

平成25年9月4日判決言渡 同日原本領收 裁判所書記官

平成24年(ネ)第207号 国家賠償請求控訴事件

(原審 福井地方裁判所平成23年(ワ)第28号)

口頭弁論終結日 平成25年2月27日

判 決

[REDACTED]  
控訴人(原告)

同訴訟代理人弁護士 笠原一浩

同 土橋伸吾

福井市大手三丁目17番1号

被控訴人(被告) 福井県

同代表者知事 西川一誠

同訴訟代理人弁護士 俵正市

同 小國隆輔

主 文

- 1 原判決を次のとおり変更する。
- 2 被控訴人は、控訴人に対し、90万円及びこれに対する平成23年2月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 3 控訴人のその余の請求を棄却する。
- 4 訴訟費用は、第1、2審を通じてこれを10分し、その9を控訴人の負担とし、その余を被控訴人の負担とする。
- 5 この判決の第2項は、仮に執行することができる。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人は、控訴人に対し、1691万6424円及びこれに対する平成2

3年2月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

## 第2 事案の概要

### 1 事案の要旨

本件は、福井県立の後記本件高校の教諭であった控訴人が、平成19年12月末頃から平成20年5月頃までにかけて5回にわたり、本件高校の男性教諭から口頭によるセクシュアル・ハラスメント（以下「本件セクハラ発言」という。）を受けた上、本件セクハラ発言についての本件高校の校長や教育委員会の担当者等の対応に違法があり、その結果、控訴人は退職を余儀なくされたなどと主張して、被控訴人に対し、国家賠償法1条1項に基づき、損害金1691万6424円（退職金減額分1041万6424円、慰謝料500万円及び弁護士費用相当額150万円の合計額）及びこれに対する不法行為後の日である平成23年2月10日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

### 2 原審の経緯等

原審は、本件セクハラ発言があったとは認められないとして、また、セクハラ被害を受けているという控訴人の被害申告に対する被控訴人の関係部署の対応に違法なところはなかったとして、請求を全部棄却した。そこで、控訴人が本件控訴を提起した。

### 3 前提事実

#### (1) 当事者等

##### ア 控訴人

控訴人は、昭和[ ]年生まれの女性であり、平成17年4月から平成21年3月まで、[ ]（以下「本件高校」という。）において、[ ]教諭として勤務していた。

控訴人は、平成20年度の校務の分掌として、図書・庶務部の部員であった。  
(争いのない事実)

##### イ 被控訴人等

(ア) 被控訴人

被控訴人は、普通地方公共団体である。

(争いのない事実)

(イ) 被控訴人の機関等

被控訴人は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づき、福井県教育委員会（以下「教育委員会」という。）を設置している。教育委員会には、高等学校に関する事務を所管する高校教育課のほか、教育政策課、学校教育振興課等が存在する。

また、被控訴人は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律30条及び福井県教育研究所設置条例に基づき、福井県教育研究所（以下「教育研究所」という。）を設置している。教育研究所は、学校以外の教育機関として、教育委員会の下に置かれている。

（以上につき、争いのない事実、乙20、弁論の全趣旨）

(ウ) 本件高校関係者

■■■（以下「■■教諭」という。）は、昭和■■年生まれの男性であり、平成18年4月から平成23年3月まで、本件高校において、■■科教諭として勤務していた。■■教諭は、平成20年度、校務の分掌として、本件高校の図書・庶務部長であった。

■■■（以下「■■校長」という。）は、平成20年度当時、本件高校の校長であった。

■■■（以下「■■教頭」という。）は、平成20年度当時、本件高校の教頭であった。

(エ) 教育委員会等関係者

■■■（以下「■■研究員」という。）は、平成20年度当時、教育研究所教育相談課（以下「研究所相談課」という。）の研究員であった。

■■■（以下「■■課長」という。）は、平成20年度当時、研究所相談課の

課長であった。

████████ (以下「████参事」という。) は、平成20年度当時、教育委員会高校教育課の参事であった。

████████ (以下「████参事」という。) は、平成20年度当時、教育委員会学校教育振興課の参事であった。

████████ (以下「████課長」という。) は、平成20年度当時、教育委員会教育政策課の課長であった。

(以上、争いのない事実)

## (2) 指針の策定

### ア 平成12年の指針

教育委員会教育長は、平成12年、「セクシュアル・ハラスメントの防止等のために教職員が認識すべき事項についての指針」(別紙1。以下「本件旧教職員指針」という。)、「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」(別紙2。以下「本件旧相談指針」という。)及び「教職員による児童生徒に対するセクシュアル・ハラスメント防止のための指針」(本件旧教職員指針及び本件旧相談指針と併せて、「本件旧指針」という。)を策定し、各県立高等学校長宛てに、その周知徹底、適正な職場管理の確保等を求める「公立学校等における性的な言動に起因する問題の防止について(通知)」(甲5)を発した。

(争いのない事実)

### イ 平成22年の指針

被控訴人は、平成22年7月1日、ハラスメントの防止に関する指針(甲7。以下「本件新指針」という。)を策定した。

(争いのない事実)

## (3) 控訴人と████教諭が参加した行事等

### ア 忘年会

平成19年12月21日、本件高校の教職員による忘年会（以下「本件忘年会」という。）が開催された。

#### イ 卒業祝賀会

平成20年3月7日、██████████において、本件高校の卒業祝賀会（以下「本件卒業祝賀会」という。）が開催された。

（以上、争いのない事実）

#### （4）控訴人の相談行為及び被控訴人関係職員による対応

##### ア 平成20年5月

##### （ア）控訴人の研究所相談課に対する電話

控訴人は、平成20年5月21日、研究所相談課に電話をかけた。対応したのは、研究所相談課の██████研究員であった。控訴人は、██████研究員に対し、少なくとも、①教員の勤務時間中の喫煙についてのガイドラインの有無、及び②セクハラに関するガイドラインの有無を質問した。

██████研究員は、控訴人の所属及び連絡先並びに控訴人の電話の内容を記載した次の内容のメモ（甲1。以下「本件メモ」という。）を作成し、上司である████課長に対し、本件メモを添えて報告した。

██████高校 █████先生より 携帯電話番号（略）

Q1：教員の勤務時間中の喫煙についてのガイドラインのようなものはあるのか？

Q2：また、セクハラに関するガイドラインのようなものはあるのか？

##### Q1について

たばこをすう先生は5、6人いる。学校は禁煙なので道一本隔てたところで吸っている。1日12本程度すう。1本吸うのに5分かかるとすると1時間は働いていないことになる。たばこを吸うために席をはずしているとき、生徒がその先生を訪ねてきたり、電話がかかってきたりして、困る。教頭の████先生に言ったけれど教頭自身も吸っているし、解決にいたらなかった。

## Q 2について

性的な冗談を言われる。自分だけでなく、他の人们にも言っている。



以上のようなことがあると、やる気がなくなるし、職場の雰囲気もよくない。

しかし、このような訴えを学校内で言ってもあまり賛同は得られない。」

### (イ) 電話相談内容の本件高校への伝達

a [ ]課長は、同月21日頃、高校教育課に対し、電話連絡をした上で、本件メモをファックスで送信した。高校教育課では、[ ]参事が対応した。

b [ ]参事は、同月22日、本件高校の[ ]校長に電話をして、喫煙の点及びセクハラ発言への対応を依頼し、本件メモをファックスで送信した。

### (ウ) [ ]校長による控訴人との面談

[ ]校長は、同日午前、本件高校の校長室において、控訴人と面談した。控訴人は、その際、セクハラ発言をするのは[ ]教諭であることを答えたが、控訴人がこのような申告をしたことを[ ]教諭には秘密にしてもらいたいと述べた。控訴人は、この時点では、本件メモが作成され、本件高校に送信されていたことを知らなかつた。

### (エ) [ ]教頭による[ ]教諭との面談

[ ]教頭は、同日頃、[ ]校長の指示により、[ ]教諭と面談し、セクハラ行為の有無を質問した。

(以上、争いのない事実、乙3、8、25)

#### イ 控訴人の[ ]教諭の自宅への電話等

(ア) 控訴人は、平成20年10月31日、[ ]教諭に対し、本件高校内で会話をした。

(イ) 控訴人は、同日、[ ]教諭の自宅へ電話をかけた。

(以上、争いのない事実)

ウ 平成20年11月

- (ア) ■教頭は、同年11月上旬、控訴人と面談した。
- (イ) 控訴人は、同月11日、本件高校内で、挨拶しないことについて、■教諭と口論になった。
- (ウ) 控訴人は、同日、高校教育課へ電話をかけて相談した。高校教育課では■参事が対応した。控訴人は、同日、高校教育課へ、「セクハラ・パワハラの相談について」と題するファックス(乙27)を送信した。

