

ヒライ先生の Q&A



ひらい しげとし
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
は定評がある。政策研究家として、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

— M商会事件（東京地裁）—

2 争点(1)（責任原因の有無）について

(1) 原告Xは、被告会社には本件セクハラ行為に関する調査義務があるところ、これを怠った点で被告会社は債務不履行責任を免れない旨主張する。

しかしながら、前記認定事実によれば、被告会社は、平成25年9月頃に、原告Xから、Yよりメールを送信されて困っているなどとセクハラ行為に係る相談を持ち掛けられたのを受けて、まもなく、Yに対し、事実関係を問い、Yから事実認識について聴取するとともに、問題となっている送信メールについてもYに任意示させて、その内容を確認するといった対応をとっているものである。

そうしてみると、被告会社において、事案に応じた事実確認を施していると評価することができるところであって、被告会社に債務不履行責任を問われるべき調査義務の違背があったとは認め難い。

原告Xは、被告会社において、Yと原告Xとの間で交わされたメールの提出を求め、あるいは、従業員全員から聴取を行うべきであったなどと主張しているが、前判示のとおり、被告会社において、メールの確認はしているし、そのような事実確認も経ている中、プライバシーに関わる相談事象について、他の従業員に対し、殊更事実確認を行うことが必須ということもできず、被告会社に原告Xが主張するような具体的な注意義務があったとまでは認め難い。したがって、その主張する点から前記判断が左右されることはない。

(2) 原告Xは、被告会社において、原告Xに対する職場環境配慮義務ないし安全配慮義務として、Yに懲戒処分を行うべき義務があり、その違反があったなどとも主張する。

しかし、前記認定事実によれば、Yが原告Xに対しした所為は、前記1(2)ないし(4)の範囲にとどまるも

その4

のであったところ（原告Xは、Yの上記所為につき、ストーカー行為規制法所定のストーカー行為にも該当するものであった旨主張するが、同認定事実によれば、身体的安全等や行動の自由が著しく害される不安を覚えさせるような方法により行われたものとはまでは認め難く、これに該当するものとは認められない。同法2条3項参照）、被告会社は、同(5)のとおり、こうしたYの所為につき、Yに対し、原告Xに不快の情を抱かせている旨説示して注意し、メール送信等もしないよう口頭で注意を施したものである。しかも、その際、被告会社は、Yからはメール送信も既になくなっている旨の申し出を受け、その申出内容もメールの内容を見ることが確認し、原告Xも、ひとまずYの謝罪を了としていたものである。そうすると、被告会社が、以上のような事実関係に鑑み、Yに対して上記のとおり嚴重に注意するにとどめ、懲戒処分を行うことまではしないと判断したとしても、その判断が不合理ということはできず、これに反し、被告会社において、Yに対する懲戒処分を行うべき具体的な注意義務を原告Xに対して負っていたとまでは認め難い。

① 原告Xは、被告会社において、原告Xに対する職場環境配慮義務ないし安全配慮義務として、配置転換等の措置を取るべき注意義務があり、その違反があったとも主張する。

しかしながら、Yが原告Xに対してした所為が前記1(2)ないし(4)の範囲にとどまるものであったことや、そういった行為であっても原告Xに不快な情を抱かせるものとしてYに対して嚴重に注意もなされていること、そして、Yも自身の行為を謝し、原告Xもひとまずこれを了とし、その際、あるいはそれ以降、特段、Yから（…以下次号）

（つづく）