

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9回

同性同士でも セクハラ？

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。

セクハラは、異性間で問題となるイメージが強いですが、同性同士の行為が争われるケースも存在します。

男子学生が男性教員の
臀部を触った事例
参考判例／千葉地裁2016年
11月29日判決

A男さんは、X大学の非常勤講師として英語を教えていました。ある日の授業中、教え子のB男くんが幼い口調で「せんせいー、

せんせいー」と言いながら、ほんの2〜3秒、A男さんのおしりを触りました。

A男さんは大きなショックを受け、大学側に「臀部を触られるというセクハラを受けたので、B男くんを私の授業に出席させないようにしてほしい」旨伝えましたが、大学から「授業料を受け取っているし、出席を取りやめさせることはできない」と言われました。そこで、A男さんは代理人弁護士を立てることで、以後、この件に関しては弁護士を通してや

りとりするよう求めました。
X大学は事実関係を調査するため、B男くんから事情聴取を行ないました。

B男くんは、「ノリで触ったかもしれないが、記憶にはないです。少なくとも、つかんだり強くだたたいたりはありません。『挨拶』みたいなものだったんだと思います。もしA先生がこのことで怒っているのなら、記憶にはありませんが、謝りたいです」などと答えました。

それを受け、X大学は、「要は、学生も先生に謝りたいと。大変申し訳なかったということ。まあ、本人は軽いノリで触ったかもしれないということ、申し訳なかったと言ってるんです」と、A男さんに対し、B男くんの言い分を伝え、どうにか謝罪を受け入れてもらえないか尋ねました。

A男さんは、「弁護士を通してでなければ、何もコメントしない」と答えました。

その後、X大学は、B男くんに対し2回目の事情聴取を行ない、A男さんの授業を履修している学生4人から当日の状況を聴取しましたが、新たな情報は得られませんでした。

X大学としては、「B男くんは事実を完全に否定しているわけではないため、A男さんの臀部に触れた可能性はある」という印象を持ちましたが、結論としては「セクハラに該当する事実は認められない」と判断しました。

その結論を伝えると、A男さんはX大学を退職し、B男さんとX大学を相手取って裁判を起こしました。

【裁判所の判断】

裁判所は、A男さんがB男くんの行為によって受けた精神的衝撃は、決して小さなものではないことを認めたうえ、B男くんに対し、慰謝料10万円を支払うよう命じました。

ただし、裁判所は、B男くんはあくまで「ノリ」で行為に及んだこと、B男くんには性欲を満足させるという性的意図が認められないことから、B男くんの行為の違法性はさほど強いものではないと判断しています。そのうえで、B男くんからすれば、A男さんが提訴するほどまでに精神的苦痛を被るとは予想していなかったことがうかがえ、B男くんの年齢等を考



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。

慮しても、それはやむを得ない面があるとして、慰謝料額について高い金額を認定することは困難であるとしています。

一方、大学側については、調査や対応に問題があったとし、労働契約上の義務違反を認めたらうえで、慰謝料80万円を支払うよう命じました。

「B男くんがA男さんの臀部に触った可能性がある」という印象を持ちながら、A男さんから再度の事情聴取をせずに、「セクハラに該当する事実 wasn't なかった」という結論を下したのは、不十分な調査に基づくものであり、結局のところ、X大学は、A男さんの思いを封じ込める形で事態の解決を図っており、A男さんとB男くんの関係を改善させるための具体的な方策を講じたとは認められないと指摘しています。

【教訓】

同性間の行為の場合、感覚的に「セクハラ」の問題とはとらえにくく、軽視してしまう傾向があります。しかし、今回の事例のように、「男同士（または女同士）の悪ふざけ」に過ぎないととらえがちなケースであっても、いざ裁判となれば違法性（違法なセクハラ）が認められることもあるので、注意が必要です。

とりわけ、男性同士の場合、被害者側が声を上げることが少なく、問題が表面化しないため、どういった行為が「セクハラ」にあたるのか理解が広まっていないよ

男同士でも許されない 「セクハラ」の例

- * 風俗店等に無理やり行かせる
- * 服を脱いだ宴会芸などを強いる
- * 下ネタを強制する
- * 性的なからかい、接触

うに感じます。たとえば、「上司が部下を風俗店等に誘い、望んでいないのに部下が付き合わせるを得なく仕向ける」「宴会の席で、服を脱いで芸をすることを強いる」「下ネタを言うように強いたり、下ネタを振ったりする」「下ネタに関するあだ名をつけるなど、性的なからかいの対象にする」「性器等の身体を触る」といったことは、いまでも、企業風土によっては、大きな抵抗感なく行なわれているのではないのでしょうか。

しかし、これらは、相手が不快に感じればすべて「セクハラ」になります。そして、裁判になれば、違法性が認められる可能性が高いです。異性間で問題となる行為は、同性間でも問題になると強く心に留めておくことが大切でしょう。

同性間の「セクハラ」については、当事者だけでなく、会社側も軽視する傾向があるため、その問題を強く認識することが必要です。今回のケースで、大学が安易に「セクハラに該当する事実はない」と判断したのは、「たとえばB男くんがA男さんの臀部を触った事実があったとしても、大したことではない」との認識があったからでしょう。

男同士の行為を軽視する姿勢が、誤った判断を招いてしまったと考えられます。

どんなハラスメント事案であっても、被害申告を受けた会社が、「今回のケースは大したことがない」との認識から調査をスタートすると、事実認定やその後の対応を誤る可能性が一気に高まります。「大したことがない」のだから早く収めてしまおう、「大したことがない」ことを被害者が大げさに言っているだけなのだから被害者を黙らせればよい、という発想につながり、自然と被害者の言い分に耳を傾けなくなってしまうからです。

会社としては、まずは被害者の言い分をよく聞き、先入観を持たずに事実関係を調査することが大切です。そのうえで、客観的に何があったのかを特定し、ハラスメントに当たるか否かの評価を行います。そして、その過程で、できる限り、当事者間の人間関係を改善させるよう努めましょう。被害者によっては、弁護士を立てるなど、かたくなな姿勢を示すこともあります。そうした場合は、会社側も弁護士などに相談し、よく話し合うことが有効です。