(エ) 控訴人は、その後、同月中旬から下旬にかけて、高校教育課に電話をかけたり、ファックスを送信したり、■教頭ほかの本件高校の職員にメールを送信したりした。

(以上、争いのない事実)

エ 平成20年12月

- (ア) 控訴人は、平成20年12月、教育政策課や研究所相談課に宛てて、ファックスやメールを送信した。
- (イ) ■参事は、同月25日、■校長及び■教諭から事情を聴取し、同月26日、控訴人から事情を聴取した。

(以上、争いのない事実、乙2、8)

オ 平成21年1月以降

- (ア) 控訴人は、平成21年1月以降も、教育政策課、高校教育課及び研究所相談課に宛ててファックスやメールを相当数送信した。
- (イ) 同月16日、■校長による控訴人との面談が行われた。
- (ウ) 学校教育振興課の■参事は、同年2月17日、控訴人からの電話相談に対応した。

(以上、争いのない事実)

(5) 控訴人の退職等

ア 控訴人は、平成21年3月31日、依願退職し、退職金639万1036円（税控除前の額）の支給を受けた。

イ 控訴人は、前記退職後、福井県内の████████に就職した。

ウ 控訴人は、同年9月21日に教育政策課に電話し、同月24日、教育政策課の関係職員と面談した。

エ 控訴人は、その後も、研究所相談課に来所したり、電話したりした。

オ 控訴人は、同年11月9日、██████研究員の自宅に電話した。また、控訴人は、平成22年2月21日、██████研究員の当時の職場を訪れて、本件メモの作成等について質問した。

カ 控訴人は、その後も、教育政策課に電話をかけたり、ファックスを送信したりした。教育政策課の担当職員が控訴人との面談に応じたこともあった。

（以上、争いのない事実）

キ 控訴人は、平成23年1月19日、本件訴訟を提起した。

#### 4 爭点

##### (1) 本件セクハラ発言

ア 本件セクハラ発言の有無

イ 本件セクハラ発言の違法性の有無

##### (2) 研究所相談課及び高校教育課の各担当者の本件メモの取扱い

ア 守秘義務の内容

イ 義務違反行為及び過失の有無

##### (3) █████校長による職場環境保持

ア 職場環境保持義務の内容

イ 義務違反行為及び過失の有無

##### (4) █████参事及び████参事による相談対応

ア 注意義務の内容

イ 義務違反行為及び過失の有無

(5) 教育長及び████課長による本件旧指針の周知

ア 周知義務の内容

イ 義務違反行為及び過失の有無

(6) 控訴人に生じた損害の有無及び額

(7) 消滅時効の成否

## 5 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1) (本件セクハラ発言)について

(控訴人の主張)

ア 本件セクハラ発言の有無

████教諭は、控訴人に対し、次の(ア)ないし(オ)のとおりの本件セクハラ発言をした。

(ア) ①本件忘年会における発言

████教諭は、平成19年12月21日に開催された本件忘年会（前提事実(3)ア）の席上、控訴人に対し、「あいつ（控訴人と████教諭の共通の知人である████教諭）とはもうやったんか（「性交渉をもったのか」という意味）。」「なんで（前の夫と）離婚したんや。」と尋ねた。

本件忘年会は、職員全員が参加することが想定され、円滑な職務遂行の基礎を形成することを主たる目的とするものであるから、職務と密接な関係を持つと考えられる行事であり、████教諭の上記発言は、職務を行うについてされたものである。

(イ) ②本件卒業祝賀会における発言

████教諭は、平成20年3月7日に████で開催された本件卒業祝賀会（前提事実(3)イ）の席上、控訴人に対し、「おい、部屋はとった。この後610号室に来い。」「ちゃんと番号覚えとけよ。」と言った。████教諭は、その翌朝、本件高校内で、控訴人に対し、「昨日はなんで来んかったんや。ずっと待ってたのに。」と言った。

本件卒業祝賀会は、職員全員が参加することが想定され、円滑な職務遂行の基礎

を形成することを主たる目的とするものであるから、職務と密接な関係を持つと考えられる行事であり、[■]教諭の上記発言は職務を行うについてされたものである。

(ウ) ③平成20年3月頃の本件高校内での発言

[■]教諭は、平成20年3月頃、喫煙のために本件高校の敷地外へ出る際、教科書等の荷物を控訴人の席付近に置き、性行為を意味する「犯してくれ」という言葉を殊更に連想させる言い方で、控訴人に対し、「おかしてくれ、おかしてくれ。」と言った。

(エ) ④平成20年4月中旬の本件高校内での発言

控訴人は、平成20年4月中旬、勤務時間中に、担当していた資料の作成を終え、「(■)先生にお見せしたいものがある。」と言ったところ、[■]教諭は、控訴人に対し、「なんや、裸でも見せてくれるんか。」と言った。

(オ) ⑤平成20年5月中旬の本件高校内での発言

[■]教諭は、平成20年5月中旬、生徒集会のため講堂に移動する際、周囲に生徒や他の教員がいる中で、控訴人から「用意すべき資料ができた。」との報告を受けたところ、控訴人に対し、「お前はSかMかどっちや。俺はSやでお前はMになれ。」と言った。

(カ) 控訴人の本件セクハラ発言をでっち上げる動機

後記被控訴人の主張ア(カ)は否認する。

イ 本件セクハラ発言の違法性の有無

(ア) 本件セクハラ発言は、明らかに性的内容を含むものであって、他人の性的羞恥心を害する程度が著しく、就業環境を害するものであって、違法である。

(イ) セクハラには、①対価型セクハラ、②環境型セクハラの2種類があるところ、①対価型セクハラに該当するためには、上下関係ないし権力関係の存在が必須であるが、②環境型セクハラは、同僚の間でも成立する。

本件セクハラ発言は、②環境型セクハラであるから、[■]教諭と控訴人との間に上下関係のあることを要しない。

(被控訴人の主張)

ア 本件セクハラ発言の有無

(ア) ①本件忘年会における発言

控訴人の主張ア(ア)は否認する。■教諭が本件忘年会の際に、控訴人と2人で話すことはなかった。また、■教諭は、控訴人の婚姻歴を知らなかった。したがって、■教諭が控訴人の主張するとおりの発言をすることは不可能である。

本件忘年会での発言が職務を行うについてされたものであるとはいえない。

(イ) ②本件卒業祝賀会における発言

控訴人の主張ア(イ)は否認する。■教諭が他の教員らが多数いる場所で控訴人1人を自室へ呼び出そうとすることは、およそあり得ないことである。

■教諭は、本件卒業祝賀会において、2年生を担当していた教員のうち、主として宿泊を予定していた者複数名に対し、■教諭の部屋で共に飲食しようと呼びかけていた。実際には、10人程度でホテル外の店で飲食する結果となった。

本件卒業祝賀会での発言が職務を行うについてされたものであるとはいえない。

(ウ) ③平成20年3月頃の本件高校内での発言

控訴人の主張ア(ウ)は否認する。

控訴人の主張する■教諭の発言は前後の文脈が全く不明である。■教諭が何の脈絡もなく控訴人の主張するとおりの発言をするとは考えられない。

(エ) ④平成20年4月中旬の本件高校内での発言

控訴人の主張ア(エ)は否認する。

控訴人の主張には根拠が全く示されていない。

(オ) ⑤平成20年5月中旬の本件高校内での発言

控訴人の主張ア(オ)は否認する。

控訴人の主張する■教諭の発言は前後の文脈が全く不明である。■教諭が何の脈絡もなく控訴人の主張するとおりの発言をするとは考えられない。

(カ) 控訴人の本件セクハラ発言をでっち上げる動機

控訴人作成に係る書面（乙27、34）の記載からは、控訴人が■教諭に恋愛感情を抱いていたことが窺われる。これに対し、■教諭は既婚者である上、控訴人に対する恋愛感情を持っていなかった。このような■教諭の対応に対し、控訴人は不満を持ち、■教諭に対して種々の嫌がらせをしていた。控訴人が本件で■教諭から本件セクハラ発言を受けたと主張するのも、実際にセクハラ発言を受けたからではなく、恋愛感情が満たされない不満から行ったものである。

#### イ 本件セクハラ発言の違法性の有無

控訴人が主張する■教諭の本件セクハラ発言は、一般的に違法とされるセクハラに該当しない。すなわち、セクハラとは、上下関係ないし権力関係を背景とした性的言動を意味する概念であり、相手方の意に反する性的な言動全てを指す概念ではない。

本件において、控訴人と■教諭の本件高校での役職は、いずれも教諭であり、上司・部下等、何らの上下関係もなかった。また、控訴人は、■教諭の駐車場所に駐車し続ける、自宅に電話をかけてその妻に「■先生のことが好きだ。」と述べるなどの嫌がらせをしていたほか、「何で挨拶せんのや。」などと発言しており、実体的にも■教諭に抵抗できない関係にあるわけではなかった。

