、原告の女性の職員の方とその専務が帰る方向が一緒だったので、専務とタクシーに同乗して家に帰る途中に、タクシーの中でその専務が女性の職員に覆い被さるようによしかかって、押さえつけて、動くことが出来ないようにして、その女性職員の唇にキスをして、執拗に吸い続けて、そして「エッチしよう」などの性的関係を強要する発言をした。こういう事件がありました。このために、その職員は翌日から精神的ショックにより出社できなくなって、PTSD になった。こんなことで PTSD になると皆さん思うかもしれませんが、これは本当に重要な問題でして、PTSD になったら、紛争が長引きますし、損害賠償の金額も大きくなりますし、大変なんですね。この女性職員は、その事件があつてから休職していたんですが、5 年後に退職を余儀なくされました。これは一見しますと、会社の飲み会は、業務の延長戦のように見えますが、二次会三次会は、会社の行為とは関係ない。要するに専務だろうとなんだだろうと男と女なので、会社は関係ないように見えます。しかし、よく考えて下さい。専務の背景にあるパワー、絶大な権限というものがあつてそういうことができるわけです。被告の会社は、当然これは個人的なことであつて、会社は関係ないと抗弁しています。被告の会社は、男女間の個人的な関係から生じた行為に過ぎず、会社の職務と密接に関連する行為とはいえないと争った。また、専務はやっぱり悪かったなと思つて慰謝料 50 万円支払っている。しかし、判決は、これは違法だ

として、会社と専務に対して 240 万円払えというものでした。酔っ払って三次会まで行ったのだから、それは会社は関係ないんだと見えるけれども、実はそうではないというのがこの判決でした。

それからもう一件紹介しますと、福岡地裁の平成 17 年 3 月 31 日の判決です。これは薬局の男性経営者が女性事務員に対して放った性的言動が相手方の性的自由、性的人格権に対する侵害をしたとして違法性を有するとした事件です。これは、勤務時間中に原告に対して、「一緒にラブホテルに行こう。社会勉強だ」と言った。そして「彼氏できたか」「欲求はどいう風に処理しているの」とか「どんな体位が好きだ」とか馬鹿なことを言っているので、560 万円の慰謝料を支払えとなった。男性経営者は、女性職員を解雇しているんですね。解雇は無効なので、勤めていたならば、得られたであろう賃金及び PTSD になった治療費を払えということで、560 万円という高額なものになっている。これは発言によるセクハラというものですが、あらゆるパターンがあるので、これはこれで終わりにします。

それから言動の動は、行為・行動です。行動というのは身体の接触や性行為の強要だとか更衣室の撮影というような行動がそうです。作業指示書に、「大好きなあなたの笑顔が私の元気になる」と書いて渡した。本当に馬鹿だね。これもね。証拠が残っちゃうでしょ。男というのは本当に馬鹿だなと思います。馬鹿な言動の果てに 500 万円を超えた損害賠償となりますと結構痛いんです。セクハラについては保険というものはありません。交通事故を起こして自賠償とか任意保険に入ってますでしょ。そうすると与えた損害については保険会社が填補してくれるわけです。ところが、セクハラは、犯罪行為、好ましくない違法行為については保険なんてないんです。それが突然 500 万円の請求が来たらどうしますか？ということ

ですね。

- 2 次は、ここで話をするセクハラというのは「職場」においてということなんですね。会社の中での言動はもちろん含まれますが、就労している場所に限りません。さっき紹介した「エッチしよう」と言ったのは二次会三次会で繋がっているということでした。どういうところでセクハラが行われたかと言えば、出張先のホテルはたくさんありました。これは女性の職員とその上司が仕事が終わって同じホテルに行く。別々に部屋をとっているんですが、上司が自分の部屋に呼び出してわいせつ行為をしたというようなものもありました。

議員会館。ここは何のために書いたかと言ったら、セクハラというのは場所を問わないということを皆さんに理解してもらおうと思って、場所が問題になったものを列記したわけです。国会議事堂の隣に議員会館がありまして、議員に事務室を割り当てられるわけです。この会議室よりちょっと狭いくらいの部屋を一つずつ割り当てられて、そこには秘書の部屋と会議室と国会議員の部屋が区切るようになっています。その中で私設秘書にわいせつ行為をしたという事件がありました。

