

人事・労務管理には裁判例の理解が不可欠！ 多様な重要判例をもとに、実務のポイントを解説！



これだけはおさえておきたい！ ケーススタディ 33 &

基本労働判例 142 の 重要ポイント Q & A

岩田合同法律事務所 編 藤原宇基 編著

2022年5月刊 A5判 280頁 定価3,410円（本体3,100円） ISBN:978-4-8178-4790-4 商品番号:40894 略号:労判

- 労務問題がどのように裁判で判断されたのか、豊富な実例を基に解説。
- 採用から退職まで、実務で問題となることの多い33事例と押さえておくべき142の基本判例を収録。
- 実務家が会社から相談を受けたときに、まず参照にすることの多い裁判例や、企業の法務部・人事担当者が判断に悩む際に参考すべき裁判例を多数収録。

収録事例

- ◆勤務成績や勤務態度の不良を理由に従業員を解雇することはできますか？
- ◆55歳以降の賃金を大幅に引き下げるることはできますか？
- ◆長時間労働で従業員が自殺。安全配慮義務違反を問われる可能性はありますか？
- ◆ハラスメントの加害者を懲戒処分する際の注意点を教えてください

初学者が
知っておくべき
判例を解説！

企業が一度は遭遇するような 具体的なケーススタディ！

Case19 セクシャル・ハラスメントによる使用者の責任

社内で行われたセクシャル・ハラスメントにより会社が責任を負うことはありますか

Q 会社が主催した従業員の懇親会終了後、上司が部下を説いて2次会を開催し、従業員Aも当該2次会に参加しました。2次会は深夜まで続き、2次会に参加していた従業員は終電を逃してしまったため、従業員らは上司から会社のタクシーチケットを受領してタクシーで帰宅しました。一方、従業員Aは上司と帰宅方向が同じであったため、上司に誘われてタクシーに同乗して帰宅したところ、従業員Aは、タクシーの中で上司から突然キスをされる等のセクシャル・ハラスメントを受けました。

従業員Aは、会社が設置した相談窓口に、上司からのセクシャル・ハラスメントを受けた旨の相談をしましたが、会社は懇親会後の2次会は私的に開催されたものであり、2次会後のトラブルはくまでも個人間の問題であるとして、個人間での解決をするようにとの回答がなされました。

その後、従業員Aから、会社に対して、上司からセクシャル・ハラスメントを受けたことを理由として損害賠償請求がなされましたが、会社として当該請求に応じる義務はありますか。

ケーススタディで判断基準を詳しく解説

重要判例を踏まえた 実務のポイントを豊富に掲載！

裁判例の紹介

① 東京セクシャル・ハラスメント（外資系銀行）事件（東京地判平成11年10月27日判タ1032号172頁）

本件は、外資系銀行の支店長が女性従業員に対して、業務時間中に自宅への来宅を要請し、自宅に日本語を教えるために来た当該女性従業員に対してわいせつな行為を行ったことを理由に、当該銀行に対して使用者責任等が問われた事案です。

本件事案では、支店長の地位に照らせば従業員に日本語を教えるよう求められる行為は被告銀行の事業の執行行為と密接な関係を有するものであると

〔法廷記録〕「オフィス用に来られた初めまして」と

したがって、本ケースの事案では、セクシャル・ハラスメントと職務との関連性が認められ、セクシャル・ハラスメントが「事業の執行について」行われたと認められる可能性は高いと考えられます。

④ 職場環境配慮義務について

従業員がセクシャル・ハラスメントを行った場合、使用者の職場環境配慮義務違反を理由として不法行為責任（民法709条）又は債務不履行責任（同法415条）に基づいて、損害賠償請求がなされる可能性があります。

そもそも、使用者は、従業者との労働契約に付随する信義則上の義務とし

前提事実も記載した
判例解説！

他にも金融機関・学校・広告会社など多数の判例を収録！

日本加除出版

〒171-8516 東京都豊島区南長崎3丁目16番6号 FAX:03-3953-2061 (営業部)

TEL:03-3953-5642

www.kajo.co.jp

ツイッターID: @nihonkajo

