

# これってハラスメント？



判例から読む  
セクハラ・パワハラ…の  
境界線

佐藤みのり法律事務所  
弁護士 佐藤みのり

## 第5回

### 「腹いせセクハラ」に ご用心

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

しかし、B男さんが提出したA女さんとB男さんのメールのやり取りをみると、被害にあったという〇月〇日以降も、A女さんがB男さんに対して好意を抱いていること、交際しているか否か明言してほしいと求めていること、それに対してB男さんが交際を明言しないままA女さんとデートをしたり性関係を結んだりしていたこと、B男さんから別れを告げられた直後にA女さんが上司に被害申告をしていたことなどがわかりました。

X社は、調査においてB男さんがあいまいな供述を繰り返したこともあり、A女さんの被害申告が嘘であるとは言い切れないと考え、「〇月〇日の車中の暴行」を認定し、それを理由にB男さんを懲戒解雇しました。

その後、B男さんは、懲戒解雇が無効であるとして、裁判を起しました。

#### 【裁判所の判断】

裁判では、懲戒事由である「〇月〇日の車中の暴行」の有無が争われました。

裁判所は、裁判におけるA女さ

んの暴行に関する証言が一貫していないこと、〇月〇日以降もA女さんがB男さんに対して好意を抱いていたことなどから「〇月〇日の車中の暴行」を認めることはできないとし、B男さんへの懲戒解雇処分は無効である、と判断しました。

そして、〇月〇日以降もA女さんがB男さんに対して交際を明言するよう求めていたこと、A女さんが上司に被害の相談をした時期が〇月〇日からずいぶん経っているうえ、B男さんから別れを告げられた直後のタイミングであったこと、A女さんの相談内容は主に〇月〇日の暴行についてであり、同日以降のより強度の暴行について当初から相談しなかったのは不自然であることなどを踏まえて、A女さんの被害申告のなかには、虚偽の事実が含まれていると認定しました。

こうした虚偽の事実を含む被害申告は、B男さんの名誉を棄損し、懲戒解雇処分に結びつく内容であり違法であるとして、A女さんに対し、B男さんへ慰謝料80万円を支払うよう命じました。

一方、誤った事実認定に基づき懲戒解雇処分をしたX社の不法行

職場の人間関係がこじれると、虚偽のハラスメント被害の申告がなされることがあります。

被害申告の信ぴょう性が

問題になった事例

参考判例／大阪地裁2013年  
11月8日判決

X社に勤めるA女さんは、「〇月〇日に車中で同僚のB男さんに陰部を触られ、これを拒むと暴力を振るわれた」と、上司に相談しました。

相談を受けた上司は、さらに上

層部に伝え、X社は事実関係を調査することにしました。具体的には、A女さんB男さんから事情を聴いたり、A女さんに被害を時系列順に並べ、文書で報告してもらったりしました。

調査が始まるとA女さんは、「〇月〇日以降もB男さんから激しい暴力を振るわれ、性交渉を含めた性的行為を強要される被害を受けた」ことを申告しました。調査中、A女さんの主張はある程度一貫していましたが、B男さんは「覚えていない」などのあいまいな供述を繰り返していました。



さとう みおり

離婚などの男女トラブル、  
ハラスメント問題を中心に  
弁護士として活動する傍ら、  
独学を貫いた  
自身の経験を活かし、  
勉強法に関する出版、  
講演活動なども行なう。

為責任は否定されました。X社が行なった調査におけるA女さんの供述はおおむね一貫しており、また、この調査でB男さんがあいまいな供述態度をとったことにより、事実認定が困難になった面もあるとして、「合理性を著しく欠く恣意的な判断ということではない」「本件懲戒解雇が社会的相当性を逸脱する不法行為法上違法な処分であると評価することはできない」としたのです。

## 【教訓】

恋愛関係のもつれ、人間関係上のトラブル、不当な待遇…など、なんらかの不满に対する腹いせ目的で、虚偽のハラスメント被害の申告がなされるケースは少なからず存在します。そのほか、メンタル面の不調により、被害妄想などが激しくなると、結果的に虚偽の

被害申告につながるケースもあります。

ハラスメントの相談を受ける会社側としては、その内容が真実なのか嘘なのか、見極めることが必要ですが、判断に迷うこともあります。

このような場合には、X社が行なったように、きちんと事実確認をすることが大切です。まずは当事者双方の言い分をよく聴くようにしましょう。

また、トラブルの背景となり得る当事者の人間関係を知る者がいれば、そうした人から話を聞くのも有効です。そして、メールなどの客観的証拠が残っていれば、それらを調べます。そのうえで出て

きた事実を評価して、ハラスメントがあったのか、なかったのか認定します。どのような要素に着目し、どう評価すればよいのか考えるうえで、今回の裁判例は参考になります。

具体的には、①当事者の主張内容に一貫性があるか、②当事者の主張内容は（メールなどの）客観的証拠と整合しているか、③虚偽の申告をする動機はあるか、④被害申告のタイミングは自然か、⑤当事者の供述態度（目つきや口調など）に不自然な点はないか…などがポイントになります。

困難な事実認定を強いられる会社としては、こうした要素に着目し、慎重に判断しなければなりません。

## 裁判のポイント

### （虚偽の被害申告がなされたケース）

#### \*懲戒解雇処分

→ 無効

（理由）懲戒事由が認められない

#### \*A女さんの不法行為責任

→ 肯定

（理由）虚偽の被害申告はB男さんの名誉を棄損し、懲戒解雇処分につながる悪質なもの

#### \*会社の不法行為責任

→ 否定

（理由）虚偽の被害申告であることを見抜けなかったとしても、困難な事実認定だったので違法とはいえない

せん。安易に被害申告をうのみにして懲戒処分をしてしまうと、場合によっては、会社が不法行為責任を負う可能性もあるからです。

一方、「腹いせセクハラ」の当事者とならないためには、日ごろから職場の人間関係を良好に保ち、誠実に接することが大切です。特に、男女関係は注意が必要です。

今回のB男さんは、同僚であるA女さんと交際する気があるのかどうか明言しないまま性的関係を持ち、最終的にはB男さんのほうから別れを告げるという不誠実な態度をとっていました。

これにより、A女さんの怒りを買って、虚偽の被害申告をされ、それに基づき懲戒解雇処分がなされるに至りました。もちろん虚偽の被害申告自体、許されるものではありませんが、その原因を自らつくることのないよう心がけることは大切でしょう。

なお、ここで取り上げた大阪地裁2013年11月8日判決の事例は、実際には私立高校の教員間で起こっており、懲戒解雇処分を下したのは学校法人です。

とはいえ、一般の会社においても参考になる事例なのでご紹介しました。