それから、市議会の議会棟の廊下で、「男いらずの〇〇さん」と呼びかけて、自分の後援会のパンフレットに女性議員を抽象するようなことを書いて配布した人がいた。それから後援会のビラの中に「男いらずの〇〇さん」と、男いらずのところにルビを振って配った。よく地方議員の資質の低下ということが言われていますが、これは資質の低下以前の問題です。人間として、よくこんなことまでやったなあと思う事件でありました。これは千葉県松戸市の市会議員の事件です。裁判所は40万円支払えと判決を出した。随分少ないように思いますが、これはセクハラというより名誉棄損に近い内容かなと思っているものです。

それから次は、バスの中。これもたくさんあるんですね。バスの運転手とバスガイドというのは、ツアーに回って、同じところに泊まるので、どうしても2人になる機会が多いので、こういったわいせつの機会が多いということでもあります。それから大学の構内。アカデミック・ハラスメント（アカハラといっています）。最初にアカハラで事件になったのは東北大学で、平成11年の仙台地裁というのがそれです。これは、大学院生と指導教授の間での教育上の支配服従関係を利用してハラスメントに及んだ。合宿に行きまして、そこでその行為に及んで1年半性行為を継続したという事件です。1年半奴隷のようにしたということです。この教授は、そんなことをしていないということで、同僚の教授に偽証の依頼をするとか色々な悪いことをしていました。判決は、750万円払えというものでした。普通大学の先生といえば、人格高潔という風に思うんですが、そうでもないということです。アカハラの例で、もう一つ。車の中で性行為に及んだ事件。これは東北生活文化大学の教授と学生の事件です。これも一審判決は700万円でした。

それからもう一つ。場所を問わないという例では、教会。教会の牧師さんというのは、人を導くわけです。聖書に基づいて道を説くんですけど、この牧師はとんでもない牧師で、説明するのも憚られるようなセクハラです。判決は、やはり牧師という人を指導すべき立場にある人が、いわば性的関係を強要して被害者がPTSDになってしまうというような事件なので、これも慰謝料は、350万円。牧師からセクハラを受けた人もやはり洗礼を受けてキリスト教に帰依した人なのですが、その女性の信仰心を悪用して、先程の大学の教育上の支配服従に似て、信仰における支配服従を利用してセクハラ行為を行っていたということです。これらを見ますと、場所は全く関係なく、こういうことが起きているということです。

- 3 それから次。先ほどの資料 1 の中に書かれている「労働者」とありますが、これはどういうことかということですが、これは、全ての労働者。男と女。これは均等法に書いてあるセクハラ禁止というのは、男が女性労働者にするセクハラのことですが、女が男に対するセクハラというものもあるということでもあります。その事件を紹介いたしますと、女性管理職の男性職員に対するセクハラ事件です。被告になった女性というのは、ポジションが高くて、被告は会社の経理部長ではないんですが、部長の補佐くらいのポジションにある人で、結構影響力のある人です。ところが、この人は、高い地位にありながら、感情が不安定、精神的に不安定で、部下に対して、些細なミスでも悪態をついて対応するというような性格の人でした。この人が、新入社員に対して、セクハラをやる。どういうセクハラをやるのかというと、下半身を接触したりキスを強要するという。まあこういう人です。特に新入社員の男性に対して、そういうことが多いということでした。この会社は、コンピュータソフトの制作会社ですが、賞与を支給する時に賞与を振り込まないで、社長が直接社員の人に手渡しするんですね。ご苦労さんと。賞与は支給する時にパーティーを開くんですね。会社の中にパーティースペースというのがあって、そこでパーティーをやっているんですけど、その女性は男の社員に近づいてきて、「耳を舐めさせなさい」とか「キスをさせなさい」とか声を荒げて男性社員の首を押さえつけて無理やりキスをするとか、イスに押し付けて股間に触れるとか、何を考えているのかわからないですが、こういう女性の行為も間違いなくセクハラです。セクハラというのは男が女に対するものが大半ですが、そうではないというものもあるということをお覚えておいて下さい。
- 4 さて、そこで次はセクハラをやった場合の加害者本人の責任について話をしていきます。

