

「職場のハラスメント」近時判例からの示唆

吉川 英 一 郎*

目 次

- 1 はじめに
- 2 職場のハラスメント，その問題性
- 3 被害に対する法的救済の根拠
- 4 近時判例傾向としてのファイトバック・ケース
- 5 ハラスメント事件における違法性判定の困難化
- 6 判例を通して考えるハラスメント紛争予防と対処方法
- 7 おわりに

1 はじめに

本稿では、職場のハラスメントについて、その問題性と被害救済の法的根拠に触れたあと、セクハラ・パワハラに関わる近時判例を整理してその傾向について述べる¹⁾。そのうえで、ハラスメント問題の職場における予防及び発生時の対処について検討すべきことを指摘したい。本稿の目的は、裁判所がどのような判決を下すべきかという法解釈論を展開することではなく、むしろセクハラ・パワハラという職場の揉め事がこじれて、個別的労働紛争となって法廷闘争にまで拡大しないよう注意するに当って、そのポイントを探り、労働の現場にヒントを提供するところにある。

* よしかわ・えいいちろう 同志社大学商学部教授

1) キャンパス・セクハラ（スクール・セクハラ）やアカデミック・ハラスメントなど学校におけるハラスメント問題について、先に別稿で論じた。吉川英一郎「キャンパス・ハラスメントの近時判例傾向について」同志社商学66巻5号（2015年）247-300頁。広義の学校におけるハラスメント問題には職場のハラスメントも含まれるが、別稿は、学校の特性に基づいた対策検討のための助言を主目的にしたものである。

最近のハラスメント判例をながめると 2 つの点に気づく。1 つは、ハラスメント加害者とされた者の逆襲、つまり、ハラスメント加害者とされた者が雇用主を訴えるケース (現象として「ファイトバック」²⁾ ケースと呼ぶことにする) の増加である。もう 1 つは、ハラスメント行為とされた言動が本当に違法なのかどうか、判定の難しいケースが散見されるようになっていくということである³⁾。本稿では、判決例を示してその問題点を論じたい。

2 職場のハラスメント、その問題性

昨今、ハラスメントがあってはならないという考えは日本の企業社会に浸透したように見受けられる。インターネット上、そのニュース記事は毎日いくつも報道される。これらは、職場環境に対する意識の高まりと、未だにハラスメントが職場に蔓延 (はびこ) っているという事実との間のせめぎ合いを示しているように思える。

ハラスメントがもたらす災いの中核は、被害者個人に対する「人権侵害」である。又、被害者だけでなくその周囲の人々にとっても、健全な職場環境が破壊される。仕事に集中できなくなることで、成果が生まれにくくなる。故にハラスメントの発生は企業にとっても生産性の低下となって跳ね返る。

さらに、ハラスメント事件の発生は、当該企業の評判を下げ、事業体全体の士気へ悪影響を及ぼすだろう。民事訴訟、行政指導、マスコミ報道は企業のスキャンダルとして、マイナスの宣伝効果を生む。例えば、ハラスメント問題がインターネット上報じられてしまうと、それまで多額の宣伝費を投入しテレビ放送で CM を流し、プラスのイメージを育てていたとしても台無しになってしまうかもしれない。企業は近頃、盛んに CSR (企業の社会的責任) 活動に取り組んでいる。CSR 活動においては、環境保護と人権保護は最大のテーマであるから、人権侵害であるハラスメント問題の予防

2) “fightback” : 反撃の意。

3) この 2 点は、吉川・前掲注 (1) で論じた学校の場合とも共通する。

は CSR 活動とも関わることになる⁴⁾。以上の諸点から、各事業主はハラスメントを駆逐しなければならない立場にあると自覚しなければならない。

ハラスメントという問題は、国内の問題に留まらない。国際社会が関心を寄せるグローバルな問題でもある⁵⁾。日本企業が外国への事業展開を考えるならば、日本国内法と共に、海外各国のハラスメント防止関連法（以下単に「ハラスメント法」という）をも理解しなければならず、同時に、経営方針として適正な世界共通基準の構築とその遵守が求められるだろう⁶⁾。グローバル企業のグループ内においては、親会社から子会社への出張・出向（その逆：子会社から親会社への出張・出向も同じ）に関連して、国際民事訴訟も生じうる⁷⁾。出張者・出向者が出張先で加害する、あるいは、逆に被害に遭うということが考えられる。国際企業はその際の対応策も検討しなければならない⁸⁾。

4) 大手企業は自社が取り組む CSR 活動について広報するが、それには「人権」の話題が含まれる。典型例として、京セラ株式会社のウェブページでは「人権・労働、環境保護などの社会的責任を果たすため、お取引先様と一体となり CSR 活動を推進しています」とある。又、人権・環境問題が重要な項目として挙がる国連グローバル・コンパクト10原則に依拠する企業もある。京セラのほかライオン株式会社のウェブページも参照。<http://www.kyocera.co.jp/company/csr/> 及び http://www.lion.co.jp/ja/csr/lion_csr/promotion/global.php 2015年12月23日閲覧。

一方、企業がブラック企業と指弾される場合、ハラスメント問題に関わることも多い。「ブラック企業大賞」では指標の1つとして、長時間労働の他、セクハラ・パワハラが挙げられている。<http://blackcorpaward.blogspot.jp/p/blog-page.html> 2015年12月23日閲覧。

5) ハラスメントに関する国際学会として、“International Conference on Workplace Bullying and Harassment”（職場のいじめ・ハラスメント国際会議）が2年に1度開催されているが、回を追って規模を拡大している。第10回会議は2016年4月にニュージーランドで開催される。<http://www.bullying2016.com/>（2015年12月23日閲覧）。

6) ファイザー日本子会社が米国親会社の従業員行動指針に則って行動した例として、東京地判平12・8・29、判時1744号137頁、労判794号77頁。吉川英一郎『職場におけるセクシュアル・ハラスメント問題』レクシスネクシス・ジャパン（2004年）、179-187頁参照。

7) 国際民事紛争となると、特有の「準拠法」や「国際裁判管轄」の争点が発生し、一層複雑な紛争に（場合により国際訴訟競合にも）なりかねない。準拠法決定の問題につき、吉川英一郎「職場におけるセクシュアル・ハラスメント問題と法の適用に関する通則法」国際商取引学会年報11号44-55頁（2009年）参照。

8) 例えば、2006年5月に北米トヨタの社長（日本人出向者）が、現地秘書（永住権を持

3 被害に対する法的救済の根拠

(1) 職場のハラスメント規制の根拠 (学校のハラスメントと対比して)

職場のセクハラ・パワハラが表面化し個別労働紛争となった場合、被害者が加害者や事業主に示す要求は様々である。加害者や事業主に謝罪をしてほしいとか、加害者を処罰してほしい・転勤させてほしいといった要望であったり、将来同じことが起こらないよう事業主にハラスメント予防策の構築を要請するということであったりする。紛糾した場合、最終的な法的救済は慰謝料等の賠償金支払いということになるだろう。特に、被害者が既に職場を辞めている場合や、休職中で復帰するのが困難な場合は、経済的な補償が必要となる。

判例を検証する前提として、被害者を救済するための法的根拠を確認しておこう。職場のハラスメントについて、現行のハラスメント法としては、労働法分野の制定法が挙がる。まず、セクハラに対する男女雇用機会均等法であり、その内容をブレイクダウンしたルールとして、厚生労働省の指針が存在する。又、労働契約法に示された安全配慮義務などもハラスメント規制を支える働きがあるだろう。しかし、現実に損害賠償を求める際の根拠としては、通常「民法」が主役を果たしている⁹⁾。根拠規定とし

↘つ日本人女性) から NY 州で提訴された事件は、マスコミによって大々的に報じられた (例えば、矢部武「世界一目前のトヨタ自動車がつまずいた北米『セクハラ訴訟』最新事情と本当の教訓」週刊ダイヤモンド2006/07/15号98頁参照)。提訴後まもなく北米子会社社長は辞任し、訴訟はその年の8月に和解している。

9) その他には、公務員の加害行為につき国・自治体が責任を問われる場合、国家賠償法1条1項が適用される。加害者が会社等法人代表者である場合は、(従前、改正前民法44条1項の適用が見られたほか) 会社法350条又は一般社団法人及び一般財団法人に関する法律78条の適用が考えられる。会社法350条の適用の例として、大阪地判平21・10・16がある(判例集未搭載、評釈として弥永真生「従業員のセクハラと代表者の不法行為」ジュリスト1391号80頁及び木下崇「被用者のセクハラと会社代表者の行為についての損害賠償責任」速報判例解説編集委員会編『法学セミナー増刊速報判例解説』6号135頁参照。又、吉川英一郎「ハラスメント」齋藤修編『慰謝料算定の理論』ぎょうせい、2010年、271頁

て挙げられるのは、① 709条（不法行為）、そして② 715条（不法行為法上の使用者責任）であり、たまたに、③ 415条（債務不履行）に基づく契約違反の主張も認められる¹⁰⁾。

ところで、ハラスメントが発生する舞台としては、職場と学校とが圧倒的に多い¹¹⁾。職場のハラスメントが、学校のハラスメント¹²⁾と異なる点として、職場のハラスメントは、労働法の適用が論じられる労働関係の中にあることが挙げられる。又、契約に基づく主張がなされる場合、職場の場合は、労働契約が持ち出される一方、学校のハラスメントで言及される契約は在学契約ということになる。救済の法的根拠は少し異なる。

