

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第79回 佐賀地判平成30年12月25日 (佐賀県農業協同組合事件)
(労働判例ジャーナル 86号 42頁 / LEX/DB25562368)

農協組合員から職員に対するわいせつ行為について使用者の
安全配慮義務違反を否定した例

労働法制特別委員会幹事 山崎 貴広 (70期)



第1 事案の概要

- 1 X (24歳) は、平成19年3月に農業大学校を卒業し、農業協同組合Yに採用され、営農指導員として稼働し、同20年4月頃からZ地区の担当をするようになった。Z地区には、Yの組合員等で構成される自主的組織であるP部会があり、Xは同部会を担当し、部会の研修旅行に係る宿泊先の手配、コンパニオンの手配を含む懇親会の設定や随行等を担った。
- 2 Xは、平成23年12月15日、P部会の研修に随行した折、部会長のA (63歳) から2次会のスナックと、宿泊先のホテルで、乳房を揉まれ、下着の上から臀部をなで回されるなどのわいせつ行為を受けた。Xは、平成22年頃からは部会の研修旅行に単独で随行するようになり、本件発生までに複数回、宿泊と懇親会を伴う研修に随行していた。
- 3 Xは研修終了後、直ちに本件事件を知人、上司、家族らに報告し、Aは同月17日、Yのセンター長、Yの部長同席の下、Xの両親に謝罪した。
- 4 Xは、平成24年1月19日、心的外傷後ストレス障害 (PTSD) と診断され、同年9月2日まで休職し、その後、復職して事務職への配置転換がなされたが、1か月に1回程度の通院が継続し、同29年2月1日付けでYを退職した。
- 5 この間、XはAとの間で、同25年6月27日、代理人弁護士を介し総額1600万で示談をした。なお、Aは、同年7月9日、強制わいせつ致傷罪で、懲役3年 (執行猶予5年) の判決を受けた。
- 6 Xは、同28年9月1日、代理人弁護士を介してYに対し総額2200万円余りの賠償を求め、同年10月5日、本訴訟を提起した。

第2 裁判所の判断

XはYに対し、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成18年厚労告第615号/以下「本件指針」という)に基づき、Yの事前の安全配慮義務違反、事後の環境調整義務 (事実関係の把握、被害者に対する配慮、行為者に対する措置、再発防止措置) 違反等を主張し損害の賠償を求めたが、裁判所は、概要、以下のとおり判示し、請求を斥けた。

1 事前防止義務違反

Yの予見可能性を基礎付ける出来事としてXが主張するのは、Y組合員が、以前から、部会の研修旅行中に昼間から飲酒の上、移動のバスの中でXの脚を触り、背後からXに抱き付いて胸に手を当てた、全裸でサービスをするコンパニオンを懇親会に呼んだというものであるが、これらの出来事に係る行為者は、いずれもAではないし、Aが、本件事件より前に、Xに対しわいせつな行為をした事実も認められない。Aの行為は、好意を抱いていた女性の部屋で、深夜2人きりになったことを奇貨として及んだわいせつ行為であり、営農指導員としての業務の遂行に内在又は随伴する危険が現実化したものと評価することは困難である。したがって、Xが主張する出来事が本件事件を予見させるものであったとは認められない。

2 事後措置義務違反

Aは、Yの組合員であって、職員ではない。農業協同組合の組合員は、就業規則など事業主がつかさどる規範の影響が及ぶ者ではない。職員以外の行為について実効性のある防止策を講ずることは、行為者

が事業主、上司、同僚等である場合に比べて、一般的には困難な面があるし、対応に実効性が伴わない場合もあるといえる。したがって、事業主、上司、同僚等ではない者に対し、事実関係の確認・行為者に対する措置・再発防止措置を講ずることについては、事業主が取り組むことに一定の限界があると考えられる。以上の点からすれば、本件指針が定める措置義務の内容を、そのまま本件におけるYの安全配慮義務の内容とみることが困難である。もっとも、本件指針が定める措置義務の内容は、本件でも参考にすることができるといえる。

Xは、本件事件の直後、複数の上司に対し本件事件について説明し、当該上司から報告を受けた部長は、Aから事情聴取を試み、Xの同僚からも話を聞いている。Yは、本件事件の発生を把握した後、直ちにXとAの間を取り持って、謝罪の場としてホテルの一室を用意し、Aに謝罪をさせた。Xの復職に当たっては、Xの希望を考慮するとともに、主治医とも面談して指導を受けながら、配置転換、業務軽減等をするなどの配慮をした。

職員でないAに対し、Yが実効性のある措置を講ずることには困難な面があるところ、本件事件後、Yは、酒席での節度ある行動を呼びかける旨の文書を作成・回覧し、女性職員の酒席を伴う会議等への出席の範囲を限定する基準を作成するといった措置を講じ、Yの女性職員は、男性のみによる宿泊を伴う研修旅行に随行していない。Yの職員は、事務委託契約に基づき、部会の研修旅行に随行するにすぎないから、随行を要しないとすることは、再発防止に向けた措置として、より現実的なものというべきである。以上の事情を総合すれば、Yに事後措置義務違反があったとはいえない。

第3 検討

- 1 本件は、職員が職員ではない者から受けたわいせつ行為に関し、使用者の安全配慮義務違反が問われた事案であり、いわゆるカスタマーハラスメントの一事例として位置づけることができる。また、事実関係等からは、本件を環境型セクシュアルハラスメントの一事例としても位置づけることができる。
- 2 本判決は、Yの事前防止義務違反を否定しているが、本件の事実関係を前提とする限り、予見可能性（セクハラが横行していた組合員の研修旅行に、女性職員を単独で随行させることの危険性の予見）を肯定する余地もあろう。一方、本判決が、ハラスメントの行為者が職員以外の者である場合の使用者の事後措置義務の是非について判断している点は、実務上参考となるが、本件では、事後措置としての再発防止策としては、女性単独での随行を不要とするというシンプルなものである。その他、本判決は、Yの取った環境調整措置に一定の理解を示しているが、Xには十分と受け止められなかったようであり、ハラスメントへの対処の難しさを窺わせている。
- 3 2019年5月29日に女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、労働施策総合推進法が改正され、事業主のパワハラ防止措置義務が定められた。今後策定が予定されるパワハラに関し事業主が講ずべき措置等に関する指針には、カスタマーハラスメントについても明記されることが予定されている。カスタマーハラスメントの対応には本判決も示す難しさがあるところ、指針がどのような内容を示すのか注目される。