- (1) 4 ページの 4 をご覧下さい。当社の就業規則 44 条に、「職員が次の各号の一に該当するときは、次条の規定により制裁を行う」となっています。その第 19 項に「セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントに類する行為があったとき」。いいですか、うちの就業規則は類すると書いてあるので、そのものでなくてもいいんです。その周辺でも懲戒になりますよ。厳密にはセクハラにならなくても懲戒処分になりますよ、と。45 条に、懲戒処分の種類として、「訓戒、減給、出勤停止、諭旨免職、懲戒免職」を定めています。それともう一つ、当社就業規則の服務規律というものがあります。これはよく後で見ておいて下さい。その 38 条を読みますと「職員はセクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメントなど公序良俗に反する行為により職場の健全な風紀、環境及び秩序を乱してはならない。その他業務を直接、間接的に妨害する行為をしてはならない。」となっております。ですから、セクハラ・パワハラというのは公序良俗に反する行為ですよということを宣言しているわけです。それから、15-2 で、僕が先程読みました均等法の定義そのままを使っています。「セクシュアル・ハラスメントとは、相手方の意に反する言動でそれに対する対応によって仕事をする上で一定の不利益を与えるもの又は就業環境を悪化させるものをいう」となっています。ですから、言うことを聞かないとか抵抗する人に不利益を与えてはならないし、就労環境を悪化させてもならないと。どういう場合があるかという、性的な関心のある表現を業務遂行中に混交させること。仕事をやっている間に、「昨日はどうだったか」とか「あなたどんな体位が好きなのか」とかそんなことを業務遂行中に混交させてはならないということです。それからヌードのポスターや卑猥な写真、絵画等を見ることの強要や配布・掲示等を行うこと。こ

んな事件がありました。日本赤十字社の血液センターで、血液の責任者の部長さん（医者）が、個室の机の上にフィギュア、女性の裸の人形を置いていたという事件もありました。まさにこれは環境型のセクハラでしょう。

当社の服務規律 38 条に、やってはいけないことを細かく書いていますから、後で読んでおいてください。皆さんや皆さんの部下がこの就業規則に違反してセクハラをやった場合には、当然、処分が待っている訳です。処分が待っているということは、どういう処分が適切かということになります。これは、会社の役員の方が考えなくてはいけませんが、懲戒解雇が適切なのか、それとも諭旨免職が適切なのか、それとも出勤停止か、減給か。それは一概には言えないのです。例えば、被害を与えた期間がどのくらいあるのか、それから、被害の態様と程度。さきの東北大学の教授のように、学生と 1 年半にわたって性的関係を強要していたという場合には、懲戒免職しかない訳です。ですから、例えばさっき話をした、マヨネーズの会社の専務がタクシーの中でのしかかってキスをした。これは 1 回限りなのです。そうするとどの処分が適切かとなると結構難しい。しかも、PTSD になっている。1 回であっても、相当厳しい処分も可能だと思います。

次に、その処分を受けた人、セクハラをした人が、処分は無効であるという裁判を起こしてくる。自分に非がないのに、過剰な懲戒処分を行ったということで会社を訴えてくる。先ほどの女から男のハラスメント事件では、女性の方が懲戒解雇されたのですが、その解雇は無効だと裁判を起こしてきた。冤罪だと訴えましたが、裁判の途中で、パーティースペースで、男の職員にくっついているのが動画で出てきた。それでも認めざるを得なかった。どの処分が適切か。要するに、適切かどうか

は、会社の裁量権がありますね。懲戒処分するかどうかは会社の裁量権。裁量権を濫用したと言われたいような処分をしなければならない。だから、重すぎるというのはダメなのです。重すぎて裁量権を濫用したと言われると処分は無効になってしまう。結構慎重にやらなくてはいけない。

(2) それから刑事責任を問われる場合もあります。横山ノック事件をご存知ですか。横山ノックは、元々漫才師でしたが、大阪府知事になった。そのノックが、選挙運動中に選挙区のアルバイトの女性のパンツの中に手を入れたという事件です。ノックは、その事件で俺やってないのに、虚偽の訴えをされたということで、虚偽告訴事件であるとして、争いました。裁判所は横山ノックに全然反省もしていないということで、1100万円（セクハラの中で一番高い金額）の損害賠償を認めております。