(2) 職場のセクハラ、その規制の進展：男女雇用機会均等法と厚労省指針

1) 人格権侵害としてのスタート

問題としては、セクハラの方がパワハラよりも先に世の中で取り上げら

↘頁、283頁も参照）。他に、後述の東京地判平24・3・27（労判1053号64頁、84頁）も、会社法350条を根拠として雇用主会社の賠償責任を認めている。

10) 雇用主の債務不履行責任に言及した例として、セクハラについては、吉川・前掲注(6)36-44頁及び57-67頁参照。例えば、岡山地判平14・11・6、労判845号73頁や青森地判平16・12・24、労判889号19頁（使用者責任とともに、債務不履行（消滅時効10年に言及）も根拠としている）など。職場のいじめ・パワハラに民法415条の適用があることにつき、例えば、水谷英夫『職場のいじめとパワハラ・リストラ QA 150』信山社（2009年）65-66頁参照。判例として、例えば、富山地判平17・2・23、判時1889号16頁、判タ1187号121頁、労判891号12頁（内部告発に対する報復的処遇につき、不法行為を認定するとともに、雇用契約の信義則上の付随的義務たる人事権公正行使義務の違反として債務不履行責任を認定）、津地判平21・2・19、労判982号66頁（職場内の人権侵害が生じないよう配慮する義務（パワーハラスメント防止義務）としての安全配慮義務違反をもって債務不履行責任を認定）など。

11) 吉川・前掲注(1)248頁の脚注(4)でも言及したが、職場・学校いずれのハラスメントにも当たらないものもある。スポーツ、医療・介護、宗教のほかに、地域生活なども挙げられる（例えば、自治会長や近隣住民と他住民や転入者との関係）。これらはあまり判例には顕れないが調べてみると皆無ではない。スポーツの例として熊本地判平9・6・25（判時1638号135頁）、医療の例として東京地裁平17・3・14（判時1893号54頁、判タ1179号149頁）、宗教の例として東京高判平11・7・22（判タ1017号166頁）、地域生活の例として大阪高判平25・8・29（判時2220号43頁）がある。

12) 学校内の職場のハラスメントは「職場のハラスメント」としておく。

れた。セクハラ概念が用いられるようになった当初から、「職場のセクハラ」は、「(個人の) 人格権侵害」として論じられてきた。セクハラ概念は、1990年頃米国から流入しているが、米国での職場のセクハラは、連邦法1964年公民権法タイトルセブン (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) 上の規制を中心に「雇用上の差別 (性差別)」として論じられてきた¹³⁾。ところが、当初、日本では雇用差別の概念があまり発展していなかった。そこで裁判所は諸判例において、セクハラを、平等に関わる問題としてではなく、不法行為法上の人格権侵害として処理し¹⁴⁾、以降それが定着した。

2) 男女雇用機会均等法と厚生労働省指針

男女雇用機会均等法は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」として1997年に改正され、セクハラについて職場環境配慮義務 (努力義務) が明文で規定された (1999年発効)。この際に、厚生労働省 (当時、労働省) の指針が示されたが、この指針は、米国のセクハラ概念を参照し、対価型 (米国では “quid pro quo harassment”) と環境型 (同じく “hostile work environment harassment”) という 2 つの型を示して、セクハラを説明し、概念の普及・定着を図った。つまり、司法の方

13) 米国におけるセクハラ関連法と判例については吉川・前掲注(6) (特に102頁以下) 参照。セクハラをどのように理論構成するか (人格権・個人の尊厳か、性差別か) に関する比較法的分析として山崎文夫『セクシュアル・ハラスメント法理の諸展開』信山社、2013年、特に81-98頁参照。米国連邦雇用機会均等委員会のウェブサイトでは、“Sexual harassment is a form of sex discrimination that violates Title VII of the Civil Rights Act of 1964” (セクハラは1964年公民権法タイトルセブンに反する性差別の一形態です) と明言している (<http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/fs-sex.cfm> 2015年12月23日閲覧)。

14) 山崎・前掲注(13)序文v頁のほか、山崎文夫「セクシュアル・ハラスメントと人格権アプローチ」比較法40号 (2003年) 287頁及び山崎文夫「セクシュアル・ハラスメントと法的アプローチ」比較法39号 (2002年) 201頁参照。セクハラ判例の嚆矢としては、静岡地裁沼津支判令平2・12・20、判タ745号238頁、労判580号17頁や福岡地判令平4・4・16、判時1426号49頁、判タ783号60頁、労判607号6頁が著名であるが、これらは、セクハラに対する職場環境配慮義務が明記された男女雇用機会均等法改正よりも十年近く先行する1990年から1992年の判決である。

は、セクハラに対し人格権侵害でアプローチしたが、行政の方は、男女雇用機会均等法下、雇用面の男女差別対応という枠組み¹⁵⁾で対応をスタートさせたことになる¹⁶⁾。

その後2006年になって、男女雇用機会均等法が改正され、雇用主の義務は、職場環境配慮義務（旧法21条）から措置義務（改正法11条）へと強化された（2007年発効）。又、厚労省はこの際にセクハラ指針を改正し、雇用主の採るべき措置を分かりやすく示した。

3) 2014年指針改正

近年更に指針が改正された（2014年7月発効¹⁷⁾）。その要点は、① セクハラは同性間ハラスメントを含むと明記、②/③ 性別役割分担意識に基づく言動がセクハラの原因となりうると指摘し、方針策定及び具体的相談の両面において、雇用主にその対応を要求、④ 被害者に対する事後措置として、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を要求、ということである。

したがって雇用主は、上記1)の人格権侵害の問題を認識しなければならないとともに、男女雇用機会均等法とその新指針が示すところに従って対セクハラ措置義務をも果たさなければならないわけである¹⁸⁾。

15) 更に最近では、男女雇用機会均等法のほか男女共同参画社会基本法や女性活躍推進法の影響の下、職場のセクハラ規制に関して雇用差別規制の側面が濃くなったように思われる。厚生労働省の2014年改正指針において、男女の役割分担意識に対する言及が加わったのはその一例と言えるだろうし、マタハラ・バタハラ概念の登場も社会の性差別意識の向上のなせる業だろう。

16) セクハラ対策を含む男女雇用機会均等法関連施策の推進業務は、各都道府県労働局にある雇用均等室が担っている。

17) 平成25年12月24日付厚生労働省告示第383号「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の一部を改正する件」。厚労省ウェブサイト参照。http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/（2015年12月23日閲覧）。

18) 事業主が執るべき対策につき厚生労働省はパンフレットを提供している。<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/kigyoyou01.html>（2015年12月23日閲覧）。

尚、近時判例では、雇用主の対セクハラ措置義務違反をも裁判所が指摘し始めている。例えば、東京高判平24・8・29、労判1060号22頁、28-29頁。

(3) 職場のパワハラ、その規律の根拠：人格権アプローチ、そして制定法の必要性

1) パワハラの定義・違法性の根拠

「パワーハラスメント」は和製英語で、簡単に言えば、権威を背景とする職場のいじめのことであり、英語では“bullying in the workplace”や“workplace bullying”¹⁹⁾ というふうによく表わされる例が多い。パワハラが注目を集めるようになったのは、厚労省が2011年にワーキンググループを立ち上げ、その定義が明確化されてからのことである。ワーキンググループの成果として、パワハラは次のように定義される²⁰⁾。

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

又、「パワハラ」は、ワーキンググループによって、6つの行為類型に分類されている。即ち、① 身体的な攻撃（暴行・傷害）、② 精神的な攻撃（脅迫・暴言等）、③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、④

19) 例えば、オーストラリア人権委員会のウェブサイトでは“Workplace bullying: ……”という見出しが見られる。<https://www.humanrights.gov.au/workplace-bullying-violence-harassment-and-bullying-fact-sheet> (2015年12月23日閲覧)。

なお、米国では、管理者によるハラスメントとそうでない者（同僚等）によるハラスメントとは法的扱い（雇用主が有責となる基準）が異なるので、“supervisor’s harassment”という表現が見られる。米国雇用機会均等委員会 EEOC のウェブサイト参照。<http://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm> (2015年12月23日閲覧)。又、亀田尚己・青柳由紀江・J. M. クリスチャンセン『和製英語事典』丸善出版、2014年、172頁[「パワハラ」の項]参照。

大和田敢太『職場のいじめと法規制』日本評論社、2014年、31頁は、「ワークハラスメント (Work Harassment)」の呼称を勧める。

20) 平成24年1月30日付厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」参照 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd.html> 2015年12月23日閲覧)。

過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制，仕事の妨害），⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく，能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと），⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること），である。

行政として厚生労働省は，「あかるい職場応援団」のウェブサイトや厚生労働省委託事業「働く人のメンタルヘルスポータルサイト『こころの耳』」でも，パワハラに関する情報を提供し，パワハラを，「（職場に）決してあってはならない行為」²¹⁾として周知を図っている。加えて，2015年には，『パワーハラスメント対策導入マニュアル』を作成・配付するとともに，マニュアルを活用した「パワーハラスメント対策支援セミナー」を全国で無料開催するなど²²⁾，相当な力の入れ様である。

2) 裁判所による人格権アプローチ

判例は，セクハラ同様，パワハラについても人格権侵害とする。パワハラは精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為であり，又，セクハラ同様，名誉感情・個人的な尊厳など人格権を侵害する行為であって，民法上，不法行為に該当すると裁判所は認めている²³⁾。当初か

21) 「職場で働く人は，働く人という以前に，尊厳を持つひとりの人間です。仕事という名目を傘に，人格を傷つけられたり，仕事への意欲や自信を喪失したり，時には心身の健康や命すら危険にさらされるような行為は，決してあってはならない行為です」。 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/foundation/message> <http://kokoro.mhlw.go.jp/power-harassment/>（2015年12月23日閲覧）。

22) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000084876.html>（2015年12月23日閲覧）。

23) 人格権侵害に言及する判例として，例えば，古くは仙台高秋田支判平4・12・25，労判690号13頁，近時事案では，東京地判平24・3・9，労判1050号68頁（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件第1審判決）が挙げられる。又，人格権の個別的内容を示すものとして，オリンパス事件控訴審判決は「……などと題する書面を交付されることは，50歳となった控訴人に対する侮辱的な嫌がらせであり，不法行為法上も違法というべきである」（東京高判平23・8・31，判時2127号124頁，労判1035号42頁，69頁）と述べ，兵庫県商工会連合会事件も「原告は……各不法行為により，名誉感情を害される，精神的圧迫を受ける，……精神的苦痛を味わわされた」（神戸地姫路支判平24・10・29，労判1066号28頁，47頁）と判示している。

ら裁判所は「民法（不法行為）」を適用し、被害者の賠償請求を認める枠組みを構築した。加害者に対する請求の根拠としては、民法の不法行為（709条）、雇用主に対しては使用者責任（715条）で十分であった。更に、過去の判例の中には、雇用主の就業環境配慮義務違反・安全配慮義務違反を指摘するものもあり、場合によっては、債務不履行（契約違反）も論じることが可能である²⁴⁾。民事の損害賠償請求の条件は、セクハラの場合とそう変わらず不自由は無いと言ってよいだろう。

3) 制定法の必要性

パワハラ規制について制定法上の明文根拠はまだ無い。上述の通り民法を根拠とすればパワハラ訴訟を起こせはする。一方、セクハラの場合は、男女雇用機会均等法の明文規定が行政指導の根拠となっているし、その点がアドバルーンのような効果も持つ。つまり、特別法の明文規定が、当該行為を公序に反するものとして浮かび上がらせる政策的効果を持つ。パワハラについては、そのような社会立法が欠けている。啓蒙的な意味で有った方が良いはずである²⁵⁾。しいて言えば、労働契約法第5条（安全配慮義務）が、パワハラに対する雇用主の責任を黙示していると読めなくはない。しかし、直接的な表現でパワハラを規制するものでもないから、安全配慮義務に言及するパワハラ判例はあっても、労働契約法第5条がパワハ

24) 就業環境配慮義務違反を根拠に含むものとして、東京地判平20・11・26、労判981号91頁、105-106頁などがある。津地判平21・2・19、労働判例982号66頁、79頁（日本土建事件）では「このような被告の対応は、雇用契約の相手方である太郎との関係で……職場内の人権侵害が生じないように配慮する義務（パワーハラスメント防止義務）としての安全配慮義務に違反している……。……被告には、雇用契約上の債務不履行責任がある」と雇用契約違反を認定した。

25) 立法の必要性の指摘はある。例えば、品田充儀「職場『いじめ』への法政策」労判1005号2頁（2010年）。

大和田・前掲注(19)45頁は、パワハラ規制・救済の制度設計のために比較法研究を行っているが、立法形式について「……現状において、最適の選択肢は、新規のワークハラスメント規制法を制定することである」という。

ラを規制するものであるとまで言及したものは見当たらない。近い将来、パワハラ規制に関する特別法が制定されることを期待したい。

(4) 職場のセクハラ・パワハラ，労災としての扱い

1) 労災保険法と平成23年労災認定基準

パワハラについて，社会立法に欠けていると前述したが，セクハラもパワハラも一定の条件を満たせば，労働者災害補償保険法に基づく労災として補償を受けられることが認められる。この点につき，厚生労働省も平成23年に，セクハラにもパワハラにも用いる労災認定基準として，「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」を策定し直している²⁶⁾。各事業主はその点も意識し予防に努める必要がある。

2) 鳥取地判平 24・7・6，生命保険会社のケース

労災認定の基準に関して，鳥取地判平 24・7・6 が参考となる。労災保険法に基づく休業補償給付に関わる行政事件で，労働基準監督署の不支給決定が裁判所によって取り消されたケースである²⁷⁾。

簡単に紹介すると，生命保険会社の女性営業担当マネージャー（被害者原告）が勤務先の支社長及び営業所長（共に訴外加害者）から，業務上のトラブルを原因としてパワハラを受け（具体的には，営業会議のたびに叱責を繰り返す，原告の部下が支社長に挨拶しても無視する，画策して原告のチームを分割するなど），過重な心理的負荷を被り，精神疾患を発症し休業に追い込ま

26) 認定基準のポイントとして3点が示されている：① 分かりやすい心理的負荷評価表（ストレスの強度の評価表）を定めた。② いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては，その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することにした。③ これまで全ての事案について必要としていた精神科医の合議による判定を，判断が難しい事案のみに限定した。厚生労働省のプレス・リリースのウェブサイト参照。<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001z3zj.html>（2015年12月24日閲覧）。

27) 労判1058号39頁。尚，近時，労災を争った事案として札幌地判平 25.3.29，労判1082号87頁がある（本稿4(4)㉔で紹介）。

れたとして休業補償給付を請求したという事案である。ハラスメントのせいで、睡眠障害、明るさがなくなる、家事が行えない、食欲の衰え、遅刻や欠勤の増加、動悸がする、「死にたい」と言うといった症状が原告に顕れ、心療科を受診したとされる。

判決では、① 原告の疾病がストレス性うつ病か適応障害か（前者の方が重篤）、又、② 業務との因果関係が争われた。裁判所は、① 疾病判定は、ICD-10 と DSM-IV に照らすべきとしてうつ病を認定し、又、② 因果関係の判断に関して、厚労省の判断指針及び認定基準は、「一定の合理性がある……ものの、精神障害に関しては……幅のある判断を加えて行うことが必要であり、あたかも四則演算のようなある意味での形式的思考によって、当該労働者が置かれた具体的な立場や状況等を十分斟酌して適正に心理的負荷の強度を評価するに足りるだけの明確な基準と……するには、いまだ十分とはいえない。……1つの参考資料にとどまる」と判示し、厚労省の認定基準を絶対視しない姿勢を示した。

(5) ハラスメント訴訟の根拠と時効の問題

セクハラもパワハラも、個別紛争がエスカレートし労働審判や民事訴訟に至ったとすると、その損害賠償請求の法的根拠は、既述の通り、大まかに次の4つと言える。① 加害者の単純な不法行為【民法709条】、② 雇用主の使用者責任（不法行為）【民法715条】、③ 雇用主の配慮義務違反・セクハラ措置義務違反（不法行為）【民法709条】、④ 雇用主の労働契約違反（債務不履行）【民法415条】。雇用主については、根拠が②③④とバリエーションが見られる²⁸⁾。

さて、上述の根拠に応じて、請求権の消滅時効に差がある。ハラスメントの賠償請求権の消滅時効は、不法行為と構成すれば3年と短い（民法

28) なお、②は加害者の雇用主の責任、③と④とは被害者の雇用主の責任である。加害者と被害者が同一の職場で勤務する場合（通常はこうであろう）は、重複し得る。

724条)、債務不履行で構成すると10年と長い(民法167条1項)²⁹⁾。

職場の関係者にとって、ここに1つの注意点がある。判決の多くが①加害者の単純な不法行為責任と②雇用主の使用者責任(不法行為)とに基づいているため、一般には「ハラスメントの時効は3年」と意識されがちかもしれないが、職場の問題という面に目を向けると、むしろ現場では「10年」を意識すべきであろう。というのも、被害者が加害者に一矢報いたいと思って行動する場合、「債務不履行」という根拠ではパンチが無いとしても、訴訟を維持できること自体に雇用主を揺さぶれる(雇用主は加害者に対し厳しい目を向けざるを得ない)という大きな意味があるからである。

4 近時判例傾向としてのファイトバック・ケース

(1) 日本のセクハラ判決のこれまでの特徴

職場では男性上司対女性部下のパターンが多いことのほか、これまで指摘済みの日本のセクハラ事件の特徴を挙げれば、比較的小さな出来事も違法なハラスメントと認定されがちであるといえる³⁰⁾。ただし、賠償額はそう大きくはない。日本では、性交渉を伴うほどのセクハラでも賠償金額は100万円～1000万円強の範囲に留まる。

これに比べて、米国では、出来事は苛酷か蔓延していなければならないとされ(Severe-or-pervasive Rule)³¹⁾、しかし、認められればその賠償額は

29) 現在懸案の民法(債権関係)改正案の中には時効制度も含まれるので、この指摘は一応、民法改正が実現するまでの話である。人の生命又は身体の侵害による場合、不法行為も債務不履行も「主観的起算点から5年、客観的起算点から20年で統一される」見込みである。潮見佳男『民法(債権関係)改正法案の概要』金融財政事情研究会、2015年、44頁。

30) 吉川英一郎「職場上司による軽度のセクハラ行為に関する不法行為の認定」私法判例リマックス32(2006<上>)48-51頁。吉川・前掲注(9)274頁参照。

31) 米国では、男性同僚が女性同僚の胸を直接触ったという事例でも、訴えが斥けられている。Brooks v. City of San Mateo, 229 F.3d 917 (9th Cir. 2000)。吉川・前掲注(6)141-143頁で紹介。

日本の相場よりも 1 桁ないし 2 桁大きい³²⁾。

(2) ハラスメント・トライアングル (当事者三面関係)