したがって、本件セクハラ発言には違法性がない。

#### (2) 争点(2)（研究所相談課及び高校教育課の各担当者の本件メモの取扱い）について

##### (控訴人の主張)

###### ア 守秘義務の内容

本件旧相談指針第1(3)においては、関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守することが規定されている。これは、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約2条(e)の趣旨とするところでもある。

###### イ 義務違反行為及び過失の有無

(ア) 本件メモは、控訴人の同意がないのに、高校教育課にファックス送信され、次いで、高校教育課の[ ]参事によって本件高校にファックス送信され、[ ]校長の知るところとなった（前提事実(4)ア(イ)）。

(イ) これらは、セクハラ相談を受けた者が遵守すべき上記アの守秘義務に違反する行為である。仮に高校教育課へのファックス送信までは被控訴人の行政組織内部における職務上の連絡行為だったとしても、被害者の直属の上司への無意味な連絡が二次被害を招くことが公知であることからすれば、本件高校にファックス送信したことは重大な義務違反行為である。

(ウ) これらの送信行為を行った公務員（研究所相談課の[ ]課長及び高校教育課の[ ]参事）に過失があったことも明らかである。

（被控訴人の主張）

#### ア 守秘義務の内容

控訴人の主張する条約、指針等の内容は争わないが、個別具体的な守秘義務の内容は否認する。

#### イ 義務違反行為及び過失の有無

(ア) 控訴人が[ ]研究員に対して行った相談は、セクハラ被害に関するものだけではなく、他に、喫煙に関するガイドラインの存否、同僚らが喫煙していること、セクハラに関するガイドラインの存否等、控訴人個人の問題よりも職場環境全般にわたるものであり、秘密とすべき事項は含まれていない。

また、控訴人自身、相談内容を秘密とするように望んでいなかった。

(イ) 研究所相談課及び高校教育課では、本件メモの記載内容についての真偽は明らかではなかったが、本件高校の管理職による調整が望ましいと判断し、本件高校へ情報提供を行った。

本件旧相談指針第2の3(1)では、監督者による適切な対応を行うべきことを定め、同第3の1では、監督者による注意指導等が定められている。本件メモの記載中、セクハラ問題として対応すべき点があったとしても、本件メモのファックス送

信は、本件旧相談指針に従った対応であって、何ら守秘義務違反に当たらない。

(3) 争点(3) (■校長による職場環境保持)について

(控訴人の主張)

ア 職場環境保持義務の内容

(ア) 職場を管理する者は、セクハラ被害又は少なくともその可能性を疑わせる申告を受けた場合、被害申告者の二次被害を避け、良質な職場環境を維持するための秘密保持等について配慮する義務を負う。

(イ) また、一旦職場環境が低下した場合は、その原因を解消する義務を負う。

イ 義務違反行為及び過失の有無

(ア) ■校長は、職場の管理者として、上記職場環境保持義務を負っていたにもかかわらず、過失によって、①控訴人からの聴取内容をそのまま■教諭に伝え、又は②■教頭に対して、控訴人が申告したことを■教諭に知られないようにするための具体的措置を指示することもなく■教諭からの事情聴取を行わせたもので、職場環境保持義務に違反した。

(イ) a 上記(ア)の結果、次のとおり、控訴人が職場内で孤立する事態が生じた。

(a) ■教諭は、控訴人に対する態度を急変させ、日常的な挨拶すら避けるようになった。不審に思った控訴人が平成20年11月11日、職員室内で■教諭に対し、挨拶くらいするようにしましょうとたしなめたところ、■教諭は、「お前も気にいらん奴には挨拶せんやろうが。」と大声で一喝した（前提事実(4)ウ(イ)の口論）。

(b) ■教諭が部長を務める図書・庶務部の会議（毎週の時間割に組み込まれており、年間30回程度は開かれるべきもの）に、控訴人は呼ばれなくなった。

(c) 控訴人の元には仕事上参加すべき保護者との研修旅行や懇親会の案内が届かなくなった。

b このような状況であったのに、■校長は、過失により、■教諭に何らの指導も行わず放置し、職場環境保持義務に違反した。

(被控訴人の主張)

ア 職場環境保持義務の内容

控訴人の主張アは争う。

イ 義務違反行為及び過失の有無

(ア) 控訴人の主張イ(ア)は否認する。■校長は、■教頭を通じて■教諭から事情を聞いたが（前提事実(4)ア(イ)），控訴人の名前は出していない。

(イ) a 控訴人の主張イ(イ)aは否認する。

平成20年度中に開かれた図書・庶務部の会議（4月、5月及び9月の3回）には、控訴人はいずれも出席していた。また、保護者との研修旅行の案内は、控訴人を含む全職員及び全保護者に行っている。保護者との懇親会の参加対象者は、部長、学年主任、校長、教頭、事務長及びPTA担当者のみであり、控訴人は参加対象者に該当しない。

b 同イ(イ)bは否認する。

控訴人は、他の教職員の言動について細かく指摘したり、特定の職員の言動を注意するメールを管理職等に送信したりすることがあり、他の教職員から敬遠されていた。控訴人が敬遠されていたのは、このような事情によるものであって、本件セクハラ発言の指摘があったからではない。

しかも、■校長は、他の教員に控訴人をフォローするように話をしたほか、■教頭は、何度も控訴人の相談に乗って控訴人が職場で孤立しないよう努力していた。

(4) 争点(4)（■参事及び■参事による相談対応）について  
(控訴人の主張)

ア 注意義務の内容

本件旧相談指針第2の2(3)によれば、セクハラ被害の申告を受けた者は、被害者の主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聞くべき注意義務を負っている。また、これを行うためには、被害者とされる者からの事情聴取を先に行い、その後に加害者

とされる者からの事情聴取をすべきであり、これも上記注意義務に含まれる。

イ 義務違反行為及び過失の有無

(ア) a [ ] 参事は、平成20年11月11日、控訴人の電話相談に対応したが（前提事実(4)ウ(ウ)），控訴人に対し、「折角これから相談にのってやろうとしていたのに。」「お前のような一般人の申出に企画幹が応じるわけがない。」などという高圧的で差別的な言葉をひどい剣幕で一方的にまくし立てた。

b さらに、[ ] 参事は、同年12月26日、控訴人から事情を聴取したが、これに先立ち[ ] 教諭らから事情を聴取していたため（前提事実(4)エ(イ)），[ ] 教諭の主張に沿った予断を持って控訴人に対応した。

c これらは、前記アの注意義務に違反する行為であり、過失もある。

(イ) a [ ] 参事は、平成21年2月17日以降、控訴人の相談に対応したが（前提事実(4)オ(ウ)），控訴人に対し、学校教育振興課としての対処を断る旨の回答をする際、「あなたが細かいことを言うので、あなたのせいでみんなが困っている。」と述べた。

b これも前記アの注意義務に違反する行為であり、過失もある。

(被控訴人の主張)

ア 注意義務の内容

控訴人の主張アは争う。

イ 義務違反行為及び過失の有無

(ア) a 控訴人の主張イ(ア)は否認する。

b 平成20年11月11日、控訴人が、明日か明後日に企画幹に会いたいと述べたため、[ ] 参事は、急に会うのは無理であると断ったが、控訴人が主張するような言葉は言っていない。

c また、同年12月26日、[ ] 参事は、約2時間にわたり、控訴人の意向を十分に聴取した。

(イ) a 控訴人の主張イ(イ)は否認する。

b [ ] 参事は、控訴人の意向を十分に聴取した。

(5) 争点(5)（教育長及び[ ]課長による本件旧指針の周知）について  
(控訴人の主張)

ア 周知義務の内容

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律11条等によれば、事業主は、セクハラ防止や対応に関する指針を策定し、これを周知させるべき注意義務を負う。そして、教育長は、平成12年に本件旧指針を策定したから、これを被控訴人の教育関係職員に周知させるべき注意義務を負っていた。

また、教育政策課は、条例、規則、訓令及び重要な通知の公告等を担当するところ、本件旧指針は重要な通知であるから、同課は、本件旧指針を周知させる義務を負っていた。したがって、同課の課長である[ ]課長は教育長と同様の注意義務を負っていた。

イ 義務違反行為及び過失の有無

控訴人が相談した担当者等はいずれもセクハラ防止指針が存在しない旨の回答をするか、存在しないことを前提とした言動をしており、本件旧指針は周知されていなかった。しかも、本件旧指針があるにもかかわらず、本件新指針が改めて作成されている。これは、本件旧指針が機能していなかったことの現れである。

