

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

— M商会事件(東京地裁) —

その5

2 争点(1) (責任原因の有無) についての続き

メール送信等により原告Xに不快な情を抱かせるべき具体的な言動がなされていたとも被告会社に認められていなかったことは前記説示のとおりであるところ、被告会社には本社建物しか事業所が存せず、配転をすることはそもそも困難であった上、この点措いても、そもそも倉庫業務担当者と営業補助担当者との接触の機会自体、伝票の受け渡し程度で、乏しかったものである(後に伝票箱による受け渡しで代替される程度にとどまっていることからこの点は窺われる)。しかも、被告会社は、原告Xの発意に基づくものであったかは措くとしても、上記わずかな接触の機会についても、その意向も踏まえ、納品伝票を入れる伝票箱に入れることでやり取りをすることを認めたり、さらには担当者自体を交代するといったことも許容していたものである。そうしてみると、被告会社において、事案の内容や状況に応じ、合理的範囲における措置を都度とっていたと認めることはできるところであって、原告Xが指摘するような注意義務違反があったとは認め難い。

この点、原告Xは、Yも担当していた被告会社の大口取引先の関連業務を原告Xに割り当てないことにより、業務上の接触が完全になくなるようにすることは可能であったなども主張する。しかし、Yによる具体的な問題行為がおよそ見受けられないようになっていた中、Yに対して口頭注意も経て、原告Xもひとまずこれを了としていたことは前記説示のとおりであるところ、前判示のとおり、倉庫業務担当者と営業補助担当者との接触の機会自体、そもそも乏しかった中、被告会社が、全体の業務負担の状況を考慮し、原告X指摘の上記措置までは直ちにとらなかつたとしても不合理的とはいえず、これに反し、そのような措置までとるべき具体的な注意義務が被告会社に生じていたとまでは認め難い。

㊦ 原告Xは、Wが、原告Xに対し、原告Xが努力すべきであるとか、「あなたの存在に原因がある。」等の心無い言葉を浴びせることにより原告Xに二次被害を与えたものであり、この点において職場環境配慮義務ないし安全配慮義務の違反があったとも主張し、原告X本人もこれに沿う供述をしているところ、これに沿う証拠として、原告X作成のメモやWから渡されたという新聞記事(困った男子には「大人」な対応などと記されたタレント記載の記事)を提出している。しかし、被告会社は、かかる主張事実を否認し、Wの反対趣旨の陳述もあるところ、他に原告X主張事実を裏付ける証拠はない。原告Xは、平成28年9月21日にWとの間で離職理由についてやり取りをしているが、その会話を録音した内容をもみても、そういった事実経過があったことを窺うことのできる具体的なやり取りは見られない。そうしてみると、そうした原告Xの主張事実自体、これを認め難い。

㊧ そして、その他本件記録をみても、前記判断を左右するに足りるまでの的確な主張立証はない。
(3) 以上のとおりであるから、被告会社に原告Xが指摘するような義務違反があったと認めることはできない。したがって、被告会社が原告Xに対して債務不履行責任を負うということはできず、これに反する原告Xの主張は採用することができない。
3 以上によれば、原告Xの請求は、その余の点について判断に及ぶまでもなく理由がないから、これを棄却すべきである。

本件は、これまで見てきたように棄却され被告会社の責任は無しとの判断となりました。セクハラにつき、会社はどのような対応をすれば注意義務を果たしたことになるのか参考になる判例です。

〈完〉