具体的な事件では、セクハラであろうと、パワハラであろうと、① 被害者・加害者間の関係、② 被害者・雇用主間の関係、③ 加害者・雇用主間の関係の三面に注目すべきである³³⁾。被害者は、加害者に対峙し不法行為に基づいて訴えることが可能である³⁴⁾。又、被害者は、(不法行為の) 使用者責任および配慮義務違反に基づいて、加害者の雇用主又は自身の雇用主³⁵⁾を訴えることが可能である。加えて、被害者の雇用主の労働契約違反も主張することが可能である。

雇用主と加害者との関係についてだが、使用者責任の場合、雇用主が加害者に求償請求することが可能であるが (民法715条3項)、あまり判決例に実例は見うけられない³⁶⁾。加害者のハラスメント行為のせいで雇用主が被害を被ったと訴える例もあるが稀である³⁷⁾。

一方、懲戒された加害者が、懲戒処分が厳しすぎるとして自身の雇用主を訴えることが理屈では可能である。過去そういうケースは多くなかった

32) 違法性の基準について吉川・前掲注(9)271頁、273-274頁。賠償金の水準について同276-277頁参照。

33) 学校のハラスメントも同じである。吉川・前掲注(1)254頁で指摘した。

34) 逆に、告発が虚偽だとすれば、加害者は虚偽の申告をした被害者を訴えるかもしれない。後掲の大阪地判平25・11・8を参照。

35) 加害者の雇用主と被害者の雇用主とが異なる場合もあり得るから、根拠を変えて、被害者がその両方を訴えることは可能である。

36) 無いわけではない。最近の実例として、同僚(加害者従業員Y)に暴行された被害者従業員Aに前訴判決(名古屋地判平23・9・13)に従って賠償金を支払った雇用主X社について、民法500条によりAに代位して賠償金全額支払を求める承継執行文付与申立てを認めた判決がある。名古屋地判平24・12・20、判時2191号63頁。Yは、求償権の制限を主張したが、認められていない。

37) 皆無ではない。例えば、東京地判平24・3・27(労判1053号64頁)では、雇用主が、加害者従業員のハラスメント行為のせいで女性従業員が退職したという点を含めて賠償請求した。しかし、この点については因果関係を認められなかった。

が³⁸⁾、最近、変化している。

(3) 加害者からのファイトバックの増加

懲戒された加害者が厳しすぎる処分を争うファイトバック・ケースが増加している。2004年に、主要判例雑誌（判時・判タ・労判）掲載のセクハラ判決93件（含・キャンパス・セクハラ，含・上訴）を調べたが³⁹⁾、ファイトバック・ケースはわずか7件（7.5%）であった。下表1には、近時ハラスメント判例50件を掲載した。13件（26%）がファイトバックである⁴⁰⁾。50件のうち、職場の事例は39件であり、そのうちファイトバックは9件（23%）確認できる。

ファイトバックの増加については、その前提として、加害者への過度の懲戒ということを考えねばならない。被害者層を含む世間一般の、ハラスメント問題への認識の高まりが、被害者の告発意欲を後押しし、企業の世評に対する過敏さと相まって、過度の懲戒を引き起こしているのではないかと想像できる。雇用主企業も、どのような事後措置を執って良いかわからないまま、世論を気にして過度に懲戒を加えているのかもしれない。結果として、加害者側の認識とのずれ（冤罪感）が生じ、予測を超えた懲罰を不当に感じた加害者側の反撃例が増加しているのだろうと推測する。

懲戒処分が裁判所によって是認されるケースもあるが、無効視される

38) 過去において無くは無い。例えば、東京地判平12・8・29、判時1744号137頁、労判794号77頁（ダイジェスト）や東京地判平17・1・31、1891号156頁、判タ1185号214頁など。数は多くなかった。

39) 吉川・前掲注(6)205頁以下の付録「表5：セクシュアル・ハラスメント判例一覧表」参照。

40) 吉川・前掲注(1)257頁の第2表には、2014年6月時点でまとめた判例30件を掲載し、10件（33.3%）がファイトバックであった。本稿の第1表はさらに加筆追補したものである。記号の意味するところは次の通りである。太字：職場のハラスメント，WSH：職場のセクハラ，PH：職場のパワハラ，CSH：キャンパス（スクール）・セクハラ，AH：アカハラ，F：ファイトバック事例。

ケースも多いこと（後述④の9件のうち③、④の原審、⑤、⑦及び⑧）に注目すべきである。

表1 近時ハラスメント判例リスト

判決と[分類]	収録判例集	当事者
1) [WSH] 東京地判H22.12.27	判時2116号130頁, 判タ1360号137頁	F 加害者vs雇用主
2) [AH] 金沢地判H23.1.25	労判1026号116頁	F 加害者vs雇用主
3) [WSH] 東京地裁労働審判H23.3.16	労判1028号97頁	被害者vs雇用主
4) [PH] 東京地判H23.7.26	労判1037号59頁	F 加害者vs雇用主
5) [PH] 東京高判H23.8.31	判時2127号124頁, 労判1035号42頁	被害者vs雇用主・上司
6) [CSH] 大阪地判H23.9.15	労判1039号73頁	F 加害者vs雇用主
7) [PH] 札幌地判H23.12.14	労判1046号85頁[ダイジェスト]	被害者vs雇用主(加害者)
8) [PH] 東京地判H24.1.23	労判1047号74頁	被害者vs雇用主(加害者)
9) [PH/WSH] 東京地判H24.1.27	労判1047号5頁	F 加害履歴保有者vs新雇用主
10) [AH] 前橋地判H24.2.17	判時2192号86頁	被害者vs加害者&雇用主(自治体)
11) [CSH/WSH] 大阪高判H24.2.28	労判1048号63頁 * 原審: 大阪地判H23.9.16, 労判1037号20頁	F 加害者vs雇用主
12) [WSH] 東京地判H24.3.27	労判1053号64頁	F 加害者vs雇用主
13) [PH] 大阪地判H24.3.30	労判1093号82頁[ダイジェスト]	被害者vs上司・雇用主

「職場のハラスメント」近時判例からの示唆（吉川）

14) [PH] 大阪地判H24.4.13	労判1053号24頁	被害者vs雇用主
15) [PH] 岡山地判H24.4.19	労判1051号28頁	被害者vs加害者 & 雇用主
16) [PH] 最判H24.4.27	判時2159号142頁, 判タ1376号127頁, 労判1055号5頁	被害者vs雇用主
17) [PH] さいたま地裁労働審判H24.5.○	労判1048号170頁	被害者vs雇用主
18) [PH] 大阪地判H24.5.25	労判1057号78頁	F 加害者vs雇用主
19) [AH・CSH] 東京地判H24.5.31	労判1051号5頁	F 加害者vs雇用主
20) [AH] 高知地判H24.6.5	判タ1384号246頁	被害者の親vs学校
21) [WSH] 東京地判H24.6.12	判時2165号99頁	加害者vsマスコミ
22) [PH] 鳥取地判H24.7.6	労判1058号39頁 * 関連判決：鳥取地米子支判H21.10.21, 労判996号28頁	被害者vs国(労基署)
23) [PH] さいたま地裁労働審判H24.7.23	労判1059号97頁	被害者vs加害者
24) [WSH] 東京高判H24.8.29	労判1060号22頁 * 原審：東京地判H24.1.31, 労判1060号30頁	被害者vs加害者 & 雇用主
25) [CSH] 札幌地判H24.9.26	判時2170号88頁	被害者(とその親)vs学校 & 自治体
26) [PH] 東京地判H24.10.26	判時2223号112頁	被害者vs加害者 & 雇用主
27) [PH] 神戸地姫路支判H24.10.29	労判1066号28頁	被害者vs加害者 & 雇用主
28) [PH] 東京地判H24.11.14	労判1069号85頁 [ダイジェスト]	被害者vs加害者・雇用主

29) [PH・WSH] 大阪地判 H24.11.29	労判1068号59頁	被害者vs加害者・雇用主
30) [PH] 東京地判 H24.11.30	労判1064号86頁 [ダイジェスト]	被害者vs雇用主
31) [PH] 名古屋地判 H24.12.20	判時2191号63頁	雇用主vs加害者(求償)
32) [PH] 東京地判 H24.12.25	労判1068号5頁	被害者vs雇用主
33) [AH] 名古屋高判 H24.12.25	判時2185号70頁	被害者の親v学校(法人・理事長ら)
34) [PH] OO地裁労働審判 H25.O.O	労判1079号171頁	被害者vs雇用主
35) [PH] 東京地判 H25.1.22	労判1074号78頁 [ダイジェスト]	告発者vs雇用主
36) [CSH] 京都地判 H25.1.29	判時2194号131頁 * 控訴審：大阪高判 H26.3.5, 平成25年(ネ)760号(原判決とほぼ同旨)	F 加害者vs雇用主
37) [AH] 名古屋地判 H25.1.31	判時2188号87頁	被害者vs自治体&加害者の親
38) [AH] 札幌地判 H25.2.15	判時2179号87頁	被害者の親らvs自治体
39) [AH] 広島地判 H25.2.15	判時2196号80頁	被害者vs学校・校長
40) [PH] 東京地判 H25.2.19	判時2203号118頁, 労判1073号26頁	被害者vs雇用主
41) [PH] 東京高判 H25.2.27	労判1072号5頁 * 原判決：東京地判 H24.3.9, 労判1050号68頁	被害者vs上司・雇用主
42) [WSH/PH] 札幌地判 H25.3.29	労判1082号87頁	F 加害者 vs 国(労基署)