したがって、教育長及び[ ]課長は、過失により、本件旧指針を被控訴人の教育関係職員に周知させるべき注意義務に違反した。

(被控訴人の主張)

ア 周知義務の内容

控訴人の主張アは争う。

イ 義務違反行為及び過失の有無

控訴人の主張イは否認する。

被控訴人は、セクハラの防止に関し、新規採用職員研修をはじめとする研修、県立校長会におけるセクハラを含めた不祥事防止のための講習等を実施しているほか、

リーフレット（乙62）の配布等により、教職員に対し、周知徹底を図っており、セクハラに限らず、不祥事防止のための対策を講じている。

(6) 争点(6)（控訴人に生じた損害の有無及び額）について  
(控訴人の主張)

ア 退職との因果関係

本件セクハラ発言及びその後の被控訴人担当者らによる各義務違反行為により、控訴人は、平成21年3月での退職を余儀なくされた。

イ 損害額

控訴人は、以下の額の損害を被った。

(ア) 退職による逸失利益 1041万6424円

a 控訴人が定年である60歳まで県立高校の教員として勤務した場合、退職手当は少なくとも2200万9260円となる。

計算式：41万9224円（退職直前の基本給〔甲10〕）×52.5（32年間勤務した場合の退職手当支給率〔甲9〕）=2200万9260円

b 控訴人は、平成21年3月、退職手当639万1036円の支給を受けた（前提事実(5)ア）。

c また、控訴人が定年である60歳まで現在の勤務先で勤務した場合、退職金は520万1800円であると見込まれる。

計算式：41万9500円（基本給〔甲12〕）×12.4（15年間勤務した場合の退職金交付率〔甲13〕）=520万1800円

d したがって、控訴人には、少なくとも、減少した退職手当分である1041万6424円の逸失利益が生じている。

計算式：2200万9260円 - (639万1036円 + 520万1800円)  
= 1041万6424円

(イ) 慰謝料 500万円

控訴人の受けた苦痛並びに本件セクハラ発言及びその後の被控訴人担当者らによ

る各義務違反行為の悪質性からすれば、慰謝料は500万円を下らない。

(ウ) 弁護士費用 150万円

(被控訴人の主張)

ア 退職との因果関係

控訴人の主張アは否認する。

控訴人が平成21年3月に退職したのは、次の就職先が決まったために自ら退職の意思表示をしたためであるから、本件セクハラ発言及びその後の被控訴人担当者による各義務違反行為と退職とは無関係である。

イ 損害額

控訴人の主張イは否認する。

(7) 争点(7)（消滅時効の成否）について

(被控訴人の主張)

ア 本件セクハラ発言のうち、平成19年12月21日の本件忘年会での発言については、その行為時から3年が経過した。

イ 被控訴人は、上記消滅時効を援用する。

(控訴人の主張)

被控訴人の主張アは否認する。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

前提事実に、掲記の証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 本件旧指針の策定に至る経緯等

平成11年4月12日、文部省（当時）教育助成局地方課長は、各都道府県・指定都市教育委員会教職員人事主管課長宛てて、「公立学校等における性的な言動に起因する問題の防止について」と題する通知（文教地第129号）を発した。この通知では、①同月1日、平成9年法律第92号による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「雇用機会均等法」とい

う。) 21条が施行され、職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮が事業主に義務づけられることとなったこと、②これに基づき、労働省(当時)から、「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配慮すべき事項についての指針」(平成10年労働省告示第20号)が告示されていること、③雇用機会均等法21条は国家公務員を適用除外としているが、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置等について規定した人事院規則10-10が制定されており、これに基づき、文部省は、平成11年3月30日、国立学校の教職員を含めた職員を対象に「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」(平成11年文部省訓令第4号)を制定したことを踏まえ、公立学校等における性的な言動に起因する問題に関して適正な職場管理が確保されるよう、各都道府県・指定都市教育委員会において適切な対策を講じるよう依頼した。この通知では、雇用機会均等法21条に基づき、公立学校における教職員について性的な言動に起因する問題に関して事業主が行うべき雇用管理上の配慮は、学校を設置する地方公共団体の教育委員会が行う義務を有するものであることが明らかにされた。

控訴人は、この通知の趣旨を踏まえ、平成12年、本件旧指針を策定した。

(以上につき、前提事実(2)ア、弁論の全趣旨)

## (2) 控訴人の経歴等

ア 控訴人は、[ ]大学に入学し、[ ]を専攻して教員資格を取得し、同大学を卒業した。控訴人は、1年間高校の非常勤講師をした後、被控訴人に小学校教諭として採用され、小学校に2年間勤務したが、退職して[ ]大学大学院([ ]専攻)に入学した。控訴人は、同大学院で修士号を取得後、教諭として被控訴人に再度就職した。控訴人は、[ ]高等学校で10年間勤務し、[ ]高等学校で2年間勤務した後、平成17年4月、本件高校に赴任した。

(控訴人本人)

イ 控訴人は、本件高校赴任から3か月から4か月経過後、[ ]校長に対し、



本件高校に対する改善項目を列挙した提言書を提出した。

(乙3, 証人■)

(3) 本件高校における職員の配置等

ア 本件高校の職員配置等

(ア) 本件高校の校務分掌としては、教務部、生徒指導部、進路指導部、図書・庶務部及び保健部があった。

(乙15)

(イ) 本件高校では、大職員室は本館1階にあり、その近くに校長室、事務室、進学指導室、就職指導室等があった。渡り廊下を経た北校舎1階に、司書室があった。教務部、保健部及び図書・庶務部所属の職員の多くは、大職員室に事務机を置いていたが、その他の教員は、生徒指導室、進学指導室、就職指導室、司書室に事務机を置いていた。

(乙16)

イ 平成19年度の職務の担当状況等

(ア) 平成19年度において、控訴人は■年■組の担任兼学年主任、■教諭は■年■組の担任兼学年主任であった。

(乙15)

(イ) 平成19年度、■年生の宿泊研修中に、引率教員が飲酒していた。控訴人は、上記宿泊研修に参加してこれを目撃し、研修終了後、校長に対し、飲酒の事実を報告し、対処を求めた。この後、控訴人は、他の教員から逆恨みされ、職場内で飲酒のメンバーから外されていると感じていた。

(乙34, 弁論の全趣旨)

ウ 平成20年度の職務の担当状況等

(ア) 平成20年度において、控訴人は■年■組の副担任、■教諭は■年■組の副担任であった。■教諭は、校務分掌上、図書・庶務部の部長であり、他に図書・庶務部に所属する教職員として、控訴人、3名の教諭、1名の実習助手（司

書) 及び1名の購買担当がいた。

(前提事実(1)ア, イ(ウ), 乙16)

(イ) 平成20年度において、控訴人の机は、北校舎1階の司書室に配置され、  
■教諭の机は、本館1階の大職員室に配置されていた。

(乙16, 17)

(ウ) 控訴人は、この頃から■教諭に対し親愛の情を有し(控訴人は、これを  
「人間としての愛情」と表現している。), ■教諭に対し手紙を書いたこともあ  
った。

(甲20, 乙27, 34, 証人■, 控訴人本人)

(4) 本件セクハラ発言

ア ①本件忘年会

■教諭は、平成19年12月21日に開催された本件忘年会の席で、控訴人に  
対し、「あいつ(控訴人と■教諭の共通の知人である■教諭)とはもうや  
ったんか。」などと性交渉の有無を尋ねる発言をした。

(前提事実(3)ア, 甲20, 控訴人本人)

イ ②本件卒業祝賀会

平成20年3月7日に■で開催された本件卒業祝賀会では、遠方  
から通っている教職員は、同ホテルに宿泊することになっていた。

■教諭は、宴会の席で、控訴人に対し、「部屋は取った。■号室に来  
い。」などと述べて、宴会が終わったら、自分の宿泊している部屋に個人的に来る  
ようにという趣旨の発言をした。

(前提事実(3)イ, 甲20, 乙67の2, 控訴人本人)

ウ 校内における発言(3回)

(ア) ③平成20年3月頃の本件高校内での発言

控訴人は、■教諭は平成20年3月頃本件高校での勤務中に煙草を吸いに外に  
出る際、荷物を控訴人の近くに置き、控訴人の名を呼んで、「おかしてくれ、おか

してくれ。」と、「犯してくれ。」と同音の表現を使って発言した旨主張するが、そのような発音による発言が仮にされていたとしても、荷物を置いた際の発言として性的羞恥心をあおるつもりで意図的に性交渉を意味する発言としてされたことを認めるに足りる証拠はない。