(3) その次に民事責任。セクハラ的事件は大半が民事事件です。先ほど紹介した判例はほぼ損害賠償責任を求める事件でありました。それは、民法の709条の不法行為だということで損害（慰謝料）の賠償を求めるものです。709条は、「故意又は過失によって他人の権利を侵害したるものは、その行為によって生じた損害を賠償する責めを負う」と定めています。故意又は過失と書いていますが、セクハラは過失でやることはありません。必ず故意です。先ほどの教会の牧師のように過失であるわけがない。大事なことは、先ほど言った社会的に許容される行為かどうかが目安なんです。セクハラとなるかならないかの別れ道がどこにあるかといえば、社会的に許容されるかどうかというところにあります。それからもう一つ、違法性が必要になります。違法性というのは、セクハラ行為が社会の秩序から逸脱していると認められることを違法といいます。その違法性がないと駄目ですよということです。社会的に許容されない行為は、違法性があることになります。その結果、それで損害の賠償を

しなければなりません。

それから女性の側の落ち度も考えるべきだという人もおります。過失相殺はないのかと書きましたが、要するに女性の側の落ち度があるのではないか。男の理屈の大半はそれです。セクハラされたとすれば、「どうしてその時に言わないのか。」「なんで我慢していたんだ。」ということをお尋ねしますが、そういった支配服従関係にある時になかなか言えないんですよね。6 ページをご覧ください。事業主の措置義務を列記しておきました。これらは事の推移に従って、配慮しなくてはならないことです。③で相談窓口の設置というものがあります。会社の中にセクハラ、その他のハラスメントについて、こういうことを受けているということを相談する窓口を設置する。設置していることをよくアナウンスすることが大事です。先ほどのマヨネーズの会社では窓口はありましたが、相談者が決まっていなかった。窓口を決めても相談者が決まっていなかったというから、窓口を作ったという形をとったけれど、中身はなかったということです。「仏作って魂入れず」です。過失相殺の話に戻りますが、女性の方から「ハラスメントをされているから助けて下さい」ということをハラスメントをしている上司の上の方に伝えることはなかなかできない。先ほどのキューピーマヨネーズの場合、専務だから上はあと社長しかいない。そういうようなこともあります。「お前、なんですぐ言わなかったんだ」と言われても言えない事情があります。会社というものは、もし言えば、その場でハラスメントに抗議したり抵抗すると不利益な取り扱いを受ける虞があるということを意識するわけです。せっかく会社に勤めたのに、ハラスメントにあったということを言えば、「お前クビだ」と言われる可能性もあるから、なかなか言いにくいということもあります。女性の落ち度に戻りますが、東京地裁の平成 9 年 1 月 31

日の判決は、車の中で性行為に及んだということなのですが、普通の乗用車であれば今はみなオートマですから真中に操作するバンがあって、なかなか難しいんですが、そういった中で性行為に及んだということは、女性の協力がなければできないのではないかとということを裁判所は認定しました。それで25%女性にも過失があるということをおっしゃっています。また、民事事件で、被告の弁解を見ますと、馬鹿馬鹿しいことが多く、裁判所に提起されていない。ほぼ大半が「合意の上だ」というのがそれです。「嫌がらせではないんだ」と。「相手も応じていた。」それから、「意思の疎通を図りやすくするためだ」と。セクハラすることでどうして意思の疎通が図りやすくなるのか。それから「冗談を言っただけ」「女性の方が積極的だった」「大人の恋愛」これは何を言いたいかわからないんですが。そんな弁解をしています、全然通らない。

- (4) セクハラ事件というのは、大半は密室なんです。人の見ている前でやるということはまずない。今の世の中、セクハラが駄目だということはみんな了解するようになったわけですね。人の見ている前で公然とセクハラに及ぶということはまずないので、個室だとかホテルの部屋だとかそういうことになる。目撃者がいないことになる。4 ページの一番下の行ですが、各々の供述・証言の信用性をどう審査するのかとありますが、請求が棄却された例も少なくありません。つまり、セクハラがあったとは認められないということです。「告発の行方」という映画がありました。男3人にレイプされた女性がレイプされたと訴えた。だけど、その立証が出来ないで、逆にこいつは嘘つきだということで会社を辞めざるを得なくなったというストーリーでした。セクハラは、立証が難しいというのが特徴です。大半はグレーです。そういう状態ですから、一審と二審で結論が異なる場合もあります。従って、これはセクハラの代理人とな