「職場のハラスメント」近時判例からの示唆（吉川）

43) [PH] 大阪地判H25.6.6	労判1082号81頁 [ダイジェスト]	被害者vs上司・雇用主
44) [PH] 東京地判H25.6.20	判時2202号62頁	被害業者vs加害コーチ・監督・大学
45) [PH] 仙台地判H25.6.25	労判1079号49頁	被害者両親vs上司・雇用主
46) [PH] 福岡高判H25.7.30	判時2201号69頁	被害者vs雇用主
47) [PH] 大阪高判H25.10.9	労判1083号24頁 * 原判決：大津地判H24.10.30, 労判1073号82頁 [ダイジェスト]	被害者vs雇用主
48) [WSH] 大阪地判H25.11.8	労判1085号36頁	F 加害者 vs 雇用主, 被害者
49) [PH] 仙台高判H26.6.27	判時2234号53頁, 労判1100号26頁	被害者両親vs上司・雇用主
50) [WSH] 最判H27.2.26	判時2253号107頁, 判タ1413号88頁, 労判1109号5頁 * 原審：大阪高判H26.3.28, 労判1099号33頁。原原審：大阪地判H25.9.6, 労判1099号53頁	F 加害従業員vs会社

(4) ファイトバックの具体例

以下、ファイトバックの具体例を簡単に紹介する。

① 東京地判平 22・12・27, Case 1：職場のセクハラ⁴¹⁾

原告（反訴被告）Xは、親会社から子会社Y社に転籍しシステムサポート部門部長職であった。被害者A/Bは、Y社から業務の委託を受けている姉妹会社に、派遣会社から派遣されていた女性従業員である。関係者が

41) 判時2116号130頁, 判タ1360号137頁。

サポート業務勉強会のため宿泊出張した折、酒食を伴う懇親会の後、泥酔したBをAとXとが介抱して宿泊先ホテルに連れ帰った。同ホテルのA/Bの客室にXは居座り、嫌がるA/Bの身体を触る、キスをする、舐めるなどの猥褻行為を行ったとされる。Y社は、Xを就業規則に照らして懲戒解雇としたため、Xがその無効を主張し、未払賃金と慰謝料の支払いを求めた。一方、Y社はこの訴えを濫訴だと主張し、解雇手続に要した費用、応訴・反訴に要した弁護士費用などを求めた。

判決は、Xの行為は悪質・重大で懲戒事由に該当し、懲戒処分は有効と判断した。Y社側反訴についても、Xの訴権濫用を認め不法行為の成立を認めた。ファイトバックは不成功。

② 東京地判平 23・7・26, Case 4 : パワハラ⁴²⁾

X (加害者原告) は、病院・研究所を運営するY法人 (雇用主被告) の電算課課長心得の役職にあった。被害者Aは、Xの部下でもあるが、Xの上司である病院事務長Bの直屬部下でもあった。Yの病院に新システムを導入するに当り、XとBとの間で対立が生じた。AはBの指示に従って業務を遂行したところ、XはAに対して精神的なパワハラ (「事務長の背任行為の片棒を担いでいる」、「事務長の犬」と罵るなど) を行ったほか、Xは、無断欠勤をしたり、Y法人に無断で排水管用の穴を開けたり、その他上司の指示命令に従わず、複数の事由に基づいて懲戒解雇された。懲戒解雇に対してXは、Y法人を相手に解雇無効、残業代の未払賃金支払等を求め提訴した。尚、パワハラを受けたAは、うつ病に罹患している。

判決は、未払い時間外賃金等YによるXへの一部賃金支払いは命じたものの、AとBとのメールのやり取りなどを証拠に、XのAへの対応を、指導を超えたパワハラと認定した。判決はパワハラを重大な非違行為と認め、他の事由と共に総合考慮したうえで懲戒解雇は有効と判断している。ファイトバックは不成功。

42) 労判1037号59頁。

③ 東京地判平 24・1・27, Case 9 : (過去の)職場のセクハラ・パワハラ⁴³⁾

原告Xは、被告Y法人が設置する大学に教授として任用された。しかし、従前Xは、厚生労働省から別の財団法人に異動後に、パワハラ・セクハラに該当する行動を問題視され、関連訴訟がマスコミに取り上げられたりしていた。Y法人はこれを問題視し、Xに退職するよう伝えたが、Xはその意思を示さず、Y法人は、職務に必要な適格性の欠如（前職場のパワハラ・セクハラ行為の不告知）を理由にXを普通解雇した。Xは、本件解雇は無効であるとして、労働契約上の地位の確認、賃金の支払、不法行為に基づく損害賠償を求めた。

判決は、採用応募者には「パワハラ・セクハラの問題行動を告発されたことがある」旨を告知すべき義務はないと判示し、そのうえで、不告知は信義則上の義務に反しないので解雇は無効であると判断し、Xの雇用契約上の地位を確認し賃金支払請求を認めた（尚、Y法人の不法行為・債務不履行は認められていない）。ファイトバックは成功。

④ 大阪高判平 24・2・28, Case 11 : (大学における)職場のセクハラ⁴⁴⁾

Y大学（被告・控訴人）の男性教授X（原告・被控訴人）が、Y大学の新任女性准教授Aに対して、飲食を共にした際に、太ももを触る、抱き寄せる等のセクハラ行為を行った。その結果、Y大学から、Aの教育研究環境を悪化させたなどとして、懲戒処分（減給）を受けたことにつき、Xが同処分の無効を主張した。

1審判決はセクハラ行為があったとは認められないとして懲戒処分を無効としたが、控訴審は、原判決を取り消して、被控訴人の請求を棄却した。ファイトバックは、1審で一旦成功したものの、最終的には不成功。

43) 労判1047号5頁。

44) 労判1048号63頁。原判決は大阪地判平 23・9・16, 労判1037号20頁。

本判決は吉川・前掲注(1)265-276頁で詳細に取り上げたのでここでは紹介を簡略化する。

⑤ 東京地判平 24・3・27, Case 12 : 職場のセクハラ⁴⁵⁾

経理事務代行業 Y 社の課長 X は、セクハラ問題を起こした後に、そのことを考慮した年俸査定を受け、又一般社員に降格された。X は、降格の件と時間外手当不支給などを労基署に相談・申告した。X と Y 社との関係は悪化し、結果として、Y 社は、労基署への時間外労働等に関する虚偽申告、顧客への言動、女性部下へのセクハラ行為などを理由に X を解雇した。懲戒解雇事由の 1 つとなったセクハラ行為とは、① 腕を組んだり手をつないだりして歩いた、② 「星の王子様」の絵本をプレゼントした、というもので、女性従業員らの反発を受けたとされる。

セクハラなどを理由として報復的にも見える解雇が行なわれたため、X は、時間外手当及び付加金の支払い、懲戒解雇の無効確認、不法行為責任（懲戒解雇自体と Y 社代表取締役 A による X の実父宅訪問行為）に基づく賠償を請求した。これに対し、Y 社は、X の Y 社に対する不法行為・債務不履行責任（労基署への申告、顧問先・監査役への言動、女性部下へのセクハラ行為、USB メモリの紛失）に基づく賠償、X が賃借する社宅の明渡しなどを求めた。

判決は、加害者原告 X の雇用契約上の地位を確認、賃金支払請求を一部認容した。判決は、セクハラ行為の存在を認めつつも、処分は行き過ぎ（タイムリーでなく報復的）で懲戒権濫用と判断し解雇処分を無効とした（加えて A の X 実父宅訪問行為も不法行為と認定）。雇用主からの（X のセクハラで女性従業員が辞めたこと等に基づく）損害賠償請求は因果関係欠如を理由に否定した。ファイトバックは成功。

⑥ 大阪地判平 24・5・25, Case 18 : パワハラ⁴⁶⁾

被告 Y1 社に雇用されていた（後に被告 Y3 社に向向）原告 X は派遣社員との間でトラブルを起こしたため（プリンタの修理をめぐって、派遣社員同僚 A

45) 労判1053号64頁。

46) 労判1057号78頁。

に対し「謝れ。」「辞めてしまえ。」などと言いながら、同人の椅子を蹴るなどした）、Y1社によって譴責処分を受けた。またY1社在籍時の無断欠勤を理由に、Y3社によって減給処分を受けた。Xは、このY1社がした譴責処分及びY3社による減給処分の無効、減額された賃金の支払いを求めて、また、Y1社の従業員Y2から、又、Y3社の従業員Y4から、それぞれ暴力行為を受けたとして、Y2・Y4に対し不法行為に基づく損害賠償、その使用者である被告Y1・Y3社に対し使用者責任に基づく損害賠償等を求めた。主な争点は、(1) 被告Y1社による譴責処分及び被告Y3社の減給処分の有効性、(2) Y2・Y4の行為が不法行為を構成するかとY1・Y3社の使用者責任で、(3) 一連の懲戒処分、服務処理及び業績評価にパワハラがあったという主張も含まれた。つまり、この事案では、Xのパワハラ加害者としての側面（上記(1)の譴責処分に関わる行為）と被害者としての側面（上記(2)(3)）との両面が含まれた。

判決は、Y4の暴力行為（不法行為責任）とY3社の使用者責任は認めたと（請求一部認容）、その他にパワハラを受けたという主張は認めなかった。そして、Xの言動に対する譴責処分をめぐるファイトバックについて判決は、派遣社員に対する暴言等の言動により職場秩序を乱す行為があったと認め、処分は有効であると判断し、処分無効を前提とした賃金請求を棄却した。ファイトバックは不成功。