(イ) ④平成20年4月中旬の本件高校内での発言

■教諭は、同年4月中旬頃、本件高校での勤務中に、控訴人から見せたいものがあると声をかけられた時に、「なんや、裸でも見せてくれるんか。」と応答した。

(ウ) ⑤平成20年5月中旬の本件高校内での発言

■教諭は、同年5月中旬頃、本件高校での勤務中に、控訴人に対し、「お前はSかMか。」と言った。

(以上(イ)及び(ウ)につき、甲20、乙67の2、控訴人本人)

(5) 控訴人の教育委員会への相談等

ア 匿名によるもの

(ア) 控訴人は、平成20年5月8日夜、教育政策課へ、平成19年度の引率教員の飲酒（前記(3)イ(イ))に関する匿名メール（乙23）を送信した。

(乙23、弁論の全趣旨)

(イ) 控訴人は、同月15日、福井県庁1階「知事への伝言」箱に、本件高校の教員の構外での喫煙に関する投書（乙24）をした。

教育委員会を通じて上記投書の連絡を受けた■校長は、教育委員会に対し、投函者は控訴人ではないかとした上で、「校外での喫煙については、以前から気になっていたことでもあり早急に対応する。」と回答した。

(乙24、弁論の全趣旨)

イ 控訴人の研究所相談課への電話相談

控訴人は、同月21日、研究所相談課に電話をかけた。

控訴人は、対応した■研究員に対し、職場で喫煙する職員がいて困っていること、セクハラのようなことをされており困っていること、このような訴えを学校

で言ってもあまり賛同が得られないと感じていることを具体的な例を出して語り、禁煙に関するガイドラインの有無及びセクハラを防止するためのガイドラインの有無を問い合わせた。控訴人は、この時、セクハラをする教員がだれであるかを特定しなかったし、このようなセクハラ被害について、何らかの対処を求める旨を明らかにしなかった。

(以上につき、前提事実(4)ア(ア), 甲1, 5, 20, 乙9, 22, 控訴人本人)

#### ウ 本件メモ

[REDACTED]研究員は、上記イの控訴人からの相談内容につき、前提事実(4)ア(ア)のとおり本件メモ（甲1）を作成した。

(前提事実(4)ア(ア))

#### (6) 研究所相談課の対応から[REDACTED]教諭に対する確認まで

##### ア 研究所相談課の対応

[REDACTED]研究員は、本件メモを作成し、上司である[REDACTED]課長に報告した。研究所相談課としては、同月21日頃、公立高校の教員からの相談であるので高校教育課に引き継ぐのが相当であると考え、高校教育課に対し、電話連絡をした上で、本件メモをファックスで送信した。

(以上につき、前提事実(4)ア(イ), 乙8, 9, 18)

##### イ 高校教育課の対応

高校教育課は、県立学校の教職員の人事に関する事を所管事務としているが、研究所相談課からの連絡を受けた高校教育課の[REDACTED]参事は、本件旧指針を知っており、前記(5)ア(イ)の本件高校の喫煙に関する投書の内容も把握していたため、本件メモに係る被害申告につき、本件高校の職員の統制に関する事実として、本件高校の責任者である[REDACTED]校長に連絡すべきであると判断し、同月22日、[REDACTED]校長に対し、本件メモをファックスするとともに、電話をし、喫煙の点及びセクハラ発言への対応を依頼した。この時、[REDACTED]参事は、[REDACTED]校長に対し、本件旧相談指針を参照し、これに従つて調査・対応をするように指示することはしなかった。

(以上につき、前提事実(4)ア(イ), 乙8, 22)

ウ 本件高校の対応

(ア) a [校長]は、同日、控訴人と面談し、研究所相談課に電話をした理由を尋ねた。控訴人は、喫煙については、本件高校だけでなく一般的な問題であると述べ、本件セクハラ発言については、なかなか具体的な内容を回答しなかったが、散髪した教員に「きれいになりましたね。」というと「俺を（に）惚れ直したか？」と回答されたり、「これを見てください。」というと「裸を見てほしいのか？」と言われたりすると述べ、最終的には、本件セクハラ発言をしたのは[教諭]であることを明らかにした。

b [校長]は[教諭]に確認の上注意したい旨告げたが、控訴人は、[教諭]には秘密にしてもらいたいと述べ、被害者を匿名にしての確認にも同意しなかった。

c 証人[ ]は、控訴人は被害者を匿名にしての確認には同意した旨証言し、乙3にも同旨の記載があるが、この点についての証言等は、乙25に照らし、信用することができず、他に上記bの認定を覆すに足りる証拠はない。

(イ) [校長]は、同日中に、[参事]に対し、喫煙と本件セクハラ発言の両方の問題について控訴人と面談したこと、喫煙については[校長]において対処方法を検討すること、セクハラ発言については、本件高校として、被害を受けた教員を特定せずに、[教諭]に事実の有無を確認し、必要があれば注意することにしたい旨報告した。[校長]は、この判断をするに当たり、本件旧指針の内容を把握していないかったため、本件旧指針を参照していない。

(以上につき、前提事実(4)ア(ウ), 甲20, 乙3, 25, 証人[ ], 控訴人本人)

(ウ) a [校長]は、同日、[教頭]に対し、本件メモを見せ、[教諭]が性的な冗談を言うと申告があったので、控訴人の名前を出さずに[教諭]から事実の有無を確認するよう指示した。

b [教頭]は、同日、[教諭]に対し、控訴人の名前を出さずに、セクハラ

と受け取られるような発言をしたことはないかと尋ねた。これに対し、■教諭は、  
そのような発言をした覚えはない旨答えた。

○ ■教諭は、このような質問をされるのは控訴人が教育委員会等に何らかの申告をしたとの見当を付けた。

(以上につき、前提事実(4)ア(イ)、乙1、3、4、70、証人■、証人■、証人■)

(イ) ■校長は、■教頭から報告を受けた後、■教諭の返答内容を控訴人に伝えることはしなかったし、控訴人の意見を聴いて、第三者から事実関係の聴取をすることもしなかった。

(乙3、証人■)

#### (7) 控訴人及び■教諭のその後の行動等

ア ■教諭は、控訴人が同教諭のセクハラ行為を申告したことに立腹し、以後、控訴人とはできるだけ接触を持たないようにすることを決め、図書・庶務部長として、例年であれば当然より多くの回数開催されるべき会合を開催せず、■教頭による事実確認後に開催した会合は、平成20年9月の会合1回のみであった。

(甲20、乙1、証人■、控訴人本人、弁論の全趣旨)

イ 控訴人は、同年5月下旬以降、■教諭に避けられ、必要な図書・庶務部の部会も開催されていないと感じ、不安に思うようになったが、その原因は、控訴人が■教諭に対してセクハラ発言を注意したためであると思っていた。

控訴人は、同年6月以降、■教諭に近づいて、理由を聞かせてほしいとか、何かの誤解があるのではないかと話しかけたが、■教諭は全く返答しなかった。

(甲20、控訴人本人、弁論の全趣旨)

ウ ■校長は、控訴人の提案を受け、校内研修の一環として、セクハラ防止の内容を含めた研修を指示し、同年7月、セクハラ防止の内容を含めた研修が実施され、■教諭を含む教職員が受講した。

(乙3、4、証人■、■)

エ 控訴人は、同年8月下旬、現在の勤務先である████████から、教員として転職することの誘いを受けてそれを承諾し、文部科学省への提出書類の作成等を行った。

(甲20、控訴人本人)

オ(ア) 控訴人は、同年10月31日、本件高校内において、歩いている████教諭についていって話しかけ、████教諭のよそよそしい態度について説明を求めようとしたが、████教諭は応答しなかった。控訴人は、進学者対象の模擬面接を担当する████教諭を追って面接室に入り、「二人で話したい。」などと重ねて要求したが、████教諭は、「出て行ってくれ。話はないし、話も聞かない。」ときつく断った。

(前提事実(4)イ(ア)、乙2、67の2)

(イ) 控訴人は、同日、████教諭の自宅に電話をかけ、応対した████教諭の妻に対し、████教諭からセクハラめいたことを度々言っていたため、我慢できなくなつて注意すると同時に、あちこち相談もしてしまったが、きっと何か誤解があるので、████教諭を好きで、大事に思うからセクハラはやめてくれというふうに指摘した旨の発言をした。電話の内容を聞いた████教諭は、ますます控訴人を避けるようになった。控訴人は、その後、████教諭の携帯電話に何度も電話したが、████教諭は電話に出なかった。

(前提事実(4)イ(イ)、甲20、乙1、67の2、証人████、控訴人本人)

カ 控訴人は、同年11月1日（土曜日）、████教頭の自宅に電話をかけて、相談したいと述べたので、████教頭は、同日、控訴人と喫茶店で面談した。控訴人は、████教頭に対し、本件セクハラ発言を注意したのは、教育現場にある体質を問題にしただけであり、████教諭から感謝されこそすれ、恨まれるべきことではないのに、いまだに████教諭から謝罪がないことが不満であると述べ、さらに、本件セクハラ発言をした理由を████教諭から聞きたいと希望した。