る弁護士には立証することの重たい責任があるということです。

- (5) 会社の責任はどうかということが6です。使用者責任ということで、使用者は業務の執行につき、被用者が第三者に不法行為を働いた場合には、会社は責任を負うというのが使用者責任です。その第三者には会社の従業員(例えば男がセクハラするとすれば女性の従業員)も含まれます。まず基本的に雇主にはどのような義務があるかということですが、皆さんは安全配慮義務があるということをご存知だと思います。つまり、事故を起こさないようにしなさいということで安全配慮義務があるんですよ。除雪のローダーを操作する時に、何に気を付けて、どういう注意をすればいいのかをいつも皆さんやっていますでしょ。そうすると、その延長線上に職場環境の配慮義務もあるということなのです。だから、安全配慮義務の一類型というように理解すればいいと思います。これは社長以下幹部の人は、職場環境の配慮義務があるので、些細な芽が出たらそこですぐに摘んでしまわなくてはならない。それを容認するようなことは駄目だということです。静岡地裁沼津支部とか京都地裁の判決は、使用者責任ではなくて労働契約から発生する職場環境の配慮義務があったんだということを言っております。単なる(1)の使用者責任ではありません。それから出向社員がいる場合どうかということですが、出向先で、女性の職員が出向先の上司からハラスメントを受けた。これは、出向先は職場環境配慮義務がありますから、それはそれで責任をとらなくてはいけない。では、出向元はどうか。送り出した方はどうかということについては、東京高裁の判決では、出向元には責任はないということを言っています。ただ、これは労働者が出向元に「あの人にセクハラをされています」ということになると、出向元から出向先に「ちゃんと対処してくれ」というようなことがあるのが普通だと思います。それがあつたかなかつたかで

出向元の責任があるかないかが決まるだろうと思います。

- (6) 次に、損害賠償額がどのようにして決まるのか。損害は、基本的には慰謝料です。慰謝料というのは精神的損害。心が受けたダメージに対する賠償なので、1億円といわれても慰謝料だし、1万円といわれても慰謝料なんです。慰謝料の相場はあるのかということですが、実は相場はない。損害が類型化している交通事故では、損害の算定基準がありますが、セクハラではないといっても良いと思います。日本でセクハラ的事件が最初に裁判所にあがって判決が出たのは、ちょうど平成元年の事。今から27年前のことです。その頃は、慰謝料の額は100万円以下でした。ひどい時は30万円とかそんな金額でした。僕も一件やりましたが、それは中古車販売の親方一人、事務員一人の会社で、2階が住居になっていて、社長は独身だったんですね。社長が体を触ったとか部屋に連れ込んだとか色んなことをしたんですが、それで70万円でした。それが今や500万円～600万円というのがごく普通の状態になってきています。東北大学の教授の事件では750万円というのがありましたが、本当に500万～600万が普通になってきているので、予期せぬ出費を余儀なくされるということなんです。ということは、セクハラをすれば弁護士にお金を払わなくてはいけないし、損害賠償も大変だぞということを知っていただくと少しはブレーキになるかなと思います。先ほど言いましたが、セクハラに保険はないので、全て自腹をきらなくてはならない。そして、払わなければ家や預金の差し押さえを受けるわけです。給料の差し押さえもきます。給料の4分の1までは差し押さえすることができますし、28万円を超えた分は全額差し押さえることができるので、会社から高額な給料をもらっている人は、もしセクハラをやったら何年間かは裁判所の差し押さえを受けてしまうということです。予想外の支払いですよ。人生設計の途中で不意の支払

いが待っているということです。それを払う覚悟でやっているのかということだと思えます。ですから、上司の方は部下のそういったことを聞いたならば、「お前大変だよ、払えないぞ」ということを言って、止めるようにしなくてははいけない。