⑦ 札幌地判平 25・3・29, Case 42: 職場のセクハラ、パワハラ⁴⁷⁾

ハラスメント相談を受けていた原告Xが、逆にセクハラ加害者であると理不尽な濡れ衣をかけられ、それが原因で精神障害を発症した事例で、労災保険法に基づく療養補償給付不支給処分について国（労働基準監督署）を訴えた事案である。

A社の子会社B社勤務のX（原告・勤務地限定）は、A社営業所で勤務していたが、A社の派遣社員IからJ支店長及びK課長によるセクハラ・

47) 労判1082号87頁。

パワハラに関する相談を受けた。Xは、この問題はA社が解決すべきであると考え、元上司のA社のL主事補に報告したところ、Lより、Iから事情聴取するよう指示され、メモを作って報告した。その結果、A社本社役員による事情聴取が行われ、J支店長及びK課長がIに謝罪するに至った。ところが、その後、IからJ支店長に対し、IがXからセクハラを受けているという相談があり、メモが作成されA社に提出された。XはB社本社への呼出を受け、O部長らに事情を聞かれたうえ、既に内示されていたA社出向を取り消され遠隔地への転勤を打診された。Xは、Iのセクハラ申告が事実と異なる旨釈明したが、O部長からは、XとA社支店メンバーとの間で信頼関係がなくなったとして転勤が示唆された。Xはその後、不眠・体重減少の症状を示す一方、O部長に質問状を送付したりした(後日撤回)。結局、Xは別の事業所に配属されたが、医師から急性ストレス障害、うつ状態、パニック障害、強迫性障害との診断を受け、B社を休業するに至った。

判決は、Xの本件ハラスメント相談対応を理由にXに不利な評価を下し、人事異動計画を変更するのは極めて不合理であるとし、XのIに対するセクハラというのは疑いをかけることすら理不尽であり、Xは、自身の期待に沿う内示を取り消されたのであるから、その心理的負荷は「強」と同程度で、客観的に精神障害を発症させる程度に過重で、かつ業務起因性が認められると判示し、不支給の取消を認めた。ファイトバックは成功。

⑧ 大阪地判平 25・11・8, Case 48 : 職場のセクハラ⁴⁸⁾

被害者が虚偽の被害申告をしたため加害者が懲戒解雇となった事例である。

学校法人Y2学院(雇用主被告)の男性専任教員X(加害者原告)が、女性同僚教員Y1(被害者被告)に対して自動車内で暴行を加え、猥褻行為をしたとして、Y2学院から懲戒解雇された。Xは、Y2学院に対し、懲戒解

48) 労判1085号36頁。

雇無効の確認と未払賃金等の支払いを、更に懲戒解雇が不法行為に当たるとして損害賠償などを求めた。更に、Y1に対して、同人の虚偽の被害申告により精神的損害を被ったとして慰謝料等の支払いを求め提訴した。

判決は、Y2学院がした懲戒解雇が無効であることを確認し、未払賃金相当額の支払いを命じた（但し、解雇処分が不法行為であるとは認めなかった〔後述〕）。また、Y1の虚偽の被害申告につき不法行為成立を認容した。ファイトバックは成功。

⑨ 最判平 27・2・26, Case 50 : 職場のセクハラ⁴⁹⁾

水族館「海遊館」及び遊戯施設の経営等を目的とする被告Y社（大阪市出資の第三セクター）は、管理職X1及びX2（加害者原告）に、日常的にセクハラ言動を繰り返したこと等を理由として懲戒処分（出勤停止）を科し、さらに懲戒処分を理由とする降格人事を行った。これに対しX1及びX2は、懲戒事由とされた事実が無いこと、手続の適正も欠くこと、処分が懲戒事由との均衡を欠く不相当に重いものでもあることを理由として、懲戒は無効であり、懲戒処分を受けたことを理由とする降格も無効であるとして、降格前の地位の確認や給与及び賞与の減額分の支払を求め、さらに、無効な懲戒処分及び降格が不法行為に当たるとして、慰謝料等の支払を求めた。1審でY社が勝訴し、控訴審でX1・X2が逆転勝訴した。上告審で最高裁は、1審判断を支持した。ファイトバックは、1審で失敗、控訴審で一旦成功したものの、上告審で斥けられ、最終的には不成功。

49) 判時2253号107頁, 判タ1413号88頁, 労判1109号5頁。原審判決は大阪高判平 26・3・28, 労判1099号33頁。原原審判決は大阪地判平 25・9・6, 労判1099号53頁。マスコミでも取り上げられた。例えば、産経新聞のインターネット版『産経ニュース』は、「『性的言動』でセクハラ処分は適法と最高裁 大阪の水族館『セクハラ発言』訴訟で逆転判決」と報じた。<http://www.sankei.com/affairs/news/150226/afr1502260036-n1.html> (2015年12月24日閲覧)。

(5) 判例から学ぶ職場対応の注意点

裁判所は、懲戒処分、特に、社会的な制裁の効果が大きい懲戒解雇という処分に対して慎重であるように思われる。処分対象の職員に逆に提訴され、処分が取り消されたりすると、組織の評判に悪影響となるし、職場の混乱も収まらないだろう。現場の対応としてはまず、行為を告発され加害者とされている者にも人権があることを認識しなければならない。告発があったからといって加害者とされた者を軽はずみに「悪」と決めつけるのは危険である。事件は、対象の者を陥れようとする罠であったり、腹いせの濡れ衣であったりする可能性もある。

行為の違法性と処分の重さのアンバランスを裁判所に咎められることも多い。いきなり重い処分を科すのではなく、前兆的な問題があれば、予防的研修や注意・警告といった処置を段階的に行うという方法も考えられる。何度も行為を繰り返す者に対しては、後に重い処分を下すことも理解されるであろう。

事件発生時は迅速適正に対処する必要がある。速やかに調査手続を開始すべきであるが、事実確認は慎重でなければならない。判例に顕れるように後日雇用主の対応が裁判所によって検証されることが少なくないことを意識すべきである。雇用主としては、弁護士・社会保険労務士等の専門家の意見も聞きながら、明確な証拠をきちんと収集する必要がある。被害者や周囲の第三者のみならず、ハラスメント行為者の主張も十分に聴取できるような手続の確保に注意すべきであるだろう。例えば、東京地判平 24・3・27 (Case 12) では処分のタイムリーさが疑われている。大阪高判平 24・2・28 (Case 11) では、被害者女性准教授の証言の信用性が勝敗を分けている。

5 ハラスメント事件における違法性判定の困難化

(1) 違法性認定にあたってグレーなケース，パワハラの場合

セクハラの場合は、性的な要素が要件となるため、セクシュアルな言動が加害者の行為のどこかに含まれる。ゆえにセクハラは、仕事に関連して生じるものの、業務に必要なではないはずのセクシュアルな言動を外部から見て区別しやすい。

ところが、パワハラについては元々、合法的な指導・叱責と違法な嫌がらせとの間の外見上の差が微妙であり、当事者間では悪意の存在を感知できても、第三者から見た場合にそれと分からない可能性が高い。かつて職場でよく見られた叱責の光景でありながら、最近の裁判所の審査では違法とされることもありうる。その点が雇用主や各職場を困惑させている。何が違法で何が合法かを皆が知りたがっているが、基準はそれほどクリアではない。判例を2つ紹介する。

① 岡山地判平 24・4・19, Case 15: 職場復帰者に対するパワハラ⁵⁰⁾

Y社の従業員であったX（原告）は脊髄空洞症による病気療養後職場復帰したが、その後、3名の上司からパワハラを受けたと主張し、当時の上司ら3名とY社について不法行為に基づく損害賠償を請求した。さらに2年6か月という短期間に4つの部署を異動させられたのは、Y社の安全配慮義務違反（健康管理義務違反）であるとも主張した。

判決は、「本件……叱責は、健常者であっても精神的にかなりの負担を負う……ところ、脊髄空洞症による療養復帰直後で……後遺症等が存する原告にとっては、さらに精神的に厳しいものであった……被告Bが全くの無配慮であったことに照らすと……被告Bの行為はパワーハラスメントに

50) 労判1051号28頁。

該当する」と述べ⁵¹⁾、上司のうち 1 名につきパワハラを認め、Y 社の使用者責任も認めた（尚、安全配慮義務違反に基づく請求は棄却）。

本件は、入院・自宅療養後に職場復帰した者の病状に配慮せずになされた過度の叱責につき、パワハラが認定された事例である。通常なら職場の業務に関する叱咤・叱責として問題とならないはずの言動も、相手の状況によってはパワハラとなりうることになる。人に応じて基準が変わることを認識する必要がある。

② 東京高判平 25・2・27, Case 41：飲酒無理強い・暴言留守電のパワハラ⁵²⁾

本判決は、どの程度の言動が不法行為法上、違法となるかを具体的に示した事案である。地裁と高裁の基準が異なるという点で、逆にこの辺りが違法性のボーダーと解釈できそうであり参考となる。

本件は、休職期間満了により、ホテル運営会社たる雇用主被告Y1社から自然退職扱いとされた被害者原告Xが、元上司Y2（加害者被告）からの飲酒強要・脅迫等のパワハラを主張した事案である。パワハラを受けたことにより、精神疾患等を罹患し、治療費、休業損害ほか精神的苦痛を被ったとして、被告Y1社に対し、民法709条、715条及び719条（共同不法行為）又は労働契約上の職場環境調整義務違反、又、被告従業員Y2に対し、民法709条及び719条に基づき損害賠償請求するとともに、精神疾患等は業務上の疾病に当たるなどを理由に、上記自然退職扱いの前提となる休職命令は無効ないし信義則に反するとしてY1社に対し、地位確認及び自然退職後の賃金支払を求めた。パワハラだと主張された主な言動は次の通りである。