そこで、████教頭は、連休明けの火曜日である同月4日、████教諭に対し、控訴人と話をするように連絡した。████教諭は、同年10月31日に控訴人から████教

諭の自宅に電話があったことなどから消極的であったが、これを了承した。しかし、控訴人は、話しかけてきた■教諭に対し、控訴人から話しかけた時には応答しないのに、■教頭に言われてすぐに来たことに腹が立ち、話すことはないと返事をした。

(以上につき、前提事実(4)ウ(ア), 甲20, 乙1, 4~6, 証人■, 控訴人本人)

キ(ア) 控訴人は、同年11月11日朝、本件高校内で■教諭に会ったが、■教諭から挨拶がないため、職員室まで■教諭を追いかけ、「なぜ私には挨拶しないのか。」と問い合わせたが、■教諭は「気にくわないやつには挨拶しない。お前も同じだろう。」と返答をし、控訴人と言い争いになった。

(前提事実(4)ウ(イ), 甲20, 乙1, 27, 証人■, 控訴人本人)

(イ) a そこで、控訴人は、同日午後3時から3時15分まで、高校教育課の■参事に電話をかけて相談をした。

(前提事実(4)ウ(エ), 乙26)

b さらに、控訴人は、同日、■参事宛てて、ファックス(乙27)を送信した。これには「自分の心を整理するためにまとめたものです。」との記載があり、同年5月以降の経過や本件セクハラ発言について、「私が彼の将来を支えて、守ってあげないといけない」と感じたため、「先生それはセクハラ」と指摘したこと、そのような指摘をしても、2人の関係の傷にはならないとかをくくっていたのに、■教諭が一切言葉をかけなくなっこなったこと、これに対する自分の心の動きを記載し、■教諭に質問したいこととして、「1 私に冷淡なのは、「セクハラ」と言われて怒っているから? 2 怒っていないなら、私を避けるのはなぜ? 努力して話しかけるようにしてほしい。3 話を聴かないのはなぜ? 人間としての私を大事にしてほしい。」と記載した。また、控訴人は、その末尾に、「およそ、県立高校の教員が、勤務中に、しかも生徒が見えるような場で、女性教員相手にSM発言をすること自体がおかしい。これまで、彼が教員として過ごしてきた歳月、

彼を囲む環境のすべてが、それを許容してきたのだ。今また、そういうことを許容している職場のあり方、多くの職員の意識、管理体制にも問題があると私は思う。女性の人権を配慮できない男性が幅を利かせ、真面目でやる気に満ちた女性職員の心を動搖させたがために、女性職員が勤労意欲をすっかり無くしているのはおかしい。しかるべき厳しい罰則が彼にはきっちりと下されるべきである。とにかく、私は彼によって精神的苦痛を味わい、著しく勤労意欲を無くしている。」と記載した。

(前提事実(4)ウ(イ)、乙27)

ク(ア) 控訴人は、同年11月12日、■校長と■教頭宛てて、「私の真意は、彼と良好な関係を築きたいという方向で一度もぶれずに一貫しています。」などと記載したメール(乙69)を送信した。

(イ) また、控訴人は、同月13日、■の学年主任、■校長、■教頭、生徒指導部長及び教務部長に対し、生徒の無断早退をしっかり指導するよう記載したメール(乙64の1・2)を送信した。

(ウ) さらに、控訴人は、同月19日、控訴人、高校教育課■参事宛てて、「校長、教頭の対応も手ぬるく、私は仕事に対する意欲を失いました。」という記載で始まる長文の手紙(乙28)を寄せ、その中で、「たとえば私のような、熱意ある女性教員を…活かさないことは、大きな損失です」「(■教諭について)苦労を通して生まれ変わって、福井県民の皆さんに対して、恥ずかしくない教員になって、出直してほしいと思います」と書き、末尾に、「■教諭に希望することとして、「1 私に対する真摯な謝罪…」「2 外部から訪れる仕事関係の若い女性に対しても、丁寧なことばや態度で接してほしい。…」「3 誓約書を書く(内容は私が吟味する。)」「4 労働局雇用均等室の研修を受ける。…」「5 異動…彼のために、このぬるい環境はよくない。…」と記載した。

(エ) 加えて、控訴人は、同日、本件高校の教職員49名宛てて、大職員室の机の上に成人雑誌が置いてあったこと及び男性教諭が控訴人を「お前」と呼ぶことがあるが、疑問である旨のメール(乙64の3)を送信した。

(以上につき、前提事実(4)ウ(イ), 乙28, 64の1~3, 69)

ケ 控訴人は、上記に先立つ同年6月、福井県高等学校教職員組合（以下「高教組」という。）にセクハラ問題について相談し、この相談が契機となって、高教組は、同年9月にセクハラ問題に関する座談会を開いたり、同年11月に組合員に対するアンケートをしたりした。■教諭は、高教組のこのような活動は組合員である同教諭を守っていないと考え、高教組を脱退した。

(乙40, 46, 証人■, 控訴人本人)

コ(ア) 控訴人は、同年12月4日、教育政策課に対し、匿名でのメール（乙29, 30）を送信し、本件セクハラ発言等を糾弾した。

(乙29, 30, 弁論の全趣旨)

(イ) 控訴人は、同月4日及び5日の2回、本件高校で■教諭が使用していたコーヒーカップに液体洗剤を入れた。

(乙65, 67の2, 証人■, 控訴人本人)

(ウ) 控訴人は、同月15日、■校長及び■教頭に対し、校務員室からの出入りについてと題するメールを送信し（乙64の4），研究所相談課に対し、同月18日、19日及び22日、本件セクハラ発言があり、その後、控訴人を無視するモラルハラスメントがあり、■校長、■教頭及び高校教育課■参事のせいで解決が遅れていることを非難するメール（乙31~33）を送信した。

(乙31~33, 64の4, 弁論の全趣旨)

サ(ア) 控訴人は、■参事からの連絡がないため、同年11月末頃、高校教育課に対し、■参事の上司である企画幹（女性）への面会を求める電話を複数回かけた。この事実を聞いた■参事は、控訴人に対し、電話で、だれでもが希望すれば企画幹に会えるわけではないという趣旨の発言をした。その後、■参事は、企画幹から、控訴人と面談して話を聞くように指示を受けた。

(イ) ■参事は、同月25日、■校長及び■教諭と直接面談し、事情を聴取した。この時、■教諭は、■参事に対し、本件セクハラ発言をしていないと

述べ、控訴人が■教諭を攻撃するのは、同年5月、PTA総会終了後、図書・庶務部の教職員3名で飲みに行った際、控訴人を誘わなかつたことがきっかけであるとし、控訴人が同年10月大職員室で挨拶をしないのかと言いに来たことがあったこと、生徒との模擬面接のときに面接室に入ってきて出ていかなかつたこと、自宅に電話をかけてきたこと、同年11月、学校構内のいつも■教諭が駐車していた駐車枠に控訴人の車が3日連続で停めてあつたことがあつたことを訴え、加えて、コーヒーカップに洗剤が2日連続で入つていたことなどを報告した。■校長は、■参事に対し、控訴人の被害申告は虚偽であり、むしろ■教諭が被害者であるという趣旨の報告をした。

(ウ) ■参事は、翌26日、控訴人と面談した。聴取に要した時間は約1時間40分であり、控訴人は、本件に関連する事実を網羅的に、資料を用意しつつ話した。

この面談は、■参事が初めて控訴人から直接面談して話を聞く機会であったが、■参事は、控訴人から同年11月11日に受けた fax の内容（前記キ(イ)b）及び企画幹に直接面談を求めた控訴人の態度に加え、事前に聞いていた■校長及び■教諭の言い分（上記(イ)）から、控訴人の被害申告が真実であるか疑わしいとの先入観を持っていた可能性は認められるが、■参事の相談に応じる態度が相談者の主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聞くという基本的な要請に応えるものではなかつたとまで認めるに足りる証拠はない。

(エ) 控訴人は、面談後の同年12月28日、■参事に対し、前記面談の内容を補充した fax (乙34) を送信した。

（以上につき、前提事実(4)エ(イ)、甲20、乙2、8、11、33、34、証人■、控訴人本人、弁論の全趣旨）

シ 控訴人は、平成21年1月5日、■参事に対し、fax (乙35) を送信した（控訴人は、翌6日にも、内容を若干手直しした同様の fax (乙36) を送信している。）。この文書 (乙35) において、控訴人は、「私の中で

