

# LEGAL REPORT

## 「企業防衛（１）セクハラと事業主の法的責任」

平成19年4月1日施行 改正男女雇用機会均等法をもとに

2007.11.1



猪木・手島法律事務所  
弁護士 猪木 健二

□弁護士登録 平成4年4月

(登録番号 22432)

□事務所設立 平成7年4月

□主な経歴

S39.07.03 岡山市生まれ

S58.03 芳泉高校卒

S62.03 岡山大学法学部卒

H01 司法試験合格

H02.04 司法研修所入所

H04.04 弁護士登録

H07.04 猪木法律事務所開設

H13. 岡山弁護士会住宅紛争  
審査会・紛争処理委員  
登録

H14.02.01 ~ 岡山県建設工事紛争  
審査委員

H17.04. 岡山弁護士会副会長

H18.05. ~ 日弁連 ADR 委員会委  
員

H18.08. ~ 手島弁護士と事務所合  
併「猪木・手島法律事  
務所」に

### ■ はじめに

事業主には、労働契約上の付随義務として信義則上労働者にとって働きやすい職場環境を保つよう配慮すべき義務があります。

そこで、企業内で従業員間のセクハラ事件が発生した場合、事業主がこの義務を怠ったとして被害者の損害を賠償する責任が生じることがあります。

このようなセクハラ事件における事業主の責任について考える場合、決して軽視できない2つの事柄があります。

### ■ 慰謝料の高額化

1つは慰謝料の高額化です。従来の訴訟では、被害者の慰謝料額は100万円から300万円程度で推移していました。

ところが、平成11年5月24日、仙台地方裁判所判決は慰謝料として750万円を認定しました。

また、元大阪府知事横山ノック氏に対するセクハラ裁判において、同年12月13日大阪地方裁判所は、セクハラ裁判史上最高額と

なる1100万円の慰謝料を認定しました。

このように、セクハラ裁判における慰謝料額は高額化する傾向にあります。

従って、企業内におけるセクハラ事件により事業主の責任が問われる場合、企業としては相当な損失が発生することを覚悟しなければなりません。

### ■ 改正男女雇用機会均等法の施行

2つ目は、男女雇用機会均等法の改正（2007年4月1日施行）です。

同法のセクハラ対策における主要な改正点は以下の3点です。

① 事業主の義務を配慮義務から措置義務に改めたこと。

② 男性労働者を対象とすること。

③ セクハラに関する紛争について、労働局長による紛争解決の援助を求めたり、均等法の調停を利用できるようにしたこと。

このうち、①の措置義務の具体的内容については、平成18年厚生労働省告示

第615号に詳細に記載されています。

この事業主がこの告示に規定された事項を遵守したか否かが使用者としての賠償責任の有無に大きくかわってきます。

つまり、措置義務を果たしていない場合、事業主は賠償責任を負う可能性が極めて高いということです。見方を変えると、改正均等法をもとに、事業主の責任が追及され易くなったということです。

#### ■ 平成18年厚生労働省告示第615号

そこで、平成18年厚生労働省告示第615号は、事業所におけるセクハラ対策を考える上で必読すべきということになります（全文は厚生労働省のホームページ <http://www.mhlw.go.jp/> のトップページ右端の「所管の法令、告示・通達等」をクリックして法令の検索をすれば参照できます）。

この告示が示す措置の主要内容は、次のようなものです。

#### ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

例えば、就業規則や服務規律において、職場においてセクハラがあってはならない旨規定する、従業員向けの研修、講習等を実施する、などです。

#### ② 苦情・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談のための対応窓口を定めることが必要です。場合によっては、外部の機関（例えば顧問弁護士）に相談の対応を委託することも有効です。そして、相談窓口の担当者が適切に対応できるように、例えば相談マニュアルの整備などが求められます。

#### ③ 職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

例えば、事実関係の迅速かつ正確な確認をし、セクハラが確認できた場合には、被害者と行為者とを引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益を回復させるようにするなどです。

いずれにしても、企業防衛上、措置を講じていることを証明するためには、当該措置を文章化するという工夫が求められます。

「確か、あのころみんなですら、申し合わせたよなあ」では、企業防衛になりません。

#### ■ 処置にかかる諸制度の運用に際して

ところで、整備した諸制度が、現実に生きたものとして運用されるためには、PDCA サイクルを意識する必要があります。

PDCAとは、Plan（計画）Do（実行）Check（検証）Action（改善のための行動）のことです。

特に、計画や規定の整備だけで終わらないためには、Check（検証）が必要です。

例えば、セクハラ予防・啓発月間を設定し、集中的に検証を行ってみてはいかがでしょうか。

また、担当を決めて、定期的にPDCAを報告させてはいかがでしょうか。

ただ単に責任逃れのための諸規定の整備というのではダメです。諸制度を現実に生きたものとして運用し、セクハラそのものを予防することによって企業防衛を図るべきです。

本レポートは、二弁フロンティア2007年11月号、日弁連「弁護士による内部統制システム構築支援・検証の実践に関する研修会」（10月25日実施）などを参考にさせていただきました。

2007.11.1