【パワハラ 1】出張時Xは営業用冊子の発注ミスを犯した。その反省会を兼ね、飲みに出かけた居酒屋で、酒の飲めない体質のXにY2はしつこくビールを勧めた。Xは「飲むと吐きます」などと断ったが、Xは結局飲酒

51) 労判1051号36頁。

52) 労判1072号5頁。原判決は、東京地判平 24・3・9、労判1050号68頁。

に応じ、気分を悪くしてトイレで嘔吐した。Y2は「酒は吐けば飲めるんだ」とXに更に酒を勧めた。その後深夜もバーやY2の宿泊部屋でも、XはY2から飲酒につきあうよう言われ酔いつぶれてしまった。

【パワハラ2】翌夕、空港に向かう際にレンタカーを運転していたのはXの同僚だったが、Y2は、「レンタカーはお前の名義で借りているのだから、運転を代わってやれ」とXに命じた。昨夜の飲酒で体調の悪かったXは、「昨日の酒が残っていますので運転はできません。」と述べたが、Y2はXに運転させた。

【パワハラ3】Y1社では就業規則上、直行直帰を原則禁止していたが、Y2から一旦帰社するよう指示されていたのに、Xは直帰するという伝言メモを残し帰宅した。Y2はXに戻るよう指示したがXは拒否した。これに憤慨したY2は、午後11時前にXに非難のメール（「まだ銀座です。うらやましい。僕は一度も入学式や卒業式に出たことはありません。」）を送るとともに、2度に亘って電話をかけ留守電に怒りを露わにする録音（「えーXさん、あの本当に、私、怒りました。明日、本部長のところへ、私、辞表を出しますんで、本当にこういうのはあり得ないですよ。よろしく。」など）を行なった。

【パワハラ4】Xは夏季休暇を8月15日から19日まで取得し、23日から29日まで香港出張を予定していた。Y2は夏季休暇を8月10日から14日まで取得する予定であり、8月4日にXに対し、打ち合わせを15日と18日を行う旨提案した。15日にY2が出社したところ、Xは夏季休暇で出社していなかった。Y2はXに電話をかけて、夏季休暇中の打ち合わせを求めたが、XはY2の要求を受け付けなかった。Xの対応を腹に据えかねたY2は怒りを抑えられなくなり、同日午後11時前頃、Xに電話をかけ、「出るよ！ちえっ、ちえっ、ぶっ殺すぞ、……お前。辞めていいよ。辞めろ。辞表を出せ。ぶっ殺すぞ、お前。」などと留守番電話に録音し怒りを示した。

1審は、留守電の「ぶっ殺すぞ」を含む暴言【パワハラ4】のみを不法行為と認定したが、控訴審東京高裁はもっと広く認定し、【パワハラ4】のみならず、【パワハラ1】飲酒強要、【パワハラ2】運転強要、及び【パ

ワハラ 3】(「ぶっ殺すぞ」という程でない) その他の留守電の暴言をも不法行為と認定し賠償金額も増額した。地位確認は認めなかった。

ところで、パワハラ概念に関し、1 審判決は次の如く基準を示した。即ち、(パワハラは)「極めて抽象的な概念で、内包外延とも明確ではない。……パワーハラスメントといわれるものが不法行為を構成するためには、質的にも量的にも一定の違法性を具備していることが必要である。したがって、パワーハラスメントを行った者とされた者の人間関係、当該行為の動機・目的、時間・場所、態様等を総合考慮の上、『企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし客観的な見地から見て、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為』をしたと評価される場合に限り、被害者の人格権を侵害するものとして民法709条所定の不法行為を構成するものと解するのが相当である」⁵³⁾ と言う。

ところがこの公式を現場で具体的事例に適用しようとする時、どの程度が「許容し得る範囲」であるかは、くっきりと明らかな訳ではないことが分かる。本ケースでも 1 審と控訴審とでは判断が違っている。控訴審判決は、飲酒の強要、運転の強要、留守電に残された(「ぶっ殺すぞ」を含まない)他の怒りの言葉も違法であるとして、違法言動の基準を 1 審よりもずっと低いところまで下げている。

(2) 違法性認定にあたってグレーなケース、セクハラの場合

セクハラについてかつては、被害者が不本意なハラスメントを受けたという点で比較的分かり易い事例が多かった。しかし、事例の中には、被害者が物理的な抵抗をしていない点を、加害者が弁明に用いる例もある。判例は心理面の分析を用いて、被害者の物理的抵抗が無くとも、被害者に

53) 労判1050号84頁。下線強調は筆者による。

とって不本意なセクハラを認定するところまで踏み込むようになった⁵⁴⁾。

このような流れにあって、近時のセクハラ事例は違法性判定が難しくなった。当事者間に上下・優劣関係があるものの、セクハラと主張される行為が継続的な恋愛とも解釈できる、事実認定の上で微妙なものが顕れる。どの程度までは良くてどこから違法となるのかという線引きではなく、「嫌だったのか (unwelcome)」それとも「望んだのか (welcome)」という点がグレーで、あるいはまだらで判定しにくいケースが有る。

性質上当然、セクハラは不快さを要件とする。性的な行為があっても、双方が welcome である恋愛性のもは問題視されないはずである。ところが、セクハラの問題性が世に広まったこと、被害者の権利意識が高まったこと、告発が容易になったことなどの事情が相まって、恋愛の末の破綻なのか、セクハラだったが言えずに我慢していたものか判然としない告発事案が顕れている。後者なら正規の告発ということだろうし、前者は失恋の腹いせの偽告発かもしれない。被害者が抵抗していないように見えても、（実は、加害者に権力があったので逆らえず、不本意に迎合的対応をした）ハラスメントであったのかもしれない。両当事者の恋愛のような関係は、その性質ゆえ「プライバシー保護」の壁に阻まれ、第三者が真実を把握するのは容易ではない⁵⁵⁾。以下に紹介する2判例はそのような判例である⁵⁶⁾。

① 大阪地判平 25・11・8、前掲 Case 48：同僚間のセクハラ⁵⁷⁾

本事案は4(4)⑧でも紹介した。男女関係破綻の末の虚偽告発が懲戒解雇

54) 先駆的な判例として、東京高判平 9・11・20、判時1673号89頁、判タ1011号195頁、労判728号12頁が著名。特に、判時1673号97頁。又、キャンパス・セクハラの場合だが、「心理的束縛」に言及するものとして、東京高判平 16・8・30、判時1879号62頁。

55) 通常、セクハラ相談を受理した職場の管理職や労組担当者又は組織内調査委員会メンバーが検証に当たることになる。

56) キャンパス・セクハラとしては京都地判平 25・1・29、判時2194号131頁（控訴審大阪高判平 26・3・5（判例集未登載）は原判決支持）を拙稿・前掲注(1)278頁以下で詳述した。

57) 労判1085号36頁。

処分に進展したものである。原告男性教員 X が、同僚女性教員に猥褻行為を行ったと認定され、勤務先 Y2 学院から懲戒解雇処分を受けたため、解雇無効を主張したものである。

裁判所は、「本件懲戒解雇は、解雇事由を認めるに足りる証拠は無く……無効である」と判断した。ただ、「被告 Y2 学院の事実認定が、合理性を著しく欠く恣意的な判断ということではできず……不法行為法上違法な処分であると評価することはできない」と、裁判所が、困難な事実認定をした雇用主被告を庇っている点にも留意すべきである⁵⁸⁾。当事者間の関係について、判決は「被告 Y1 は、原告に対して好意を抱き、原告に対して交際する気があるのかないかを明確にするよう求めていたが、原告は Y1 と交際することを明言しないまま、性的関係を持ち、最終的には原告から被告 Y1 との縁を切るという原告の不誠実な態度に対する怒りから、虚偽の事実を含む被害の申告をしたもの」と判断して被害者被告の不法行為責任を認めた。

② 東京高判平 24・8・29, Case 24 : 2 人の上司と女性部下とのセクハラ⁵⁹⁾

質屋業の会社 Y1 社 (1 審被告・被控訴人) に勤務する女性従業員 X が社長 Y2 (1 審被告・被控訴人) 及び勤務先店長 Y3 (1 審被告・被控訴人) から夫々別々に性行為を強要され肉体的・精神的に苦痛を受け、又会長 A から心無い物言いをされたりし、肉体的・精神的に苦痛を受けたとして、Y2 及び Y3 並びに使用者たる Y1 社に損害賠償を求めた。1 審東京地裁は、性交渉は合意の上であったと認定し請求を棄却したため、X が控訴した。

控訴審東京高裁は、会社社長 Y2 の行為については 1 審の事実認定を一部否定し、セクハラを認定した (Y3 についてはセクハラではないと判定)。賠償金額は弁護士費用を含め、330 万円とされた⁶⁰⁾。この判決では、雇用主

58) 同46頁及び47頁。

59) 労判1060号22頁。原判決は、東京地判平 24・1・31, 労判1060号30頁。

60) 性交渉を伴う重度セクハラは賠償金が数百万円という高額になることが多いが、本判

に関し使用者責任（民法715条）のみならず，対セクハラ措置義務違反（709条）が認定されている点にも意義がある。

本件事実の特徴は，次の通り。① 被害者が女性部下であり加害者が男性上司である（典型的セクハラ）。② 加害者被告が独立して2人（会社トップの社長と中間管理職的な店長）存在していて，被害者が二重に被害を受けた形になっている（本件独特の要素で，職場の風土の問題も論じられよう）。③ 被害者が経験乏しい若年である（セクハラ事例でしばしば見られる傾向）。④ 性交渉を伴う（重度のセクハラ）。本件では，抵抗が見られない状態で（二重の）男女関係が継続していて，外見上逢引とも見える行動も伴うような関係であるにも関わらず，後にセクハラを理由に提訴されている。