大きな展開がありました。」として、「私は1学期には彼を罰する目的で、県教委に通報などしていない。」「校長に■教諭を何とかしてほしいとは一言も頼んでいない。」「11月になってはじめて、私は■教諭の名で過去に遡ったセクハラや嫌がらせを咎める気持ちになった。■教諭が冷淡な理由がわからず、とても苦しい思いを長く続けてきたことで決断した。」「私には■教諭を公に訴える意図など全く無かった。事前研修（防止策）だとか公務員の規律だとかに関心が向いたが、■教諭の問題とは切り離して考えていた。」と記載した。

(乙35, 36)

ス 控訴人は、同年1月15日、■校長に対し、同年3月31日をもって、自己都合により退職する旨の退職願（乙66）を提出した。

(乙66)

セ(ア) 控訴人は、同年1月16日、校長室を訪ね、校長と話した後、■教諭を呼び出させ、校長室に来訪した■教諭に対し、関係の修復を求めたが、両者の言い分は対立したままであった。

(前提事実(4)オ(イ), 甲20, 乙3, 4, 38, 証人■, 証人■, 証人■, 控訴人本人)

(イ) 控訴人は、同日、■参事に対し、■教諭が控訴人を避け、必要な図書・庶務部会も開かれていないことを訴えるファックス（乙37）を送信した。

(乙37)

ソ(ア) 控訴人は、その後も高校教育課や教育政策課にファックスやメール（乙38～40）を送って■校長の対応が不当であることや本件セクハラ発言が現実に行われたことの根拠を述べたが、■参事らから応答がないため、被害申告を聞いてもらえる機関を探し、労働局から、セクハラ問題の担当部署として学校教育振興課の■参事を教示され、同年2月17日、学校教育振興課に電話をして■参事に相談した。

控訴人は、翌18日、学校教育振興課に対し、「昨日は、詳しく話を聞いていた

だき有り難うございました。」「私は確かに困ってはおりますが、カウンセリングなどは必要としておりません。」「私が■様のお力を借りしたいのは、高校教委課（ママ）の今のところの意向を知らせてほしい、という点です。」「■様は、落ち着いて人権擁護委員会などの結果を待つたら…とおっしゃいますが、『それなら高校教委課の仕事はどうなっているのか』と問い合わせたいところです。」「私の思いは、私と相手（■さん）がどういう関係であろうとも、セクハラ発言はあってはならないと思います。」「同僚である私が問題としているのだから、彼は当然、罰せられてよいと思います。」などと記載したメール（乙42）を送信した。

(イ) また、控訴人は、同年3月2日、学校教育振興課に対し、「私の願いは、そのガイドライン（セクハラ防止の一般的な概念）にそって、今回の一件を再考していただくことです。」などと記載したメール（乙43）を送信した。

(ウ) 上記(ア)のメールの内容等からすると、■参事も、控訴人の被害申告が真実であるか疑わしいとの先入観を持っていた可能性は認められるが、■参事の相談に応じる態度が相談者の主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聞くという基本的な要請に応えるものではなく、控訴人が虚偽のセクハラ被害を訴えたかのような発言をしたとまで認めるに足りる証拠はない。

(以上につき、前提事実(4)オ(ウ)、甲20、乙38~40、42、43、54、控訴人本人)

#### (8) 控訴人退職後の状況

ア 控訴人は、平成21年8月中旬頃、本件高校の生徒の保護者で平成21年度のPTA役員であった■から、■教諭からセクハラ発言をされた話を聞いた。

■は、平成21年10月16日、教育政策課から電話で事実の有無を確認された際、■教諭から、お酒の席で、「男がいるのか。」と言われたことがあることを認め（甲21の2）、さらに、当裁判所に対し、PTA役員の懇親会の席で、「男がいるんか。」と言われたことがある旨を陳述する陳述書（甲23）を提

出している。

(甲 20, 21の2, 23, 控訴人本人)

イ 控訴人は、同日、研究所相談課へ電話をかけ、初期の対応が不十分であったと非難した。そして、控訴人は、同年10月頃、[REDACTED]研究員の自宅に電話をかけて、本件メモの作成について非難した。

また、控訴人は、同年11月9日、午後8時から30分程度、[REDACTED]研究員の自宅に電話をかけ、本件メモの作成が不適切であるとか、[REDACTED]研究員の相談対応の資質に問題があるといった趣旨の話を一方的にした。

さらに、控訴人は、平成22年2月21日、[REDACTED]研究員の自宅を訪ね、不在と知ると、[REDACTED]研究員の当時の勤務先である小学校を訪問し、「こうなったのは、あなたのせいだ。」などと問い合わせ、「あなたには受験生の子どもがいますね。」と発言したので、[REDACTED]研究員は恐怖を感じ、警察に相談するなどした。

(以上につき、前提事実(5)エ、オ、乙9, 47, 57, 58, 控訴人本人)

ウ 控訴人は、平成21年から平成22年にかけても、研究所相談課にファックスを送信したり、電話をかけたりした。

(前提事実(5)カ、乙50～56)

エ(ア) 平成21年6月24日に開かれた福井県議会定例会一般質問において、教職員の服務に関する県会議員の質問に対し、教育長は、教員のセクハラやパワーハラスメントについての定義や処分等を明記した指針を作成することを検討して資料を収集していると答弁した。この時、本件旧指針については何ら触れられていない。

(甲3, 4)

(イ) 平成22年3月、被控訴人が平成21年9月に上記(ア)で検討するとされた指針の準備中に本件旧指針の存在を発見したこと及び本件旧指針が忘れ去られ、空文化していたことは事実であるとの教育政策課の[REDACTED]課長のコメントが記載された新聞記事が、全国紙の福井県版に掲載された。

(甲 6)

(ウ) 本件新指針は、平成22年7月1日、策定された。

(前提事実(2)イ)

2 爭点(1)（本件セクハラ発言）についての判断

(1) 本件セクハラ発言の有無

ア 当裁判所が控訴人の供述を信用することができ、証人■の証言の一部を信用することができないものと判断し、前記1(4)の限度で本件セクハラ発言の存在を認定した理由は、イ以下のとおりである。

イ 前記1に認定の事実によれば、控訴人は、平成20年5月21日の研究所相談課への相談（前記1(5)イ）、翌22日の■校長との面談時（前記1(6)ウ(ア)）から一貫して本件セクハラ発言の存在を主張している。

ウ 前記1に認定の控訴人の行動中には、ストーカー的行動と称されても仕方がない行動があり、控訴人による本件セクハラ発言の主張が控訴人のストーカー的妄想に基づくものではないかとの疑いが生じないではない。しかし、前記1に認定の事実によれば、控訴人には、四角四面的な考え方しかできず（乙35の5頁）、違反行為を見逃すことができない面が認められるが、控訴人が本件セクハラ発言以外に取り上げた宿泊研修中の引率教員の飲酒問題（前記1(3)イ(イ)）にしても、教職員の喫煙問題（前記1(5)ア(イ)）にしても、存在しない問題をでっち上げたりしたものではない上、時期を区別して検討すれば、控訴人が最初に対外的に本件セクハラ発言を話し始めた平成20年5月の時期と■教諭による控訴人の無視が続いた後の同年10月以降の時期とでは、控訴人の精神状態は相当異なっていたことが認められ、ストーカー的行動と称されても仕方がない同年10月以降の行動を理由に、同年5月に本件セクハラ発言を言い出したことが虚偽のものでっち上げであると認めることはできないものである。

エ ■教諭のPTA役員に対するセクハラ発言の存在（前記1(8)ア）は、動かし難い事実であり、この事実及び弁論の全趣旨によれば、■教諭は、人との交

際の潤滑油として冗談を言い、その中にセクハラと受け取られる発言が混入することがないように配慮している人ではないことが認められるところである。

(2) 本件セクハラ発言の違法性の有無

ア 本件セクハラ発言（ただし、③平成20年3月頃の発言を除く。以下、同じ。）の内容は、性的羞恥心をあおるものである。

イ 国家賠償法1条1項の「職務を行うについて」の要件は、職務行為自体を構成する行為のみならず、職務遂行の手段として行われる行為や職務内容と密接に関連し職務行為に付随してされる行為、さらには客観的に職務行為の外形を備える行為も含むと解される。そして、勤務時間外に職場以外の場所で私費によって行われる懇親会等であっても、その懇親会等に職員の大多数が出席することが想定され、その目的が職員相互の親睦を深め円滑な職務遂行の基礎を形成することにある場合には、そこで行われた行為は、職務内容と密接に関連し職務行為に付随してされるものであり、社会通念上、外形的客観的にみて職務行為の範囲内に属する行為であり、「職務を行うについて」の要件を充たすものというべきである。

