

# ヒライ先生の Q&A



平井 繁利

1952年11月3日 岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりに定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。  
〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

## セクハラにおける債務不履行に基づく損害賠償 その1

### 1. M商会事件(東京地裁)

#### 1. 事案の概要

今月号からご紹介する事案は、被告M商会(以下「被告会社」という。)の従業員であった原告Xが、被告会社の従業員であるY(以下「Y」という。)からセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という。)に該当する行為を受けたということで、会社のセクハラ対応について厚生労働省の指針を根拠に、加害者に対する懲戒処分や配置転換や業務内容の変更等を求めた事案である。この事案では、被告会社は事情や状況に応じ適切な対応がされていたと判断され棄却とされた。以下、どのような事情があり、どのような対応がされ、棄却の判断となったのか。裁判所が判断に至る精細を見ることにより理解したい。

#### 2. 前提事実(争いのない事実又は後掲の証拠等により容易に認定できる事実)

- (1) 被告会社は、ベアリングの機械部品の販売等を業とする株式会社である。平成28年9月当時の役員は3名、従業員は12名であった。
- ① 原告X(昭和50年〇月〇日生)は、平成22年8月に被告会社との間で雇用契約を締結し、被告会社の営業補助担当の従業員として勤務していた者である。
- ② Y(昭和40年〇月〇日生)は、平成24年5月頃に被告会社に入社し、倉庫業務担当の従業員として勤務していた者である。
- (2) 原告Xは、被告会社に対し、平成28年9月20日をもって退職したい旨記載された同年7月29日付け退職願を提出し、被告の受理を経て、同年9月20日をもって被告会社を退職した。
- (3) 原告Xは、Yからセクハラを受けたところ、被告会

社がこれに関する適切な措置を講じず、安全配慮義務ないし職場環境配慮義務を怠ったなどとして、平成28年11月4日、被告会社に対し、代理人弁護士を通じて、内容証明郵便で、損害賠償金として1000万円の支払を求める旨通知した。

#### 裁判所の判断

1 前記前提事実のほか、当事者間に争いのない事実並びに後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件に係る基礎事実として以下の事実を認めることができ、かかる認定を左右するに足りる的確な証拠はない。

- (1) 原告X(昭和50年〇月〇日生)は、被告会社の元常務の紹介の下、平成22年8月、被告会社との間で雇用契約を締結し、営業補助担当として勤務するようになった。他方、Y(昭和40年〇月〇日生)は、平成24年5月頃に被告会社に入社し、倉庫業務担当者として勤務するようになった。
- (2) Yは、まもなく原告Xに対して好意を抱くようになり、平成24年10月下旬頃、原告Xに対し、職場の相談に乗ってもらいたいなどとして食事に誘う内容のメールを送信した。原告Xは、同メールを受信して、被告会社において取締役管理部長として人事も担当していたZにアドバイスを求め、Zから、興味があるのなら行ってもいいんじゃないかといった回答を得た後、Yと食事に行った。Yは、食事の後、原告Xに対し、お付き合いをさせていただけじゃないか、特に急がなくてもいいので、などと告げて実際の申込みをしたが、原告Xは、特段、これに対する回答をしなかった。

その他の認定事実については次号にて紹介します。

〈つづく〉