

※本報告書は、申立人・対象者・参考人各1名の比較的簡易な事案を前提としています。

20XX年9月10日

株式会社架空商事 御中

東京都千代田区九段南1丁目6番17号 千代田会館4階

早稲田リーガルコモンズ法律事務所

弁護士 水 橋 孝 徳

弁護士 原 島 有 史

報 告 書

表記案件につき、下記のとおり、調査結果を報告する。

記

目次

【結論】	2
【当事者等】	2
【調査内容等】	2
1. 調査の概要.....	2
2. 調査の経緯.....	2
3. 当事者の主張.....	3
(1) 申立人の主訴.....	3
(2) 対象者の弁明.....	3
4. 対象事実の有無および評価.....	3
(1) 前提となる事実関係.....	3
(2) 事実認定の補足説明.....	4
(3) 対象行為の評価.....	5
5. 今後の対応方針についての提言.....	6
(1) 対象者の処分.....	6
(2) 再発防止措置.....	6
6. 証拠関係	6

【結論】

1. 対象者につき、申立人に対するセクシャルハラスメントの事実が認められる。
2. 対象者については、相当期間の出勤停止処分をした上で、配置転換を行うべきである。
3. 再発防止のために、今後の社内ハラスメント研修の際に、管理職が個人的に部下を酒食に誘うことがハラスメントに当たりうることを改めて周知するとともに、課長職以上の役職者に対して臨時にハラスメント防止の通達をすべきである。

【当事者等】

申立人：徳明友子（派遣社員）

対象者：関原夫（株式会社架空商事・本社マーケティング室長）

参考人：飯田神楽（派遣社員）

調査体制

主任調査担当者 弁護士水橋孝徳（早稲田リーガルコモンズ法律事務所）

副主任調査担当者 弁護士原島有史（早稲田リーガルコモンズ法律事務所）

【調査内容等】

1. 調査の概要

本件は、20XX年8月14日、申立人が株式会社架空商事のハラスメント相談窓口にて、セクシャルハラスメントの相談に訪れたことを端緒とする。

翌15日、ハラスメント相談窓口から早稲田リーガルコモンズ法律事務所に対して、ハラスメント調査の依頼があり、上記調査担当者2名を選定した。

調査の経緯については、後記第2項記載のとおりである。

本件では、対象者が一部の事実関係を否認しているため、調査を踏まえた事実認定をした上で、対象行為がハラスメントに該当するかを判断し、会社として採るべき対策を提言した。

2. 調査の経緯

- ・20XX年8月17日午前10時～午前11時40分 申立人事情聴取
- ・20XX年8月21日午前10時～午前10時50分 参考人事情聴取
- ・20XX年8月24日午後1時30分～午後3時15分 対象者事情聴取

また、本調査に当たっては、後記（略）の証拠書類を入手し、これらを事実認定の基礎にしている。

3. 当事者の主張

(1) 申立人の主訴

申立人が主張する調査対象となるハラスメントが疑われる行為は、概ね、下記のとおりと整理される。

- ① 20XX年1月以降、対象者は、申立人に対し、断っているにもかかわらず、少なくとも5回、食事に誘った。
- ② 20XX年6月5日、申立人が、断り切れずに対象者と食事に行ったところ、対象者はその帰りに「今からホテルに行かないか？」と申立人に対し申し向けた。
- ③ 20XX年6月6日、対象者は、申立人に対し、「昨日はありがとう。本当はもっとゆっくりしたかった。好きすぎて辛い。今すぐにでも貴女を抱きたい。本気だけど、こんなことをいうと嫌われちゃいますよね？笑」という内容の電子メールを送った。
- ④ 20XX年8月10日、本社会議室内において、対象者は、申立人に対し、「どうして飲みに行ってくれないの？彼氏がいるの？」などと言うとともに、対象者の左手を右手で握った。

(2) 対象者の弁明

以上に対し、対象者は、以下のとおり弁明する。

- ① 申立人を食事に誘ったのは事実だが、労いの意図に基づくものである。
- ② 申立人をホテルに誘ったのは事実だが、飲食時にいい雰囲気になったからで、断られた後すぐに引き下がっている。
- ③ 申立人にメールを送ったことは事実だが、上記②同様、飲食をともにしている時にいい雰囲気になったからである。
- ④ 20XX年8月10日、本社会議室内に申立人と2人になったのは仕事のためであり、プライベートに踏み込む話をしたり、申立人の左手を握ったりしたことはない。