- (7) セクハラによって PTSD になって鬱病になるということがあります。PTSD の P というのはポスト（あとでという意味）、T というのはトラウマ、S というのはストレス、D というのはディジース（病気）。要するに、セクハラを受けたことによるトラウマによって病気（主に精神病）になるということです。トラウマというのは死に匹敵するような嫌な思い、例えば東北大学の事件でいえば、1年半も相手をさせられたとか、そういった傷は消しゴムで消せないんですよ。そういう心理的な負荷があると鬱病になるということもあります。鬱病になると今度は病院代、治療費、その間働けなかった逸失利益であつという間に 1000 万円を超えてしまう。絶対にこれは得をしないものだとか教えこまないと駄目だということです。

それからメンタルヘルスについてですが、資料 3 をご覧ください。これは厚生労働省が平成 21 年に発出したメンタルヘルスについての指針です。後でよく読んでおいていただければ有り難いと思えます。

雇い主の義務の中に第 3 で、「事業場におけるメンタルヘルス対策の具体的推進」が定められています。1 は衛生委員会等での調査審議の徹底というのがありますが、これは労働安全衛生法に基づいて任意的に、これは義務ではありませんが、ある会社もありますが、当社がどうなっているかはわかりません。徹底的に調査・審議をなさいよということが書かれています。次のページに「事業場内体制の整備」とあります。当社に則して言えば、この会社の中にメンタルヘルスの推進担当者を選んでおきなさいということです。メンタルヘルスに異常を来した例は、極く頻繁に見受け

られます。多くの場合は過重労働だとか長時間労働だとかいうふうにいつていますが、本当のところはわかりません。その人が自殺でもしたら大変なことになって、何千万とか億に近い賠償がくるということもあります。僕がやっている事件ですが、職場で殴られたというわけではないですが、「お前がくるとロクなことがない」と上司に言われた。駅のプラットフォームで大便をした人がいて、その大便の片づけをしたことから、「ウンコ」と呼ばれるようになった。これで、ショックを受けて鬱病になって自殺をしたという事件もありました。感受性の差もあります。先ほどの平均的労働者であればこうなるだろうというところで、労災も同じように判断しています。鬱病の原因というのは、本当はわからないんです。ある特定のことが鬱病の原因というクリアな因果関係が認められるものは滅多にありません。セクハラや性暴力の挙句に自殺なんてされたら、安全配慮義務違反でやられてしまうということもありますので、これは今日の枠外ですが、これは宜しくご配慮いただきたいと思います。

- (8) 次は、労災。業務起因性があるということで、労災認定されることがあります。セクハラで労災認定されることはたくさんあります。
- (9) セクハラをやると会社にどういった影響を及ぼすのかということをもう一度皆さん考えていただきたい。有為の人材が逃げ出す。折角トレーニングしてここまで育てたのに、その人に対して、セクハラをやったら、もう辞めますとあるいはクビだとなったらいずれにしても積極か消極かは問わず、人材が流失してしまいます。それは会社にとって損害です。それから職場の志気の低下だとか生産性の低下ということも予想されます。問題は、コンプライアンス不全だということが明らかになるわけです。この会社で、こういったセクハラがあって、こういう判決が出ましたということになれば、ユーモアですけどブラック企業大賞というものがあって、

まさにそういうことに汚名を着せられることもある。だから注意して下さい。

- (10) 措置義務については、もう説明いたしません。措置義務違反の場合、均等法に従わない雇い主に対しては公表することができるということになっています。ここに(2)で措置義務違反の効果として、厚生労働大臣は公表することができる。しかし、公表例はないと記載しましたが、実は資料4をご覧ください。これは土曜日(2015年9月5日)の新聞ですが、初の実名公表となっています。機会均等法に基づいて公表したというのは、茨城県にある牛久の皮膚科の病院。この皮膚科の病院では、労働基準法では、従業員が懐胎した場合には軽易な労務につかせなければならないと定めています。女性職員が、もっと軽易な仕事に変えてもらいたいと言ったら、「来なくていいよ」「妊婦はいらない」「休む人はいらない」といって解雇された。医者というのは確信犯です。一番下をご覧ください。「妊娠で休まれるのは困る。均等法は知っているが、守るつもりはない。」と言っている。これで損害賠償請求がきたら、一発でアウトです。

