

# 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7回

## 男性もセクハラの 被害者に!?

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。

セクハラ相談や、セクハラ裁判は女性が被害者となっているケースが多く、「男性から女性に対してなされるもの」というイメージが定着しているかもしれません。しかし「セクハラ」には、性的に不快に感じさせる言動が広く含まれる以上、被害者は女性だけではなく、被害者も女性に限られません。

職場内にある男性用浴室の  
状況確認が問題とされた事例

参考判例／大阪高裁2005年  
6月7日判決

X社には、勤務を終えた従業員が入浴できるよう、浴室が設置さ

れていました。

X社に勤務するA男さん（47歳）は、早く業務が終わったので1時間分の時間休をもらい、通常であれば勤務時間である時間帯でしたが、その浴室で入浴していました。

そこへ、管理職のB女さん（42歳）が、防犯パトロールにやってきました。B女さんは、人がいると思わず、ノックをしないまま男性用浴室のドアを少し開けました（1回目の開放）。

そのとき、浴室の照明がついており、石鹸の香りがただよっていることに気づいたB女さんは、もしかしたら「使用中」なのかもしれ

れないと思い、いったん扉を閉めました。

ドアの表示を確認すると、「空室」となっていたため、B女さんは、誰かが勤務時間中にもかかわらず隠れて浴室を使用しているのかもしれないと疑い、注意する必要があると思い、ノックをしたうえで再びドアを開けました（2回目の開放）。

すると、脱衣所に私服姿のA男さんがいたので、「ねえ、何しているの？ なんてお風呂に入っているの？ 勤務時間中ではないの？」などとA男さんに対して質問しましたが、A男さんは何も答えませんでした。

そのため、B女さんは、A男さんの勤務時間を自ら確認し、1時間の時間休をとっていた事実を知りました。そして、上司に対して、一連の報告をしました。

一方、A男さんは、「B女さんは、男性用浴室のドアをノックもせずに突然開け、着替え中の自分の全裸を覗いた」と主張し、セクハラだと訴えました。

### 【裁判所の判断】

本件は、A男さんとB女さんの

言い分が大きく食い違った事案です。具体的には、①B女さんが、ノックせずに男性用浴室のドアを開けたとき（1回目の開放）、使用中であることを認識していたのかどうか、また、②B女さんが話しかけた際に、A男さんが服を着ていたのかどうか、などが争われました。

一審は、A男さんの言い分を一部認めたとえ、「①B女さんは、男性従業員が浴室を使用している蓋然性が高いことを認識していたにもかかわらず、ノックせずにドアを開けて、脱衣室内を覗いた」「②A男さんを注意するため、上半身裸のA男さんに近づき、じろじろ見ながら話しかけた」との事実を前提に、B女さんの行為を違法なセクハラと認めました。

一方、二審は、事例で紹介した通りの事実（①B女さんは使用中だと思わず、ノックせずに1回目の開放を行ない、②A男さんは服を上下とも着ていた）を前提に、B女さんの行為は違法なセクハラには当たらないと判断しました。B女さんの一連の行為は、「職務上の正当な目的」のために、「その目的に沿って必要な範囲で、かつ、基本的には相当な方法において」



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。

行なわれた行為であると認めたのです。

ただし、二審でも「職務の一環であったとはいえ、女性であるB女さんが、男性用浴室の扉をノックもしないで開けたことは、礼儀に反する不意な行動であるといえる。浴室内に人がいないと考えていたとしても、相当であるとはいえないであろう」「それによって（A男さんに）不愉快な思いをさせたことも否定できない」と述べ、違法とはいえないものの、無礼な行為であったことを認めています。

## 【教訓】

今回のケースで、もし男女が逆転していたら、どうだったでしょう。男性管理職は、ノックをせずに女性用浴室のドアを開けたで

でしょうか。たとえば、人はいないだろうと思っていたとしても、念のためノックする男性が多いように思います。

「セクハラ被害に遭うのは女性。男性の場合は、そんなに目くじらたてなくても…」という感覚が、日本社会には根深く残っており、女性は、自分がセクハラ被害者になるという意識が弱い傾向にあります。

しかし、裁判所は、男性がセクハラ被害を訴えている場合でも、特に判断基準を緩めることはなく、行為の目的や必要性、相当性などをよく吟味して、違法なセクハラに当たるか否かを判断しています。

## 双方の言い分と 裁判所の判断

### \* A男の言い分

- ① B女は使用中だとわかっていた
- ② A男は全裸だった

### \* B女の言い分

- ① B女は使用中だと知らなかった
- ② A男は上下とも服を着ていた

### 一審の判断

- ① B女は使用中だとわかっていた
- ② A男は上半身のみ裸だった

→ セクハラ

### 二審の判断

- ① B女は使用中だと知らなかった
- ② A男は上下とも服を着ていた

→ セクハラではない

今回の事例では、最終的にセクハラが否定されましたが、もし、

男性用浴室が使用されている可能性を認識していたとしたら…、また、もしA男さんが本当に上半身裸だったとしたら…、一審のようにセクハラ認定されていた可能性も十分あったでしょう。

覚えておきたいのは、裁判所は、行為の目的だけで判断しているわけではないということです。本人に性的な意図（本件で言えば、裸をのぞき見しようという気持ち）がなかったとしても、相手が性的に不快感を覚えれば、セクハラになる可能性があります。

「男性なら見られてもそれほど不快に感じるのはずがないだろう」

「男性ならこれくらい言ってもなんとも感じないだろう」と安易に考えず、常識に照らして、いま、行なおうとしていることが相当なのか、本当に必要なのか、立ち止まって考えることが大切です。

参考に、女性から男性へのセクハラを解雇事由の1つとして認めた裁判例をご紹介します（東京地裁2002年11月27日判決）。

このケースは、女性管理職が、宴席の際、酒に酔って男性社員の首に腕を絡ませたり、ワイシャツにキスしたり、股間を手で触ったり、新入社員の体を触ったり、男性社員に対して自分の年齢がいくつに見えるか執拗に尋ねたりして、上司に注意されても改めなかったというものです。

女性管理職は、「社内宴会の1コマに過ぎず、特別な行動ではなかった」「セクハラというには、人事権等何らかの支配権が必要であるが、被害者は部下ではない」などと反論しましたが、裁判所はその主張を退けました。

この女性管理職には、ほかにもいろいろな問題があり、女性管理職に対する解雇処分は社会通念上相当として、有効性が認められています。