4. 対象事実の有無および評価

(1) 前提となる事実関係

関係者の供述及び証拠（略）によると、以下の事実が認められる。

ア 対象者は、199X年4月1日に株式会社架空商事に入社し、20YY年4月1日からは本社マーケティング室長の地位にあった。

申立人は、20XY年4月1日以降、株式会社神西派遣所属の派遣社員として、株式会社架空商事の本社マーケティング室で勤務するようになり、対象者の部下として業務に当たっていた。

参考人は、申立人と同様、株式会社神西派遣所属の派遣社員で、申立人と同じく本社マーケティング室で対象者の部下として勤務していた者である。

イ 対象者は、20XX年1月以降、申立人を個人的に食事に誘うようになった。申立

人は、その誘いを断り続けてきたが、20XX年3月5日、対象者の誘いを断ることができず、業務時間後に2人で酒食を共にすることにした。

ウ 20XX年6月5日午後9時ころ、飲食店を出たところで、対象者は、申立人に対して「今からホテルに行かないか？」と誘いかけた。しかし、申立人がこれを断ったため、対象者はそのままタクシーで帰宅した。

エ 20XX年6月6日午前11時52分、対象者は会社で付与されているメールアドレスを利用して、申立人の社内用メールアドレスに対して、「昨日はありがとう。本当はもっとゆっくりしたかった。好きすぎて辛い。今すぐにでも貴女を抱きたい。本気だけど、こんなことをいうと嫌われちゃいますよね？笑」というメール文書を送信した。申立人は、これに対して、何も返信をしなかった。

オ 20XX年6月6日以降も、対象者は、申立人を個人的に3、4回食事に誘ったが、申立人はこれを断り続けた。

カ 20XX年7月10日、申立人は、参考人に対して、対象者の言動に不快を感じていることを相談した。その際、参考人は申立人にハラスメント相談窓口の利用を勧めたが、申立人は意趣返しを恐れて、この時はハラスメント相談窓口を利用しなかった。

キ 20XX年8月10日午前11時ころ、対象者は、申立人を本社会議室内に呼び出した。同会議室内において、対象者は、2人きりの状態で、申立人に対して「どうして飲みに行ってくれないの？彼氏がいるの？」などと申し向けた。対象者がこれに対して「プライベートは、室長に関係ないことです。早く仕事の話をししましょう。」という、対象者は、「私の気持ちを分かってくれないか。」と言いながら、申立人の左手を右手で握った。

ク 申立人は、会議室を出た直後に、参考人に対して、上記キの事実を相談した。そこで改めて、ハラスメント相談窓口の利用を勧められ、20XX年8月11日、本件申立に至った。

(2) 事実認定の補足説明

対象者は、上記キの事実を否認し、会議室では仕事の話しかしていないと主張するので、この点について、事実認定を補足する。

申立人は、会議室を出た直後に参考人にハラスメント行為について相談をしているところ、参考人の供述によれば、申立人は被害状況を詳細かつ具体的に述べるとともに、涙ぐんでいたというのであり、その様子はハラスメント被害に遭った女性の行動として自然かつ合理的なものである。参考人は、本件とも対象者とも利害関係のない第三者であり、殊更に虚偽を述べる理由はなく、同人の供述は十分に信用することができる。申立人の供述は、かかる信用できる第三者供述に裏付けられているものといえ、その内容に不合理な点もないから、十分に信用できる。

また、上記イないしオ記載の事実からすれば、対象者が申立人に個人的な好意を抱いていたことは明らかであって、かかる経緯も申立人の供述の信用性を高めるものとい

える。

他方で、対象者は「××プロジェクトに関して確認を行うために申立人を会議室に呼び出した」旨を述べているが、申立人は××プロジェクトにおいて補佐的な立場であり、他に主たる役割を果たしている社員がいるにもかかわらず、あえて主たる役割を果たしている社員を除外して、申立人と会議室で二人きりになる必要は認められず、その説明に不合理な点があることは否定できない。