レジュメの一番最後に、中高年のオヤジは処分されても、何故処分されたかが分かっていないと書きましたが、牛久の皮膚科の医者も、均等法は知っているが、守るつもりはない。だから意識を変えない限り、こういった事件は続くだろうと思っています。時間になりましたので、この辺で終わりたいと思います。社長以下一丸となって、セクハラは許さないという組織風土を作っていただければと思う次第です。どうか御社がセクハラ事件に巻き込まれないように祈って、私の話を終えたいと思います。

どうも有難うございました。

(ネクスコ) 先生どうも有難うございました。まだ時間がありますけれども、こういう機会ですので、当社の皆さんの中で今日の講演、またそれ以外に聞きたいことがあれば、先生にお答えいただけたらと思いますので、どうでしょうか。

(質問者) ハラスメントと強姦行為という境目はあるのでしょうか。

(田中) 強姦というのは暴行又は脅迫を用いて行う性的自由の侵害。言葉は悪いけれども、無理やりやっちゃうというのが強姦。強姦と言うためには暴行又は脅迫というものが必要。それによって、相手の反抗を抑圧する。そして、やっちゃう。これは犯罪行為としてのハラスメント。最もひどいハラスメント。それから、性的な嫌がらせと言われているのは、普通は暴行とか脅迫を伴わない。例えば言動による「エッチしよう」とかは言葉で言っている嫌がらせであって、暴行、脅迫を伴っていない。

(質問者) 脅迫であるかどうかというところは。

(田中) 脅迫というのは、「害悪の告知」といって、悪い結果を、例えば「俺の言うことを聞かなければ命はないぞ」とかそういう悪い結果が発生するぞとかを伝えることです。

(質問者) 「言うこと聞かなければ会社を辞めさせるぞ」というのは？

(先生) それは強迫になる可能性があります。解雇という悪い結果を伝えて、それを利用して反抗できないようにする。

(質問者) よくアメリカとかでヌード雑誌を職場においておくだけでセクハラと聞きますが、日本でもあるのでしょうか。

(田中) あります。資料 3 の厚生労働省の指針の中にもポスターとかフィギュアとかそういうのは置いてはいけないとなっています。ですから、行為基準として厚生労働省の指針がありますから、それに違反したというだけで同時に民事的にも違反になるということです。

(質問者) なるほど。列挙されているものに悪意がなくとも、当然の如く。

(田中) そうです。当社の就業規則の服務規律の中の 2 番目に「ヌードポスターや卑猥な写真・絵画等を見ることの強要や配布・掲示等をする事」と定めていますので、完全にアウトです。例えば、女性の職員が出入りするところで、「俺の趣味なんだから我慢しろ」だとかやったら、それはアウトです。それは間違いなく懲戒事由ですね。それからデート。執拗な誘い、性的な噂、性的な経験談を相手の意に反して話したり、聞いたりすること。これも「お前何人経験あるんだ」とかそういったようなことを話したり「あいつは何人も男を知っているみたいだぞ」とかこういうことは駄目ですよ。それによって、職場環境が悪化するということになると、それは違法な行為になって懲戒事由になります。御社の就業規則の中に載っていますので、よくお読み下さい。

(質問者) 十分承知していますが、本当にその程度といいますか。例えば女性のヌードが載っている雑誌なんてよくあるじゃないですか。それを昼に見ていてそのままひょっと置いたままに置いて、それが不快だと言われたとしてもセクハラに当たりますか。

(田中) 昔の「平凡パンチ」とか、今の「週刊現代」とかありますが、ああいうものを見せることの強要や配布・掲示をすることは、アウト。しかし、意図して行わない限り、アウトにはならないとは思いますが、不愉快を与えるかどうかは、平均的な人が見ればどうなっているかということですね。

(質問者) ギリギリのところですね。

(田中) そうですね。やっぱり李下に冠を正さずで、そういうことが無い方が望ましいと。

(質問者) わかりました。

(ネクスコ) 他に何かありますでしょうか。では、先生今日はお忙しいところ

有難うございました。これで終了といたします。最後に先生にもう一度拍手をお願いいたします。

(田中) 有難うございました。