本件では，性行為が合意に基づくものか，被害者の意に沿わないハラスメントなのか争点であった。結論として，社長の行為は（同意の上での性的関係であるように見えても）違法なセクハラと認定された。店長の方は，親密な男女関係であったと認定され，違法なセクハラであるとの被害者の主張は容れられていない。

セクハラについては「心理的監禁状態」が論じられることが多い⁶¹⁾。本件で被害者側が控訴審で展開したのもこれであり⁶²⁾，抵抗・抗議が無くとも合意がある訳ではなく，故に，セクハラが成立しないという訳ではないという理屈である。裁判所はこの主張を理解し「被控訴人Y2は控訴

、決もこの高額水準を維持したと言えよう。尚，原告は被害としてうつ・PTSDの発症を主張したものの（近時の傾向），裁判所は診断書を高く評価せず因果関係を認めなかった。

61) 例えば，前掲注(54)東京高判平16・8・30，判時1879号62頁。「心理的監禁状態」について，戒民江「セクシュアル・ハラスメントの司法的救済とその限界」F-GENS ジャーナル7号（2007年）217-218頁参照。http://teapot.lib.ocha.ac.jp/ocha/bitstream/10083/3874/1/FGENS07_P214kainou.pdf（2015年12月24日閲覧）。

62) 「職場における性的自由の侵害行為の場合には，職場での上下関係……の抑圧が働き，このために，被害者は必ずしも身体的抵抗という手段を採らない要因として働くことが知られている。……これを拒めば次は仕事上でも嫌がらせをうけるのではないかと思われ『心理的監禁状態』となって意に反したセックスを強要され続けたものである」と控訴人は主張した。労判1060号25-26頁。

人に対して人事権を有する被控訴人会社の代表取締役であったのであるから……心理的に要求を拒絶することが困難な状況にあったものと認められ、被控訴人が性行為を受け入れたからといって、控訴人の自由な意思に基づく同意があったと認めることはできない」と判示した⁶³⁾。

以上から指摘できる重要な点は、職場恋愛（又は恋愛的な言い寄り）を試みる場合、職場で上位の立場の当事者は、潜在的に告発を受けるリスクを覚悟すべきだということである⁶⁴⁾。いかにその試みが一時上手くいっているように思えたとしても、（職位が高ければ高いほど）後日「心理的監禁状態」論を持ち出されれば、ハラスメント成立の可能性は高まる。

6 判例を通して考えるハラスメント紛争予防と対処方法

これまで検討した結果として、各職場に向けて「ハラスメント紛争の予防と処理方法」に関するメッセージを以下に示そう。

63) 労判1060号27頁。

64) 牟田和恵『部長、その恋愛はセクハラです！』集英社（2013年）は、職場の男性上司対女性部下のセクハラには、「妄想系」と「リアル系」とが有るとする（74頁）。

同書は前者について、女性は性的に嫌なことをされても迎合するが、その迎合は職場において中高年男性が持つ微妙な勢力に由来しているのであって（119頁）、男性には「曖昧な沈黙は、OKのサインではなく、NOのサインだと受け止めるだけの想像力と度量」が必要であるが（112頁、強調は同書）、男性は、構造的に鈍感で（115頁）、相手女性と自分とは「『男女』の関係だと勘違いしがち」である（123頁）と指摘する。

また、後者「リアル系」について、同書は「恋愛関係だったにもかかわらず関係が変化して、女性があの関係はセクハラだったと男性を訴えるケースはある」（129頁）とし、恋愛中には被害とは捉えていなかったとしても、男性と相手の女性は「対等」ではなく、職場の力関係があるからこそ交際が始まった訳であるので、女性が仕事を続けられないという被害を受けているのであれば、相手男性は「単に女性をふった不実な恋人としてではなく、職業人・社会人としての責任が問われ」と断じる（136-137頁）。なお、この考えを当てはめると、前掲東京高判平24・8・29において、不法行為責任が認められなかった店長Y3も責任を問われてよい。Y3は、裁判とは別に、降格・減給3か月の社内処分を受けているが、それはその社会的責任を問われたものと言えよう。

(1) 規制は流動的であるので対策には絶えず更新が必要

ハラスメント規制は相当に流動的である。例えば、2014年に厚労省のセクハラ指針が改定されたし、パワハラを規制するための行政施策も2011年以降急速に進んでいる。2015年2月の海遊館事件最高裁判決など新たな重要判決も生まれるので、立法・行政の動向のみならず判例（司法）にも進んで関心を持つべきである。マタハラ・パタハラといった家庭観・労働価値観に対するハラスメント、職場・学校における LGBT ハラスメント⁶⁵⁾ など、新たなハラスメント問題も論じられている。知識の更新が重要である。

(2) 「そんなことくらい」と思うことも問題となる

日本では、小さなことと（加害者や周囲には）思えることもハラスメントとして問題になりうる。被害者の「被害を受けた」という意識と加害者の「そんなことくらいで責められるのはおかしい」という意識との間に隔たりがあることをあえて認識すべきである。このギャップが組織内の摩擦・トラブルを生むからである。判例を概観して分かるのであるが、裁判所の考える違法性のハードルは意外に低い。職場を管理する責任者は、この点を潜在的加害者層に日頃伝えておくべきである。

(3) 「懲戒が適正だったか」も後日検証される

ハラスメントに対する懲罰も行き過ぎるとファイトバック訴訟になると指摘した。つまり、職場には、被害者保護と加害者懲戒とのバランスを計

65) 国際的な潮流からすれば、職場・学校で LGBT に対する差別禁止・ハラスメント禁止の配慮が求められるつつある。国際的な運動として、例えば、アムネスティ・インターナショナルは「アムネスティは、性的指向（セクシュアル・オリエンテーション）や性自認（ジェンダー・アイデンティティ）に関わらず、全ての人がとが世界人権宣言に記されている全ての権利を享受すべきである」と主張する。<http://www.amnesty.or.jp/human-rights/topic/lgbt/>（2015年12月24日閲覧）。世界の判例の評釈集として、谷口洋幸・齊藤笑美子・大島梨沙編著『性的マイノリティ判例解説』信山社（2011年）が有る。

るという難しい課題が与えられている。後に懲戒処分が司法の場で検証されることを予想し、妥当な処分だと納得してもらえよう、予防措置、事前警告、段階的処分などの工夫をしたうえで、それらの記録をきちんと保存しておくほうが良い。具体的事件にアプローチするに当たっては、慎重に処理方法を検討すべきである。

(4) 「正邪の判断」の困難さがさらに増している

既述の通り、ハラスメント行為の違法性の判断は困難さを増している。職場恋愛の破綻がセクハラとして糾弾されることや業務上の叱咤激励、酒席での説教がパワハラとして告発されることは、当初から懸念されていたことであるが、判決にもやはりそのような例が顕れて、現場の困惑は増すばかりである。職場の判定者の立場に在る者は、自らの情報収集能力や適用すべき基準に対する理解度を向上させ、判断の精度を上げるしかない。本稿で示したように、判決例を読むということは訓練としても有用だろう。

(5) 職場全体で取組まねばならないということ

ハラスメント問題の解消に向けては、前述の最高裁判決を例に挙げるまでもなく、関係者（幹部社員・管理職・一般職員）が揃って理解を深める努力をする必要があるだろう。理解が食い違う結果、ファイトバックが生じるのであるから、組織内で十分な話し合いや意見交換をすることが大事であろう。また、そのような仕組みづくりをどのように進めるかも職場の課題であろう。

7 おわりに

本稿では、セクハラ・パワハラに関わる近時判例から、ファイトバック事例が増加していること、紛争となるのは、一方が明らかに違法であると

いうケースばかりではなく、違法かどうかの判定が微妙である事例も増加していることの2点を指摘し、加害者を咎めれば済むという単純な対応では済まなくなっていることを指摘した。

職場の相談窓口や人事労務部門にとって、加害者に対する配慮も要求され、対応が難しい時代になっていることが分かる。

そのような中で2015年2月の海遊館事件最高裁判決は、セクハラ言動を理由とする中間管理職への懲戒を是認し、ファイトバックを斥けて、雇用主の予防措置に配慮を示したものと読める。職場の相談窓口にはっきりした標を示したという点で大いに評価されるべき判決であり、ハラスメント対応に真面目に取り組む事業主にとってありがたい判決であると言える。

ハラスメントと呼ばれる言動・行為に対して、職場でどのような対応を取るべきかは、なおも難しい問題である。しかし、裁判例が参考となることは間違いない。今後も判例研究を通じて、ハラスメント対応のヒントを職場に提供したいと考える。

- * 追記及び謝辞：本稿は、① 筆者が幹事を務める研究会（「関西ハラスメント判例研究会」）の成果に対する分析などを総合した産物であり、更に、② 中央労働委員会主催の「職場のハラスメント」関連セミナー（2014年9月3日大阪、2015年2月25日京都、8月26日鳥取 [鳥取県労委と共催；講演録は『中央労働時報』2016年1月号（1199号）12-21頁に掲載]、9月14日大阪及び10月7日大阪）の企画に参加し、講師として講演し、パネルディスカッションに参加した経験も元になっている。これらの機会を与えて頂いたこと及びこれらにご協力頂いたことについて、関係者各位に深謝申し上げます。