以上により、本件では、上記キの事実も認められると判断した。

(3) 対象行為の評価

ア 上記(1)で認定した事実のうち、

- ① 何度も拒絶しているにもかかわらず、対象者が申立人を繰り返し食事に誘った点（上記(1)中のイ・オ）
- ② 20XX年6月5日に、対象者が申立人をホテルに誘った点（同ウ）
- ③ 20XX年6月6日に、対象者が申立人に「抱きたい」などの電子メールを送信した点（同エ）
- ④ 20XX年8月10日に、本社会議室内で、対象者が申立人に「彼氏がいるの？」と聞き、その後、左手を握った点（同キ）

については、それぞれ申立人の意に反する性的な言動であって、いずれもセクシャルハラスメントに該当する行為と評価されるべきである。

イ 以上に対し、対象者は、申立人を食事に誘ったのは、仕事を労うためであったと主張する（上記 i 関係）。

しかし、仕事を労うためであれば、他の社員に対しても同じような機会があつて然るべきところ、申立人や参考人の供述によれば、本社マーケティング室内の女性社員のうち、2人きりでの食事の機会を求められていたのは申立人のみというのであり、対象者が申立人を労う意図のみで誘いをかけていたのか、疑問が残る。

また、申立人が拒絶しているのに、繰り返し食事を誘っているという経緯も、仕事を労う態様として不自然である。

よって、この点についての対象者の説明は信用できない。なお、仮に、対象者に申立人を労う意思があつたとしても、申立人が対象者の行為を性的に不快に感じるのは十分に理解できるところであって、いずれにしても、対象者の行為がセクシャルハラスメントに該当するという評価は左右されない。

ウ また、対象者は、食事後にホテルに誘ったり、その翌日に「抱きたい」というメールを送ったりしたのは、食事の際にいい雰囲気になったからであると主張する（上記 ii・iii 関係）。

しかしながら、対象者は申立人の上司に当たる立場にあり、申立人は典型的に対象者の意に反する言動をすることができない属性にある。仮に両者の食事中、申立人に対象者を明確に拒絶する態度がなく、対象者に対して迎合的な言動があつたとして

も、その背景には、両名の圧倒的な立場の差があったと考えるのが自然であり、その言動を文字通りに捉えるのは相当ではない。

エ 以上により、本件ではセクシャルハラスメントが認められる。

5. 今後の対応方針についての提言

(1) 対象者の処分

対象者の上記行為は、就業規則65条4号に定める「暴力、暴言その他の素行の不良で、著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき（ハラスメントによるものを含む。）」に該当するものとして懲戒の対象となる。

株式会社架空商事では、懲戒の種類として、けん責、減給、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇を予定している（就業規則64条）。このうち、解雇処分をするためには、解雇の合理的理由と社会的相当性が必要とされている。一般に、セクシャルハラスメントの場合には、強姦や強制わいせつなどの犯罪行為に該当する事例の場合には、他に労働者の非違行為が認められない場合でも、解雇処分を行うことの妥当性は肯定されやすい。

これに対し、対象者の行為は犯罪に該当するものとはとはいえず、対象者には他に非難されるべき別件の非違行為もないから、本件で解雇処分を選択するのは相当性を欠く。

しかしながら、対象者の行為が約半年の長期間にわたるものであること、申立人が拒否しているのに幾度となく食事に誘うという執拗なものであること、対象行為の一部が業務時間中に行われていること、対象者の弁明に不合理な点があり真摯な反省が認められないことなどからすれば、対象者に対しては、一定の重大処分を行うべきである。また、他方で、再発防止のためには、対象者を申立人と同じ部署にとどめておくことは相当でない。

そこで、対象者については、一定期間の出勤停止処分をした上で、この期間中に配置転換を行うのが相当である。

(2) 再発防止措置

ハラスメントの再発を防止するために、社内研修の中で、改めて管理職が個人的に部下を酒食に誘うことがハラスメントに当たりうることを周知する必要がある。また、課長職以上の管理職については、ハラスメント行為が認められた場合には懲戒処分が行われる可能性があることを含め、人事部門からの臨時通達を行い、啓発措置とするのが相当である。

なお、本件の性質に鑑み、社外への公表は要しないものとする。

6. 証拠関係

(略)

以上