本件忘年会や本件卒業祝賀会は、本件高校の職員が多く参加する行事として設定されたものであり（前記1(4)ア及びイ、弁論の全趣旨）、その懇親会等に職員の大多数が出席することが想定され、その目的が職員相互の親睦を深め円滑な職務遂行の基礎を形成することにある場合に該当し、本件旧教職員指針第1の2(4)にいう「職場の人間関係がそのまま持続する歓送迎会等の酒席の場」にも当たることが明らかであるから、本件忘年会や本件卒業祝賀会においてされた本件セクハラ発言は、「職務を行うについて」されたものと認められる。

ウ よって、被控訴人は、控訴人に対し、被控訴人の公務員である■教諭が行った本件セクハラ発言により控訴人に生じた損害を賠償する義務を負う。

3 争点(2)（研究所相談課及び高校教育課の各担当者による本件メモの取扱い）についての判断

(1) 研究所相談課

ア セクハラ対策は、事業主に義務づけられた雇用管理上の配慮義務であり、公立学校を設置する地方公共団体の教育委員会は、公立学校の教職員に対する上記配慮義務を負うのであって（前記1(1)），セクハラの被害申告・相談を受け付け、これに対処することは、法令上の重要な業務である。そして、セクハラの相談を受けたとき、まずは被害申告者の立場に十分な配慮をすることが要請される。被害申告者に対する対処の具体的な内容・方法については、対応する者に一定の裁量を認めるのが相当であるとはいえ、本件旧相談指針上に職務上の義務の大枠が設定されていたのであるから、基本的な行動を雇用機会均等法に基づく本件旧相談指針に沿って行うことが要請されていたというべきである（本件旧相談指針の趣旨、とりわけ本件旧相談指針第2の2）。

イ 本件旧相談指針及びその趣旨によれば、█████研究員から報告を受けた█████課長の採るべき措置としては、本件メモにはセクハラ被害に関する相談が含まれており、セクハラ被害者の同意なく加害者に対する事実確認等に進めば、加害者による無視等の二次被害が生じるおそれがあるから、控訴人と連絡を取って、被害者が求めるものは何であるか、すなわち、今回は話を聞いてほしいだけであるのか、加害者からの事実関係の聴取に進んでよいか等を確認すべきであったと認められる。

ウ しかし、前記1(6)アに認定の事実によれば、█████課長は、公立高校の教員からの相談であるので高校教育課に引き継ぐのが相当であると考え、控訴人からの相談内容を高校教育課に引き継いだものであるところ（望ましくは、学校教育振興課に引き継ぐべきであったが。），この措置をもって、国家賠償法上違法であるとまで認めることはできない。

## (2) 学校教育課

ア 研究所相談課から引継を受けた高校教育課の█████参事としては、それを学校教育振興課に引き継がずに自分で処理する以上、控訴人と連絡を取って、被害者が求めるものは何であるか、すなわち、今回は話を聞いてほしいだけであるのか、加害者からの事実関係の聴取に進んでよいか等を確認すべきであり、█████校長にそ

の対応をさせる場合には、■校長をして、被害を申告した控訴人が求めるものは何であるか、すなわち、今回は話を聞いてほしいだけであるのか、加害者からの事実関係の聴取に進んでよいか等の確認を取らせるべきであったと認められる。なお、控訴人からの相談内容に教職員の喫煙問題が含まれ、喫煙問題の点を■校長に伝える必要があったとしても、喫煙問題とセクハラ問題を切り離し、セクハラ問題の部分については、本件旧相談指針に沿った措置を探るべきであったものと認められる。

イ しかるに、■参事は、本件旧指針は知っていたと言いながら、控訴人と連絡を取って加害者からの事実関係の聴取に進んでよいか等を確認せずに本件メモを教育委員会の外部に送信し、■校長に対し、本件旧相談指針に従い、控訴人の意向をしっかり確認した上で加害者からの事実関係の聴取に進むように指示することもしなかったものである（前記1(6)イ）。

ウ ■参事のこのような対応は、雇用機会均等法に基づく本件旧指針及びその趣旨とするところに照らし、国家賠償法上違法なものであり、■参事に過失もあったといわざるを得ない。

#### 4 爭点(3) (■校長による職場環境保持)についての判断

##### (1) 当初対応について

ア 学校教育課からセクハラ発言への対応を依頼された■校長としても、セクハラ被害を申告した控訴人が求めるものは何であるか、すなわち、今回は話を聞いてほしいだけであるのか、加害者からの事実関係の聴取に進んでよいか等の確認を取るべきであったものである。

イ(ア) しかるに、■校長は、本件旧指針の内容をそもそも把握していなかつたため、控訴人がセクハラ被害の申告をしたことを■教諭に知られたくないとの意思を明示し、■教諭からの事実関係の聴取に同意していないのに、控訴人の名前を出さなくとも、■教諭にセクハラと受け取られるような発言をしたことはないかと質問をすれば、控訴人がセクハラ被害を申告したと■教諭が推測すること

が十分予想される状況下で、■教頭をして、セクハラと受け取られるような発言をしたことではないかと確認させたものである（前記1(6)ウ）。

(イ) なお、■校長は、■教頭をして■教諭から事実関係を聴取させながら、同教諭の返答内容を控訴人に伝えず、控訴人の意見を聞いて第三者から事情聴取することもしなかったため（前記1(6)ウ(イ)），控訴人が二次被害の発生を予想した行動を執ることを困難にさせ、かつ、本件セクハラ発言の有無の事実確認も困難にするなどの事態を招いているが、■校長の上記行為も、本件旧相談指針の趣旨に反する行為であるといわざるを得ない。

ウ ■校長の上記イ(ア)の対応は、本件旧相談指針及びその趣旨とするところに照らし、国家賠償法上違法なものであり、■校長に過失もあったといわざるを得ない。

## (2) 平成20年11月以降の対応について

ア ■教諭は、平成20年5月22日に■教頭からセクハラと受け取られるような発言をしたのではないかと確認されたことから、控訴人が■教諭のセクハラ行為を申告したことを知つて立腹し、以後、控訴人とはできるだけ接触を持たないようにすることを決め、図書・庶務部長として、例年であれば当然より多くの回数開催されるべき会合を開催せず、二次被害（控訴人の表現によれば、モラルハラスメント）を生じさせていたものである（前記1(7)ア）。

イ ところが、前記1に認定の事実によれば、■校長は、平成20年11月当時から控訴人の被害申告は虚偽であり、むしろ■教諭が被害者であるとの誤った心証を持っていたためか（前記1(7)サ(イ)参照。なお、■校長がこのような誤った心証を持つに至ったことには、前記(1)イ(イ)のとおり、■教諭に対し、中途半端な事実確認を行い、かつ、そこで調査を止めてしまったため、第三者から事実関係を聴取する時機を逸してしまったことが関係している。），結局、■教諭が生じさせた二次被害を放置していたものであり、■校長のこのような対応も、本件旧指針及びその趣旨とするところに照らし、国家賠償法上違法なものであり、■

■校長に過失もあったといわざるを得ない。

#### 5 争点(4) (■参事及び■参事による相談対応)についての判断

##### (1) ■参事について

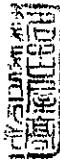
ア セクハラ被害の相談者に対処する場合の具体的方法としては、相談に対応する者に一定の裁量が認められているとはいえ、本件旧相談指針に職務上の義務の大枠が設定されていたのであるから、基本的な行動を本件旧指針に沿って行うことが要請されていたというべきである（前記3(1)ア）。

具体的には、セクハラ被害を受けて心理的影響を受けている相談者的心身の状態に十分配慮しながら（本件旧相談指針第2の2(2)及び(3)），相談者の主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聞くこと（同第2の2(3)）が求められていたものであり、最初から相談者の話を疑ってかかるような話の聞き方や、相談者と加害者とされる者の話が対立している場合に、軽々しく相談者が虚偽の主張をしているとの立場に立った聞き方・話し方をすることは許されないものというべきである。

イ 高校教育課にとって問題が再度顕在化した平成20年11月以降の対応において、■参事は、■校長や■教諭からの情報を下に、控訴人の被害申告が真実ではないとの予断をもって控訴人に接した可能性は認められるが、■参事の相談に応じる態度が相談者の主張に真摯に耳を傾け、丁寧に話を聞くという基本的な要請に応えるものではなかったとまで認めるに足りる証拠はなく（前記1(7)キ(1), サ(ウ)），被害者とされる者からの事情聴取を必ず先に行わなければならないものと認めることもできないから、■参事のこの時の対応が国家賠償法上違法なものであったということはできない。

##### (2) ■参事について

ア セクハラ被害の相談者に対処する場合、上記(1)アの義務に加えて、事実確認の結果、加害行為の存在が認定できず、加害行為者に対して懲戒処分等を行う手続に進めない場合であっても、相談者が虚偽の事実を述べていることが明らかである場合でない限り、相談に対応する者として、事実が確認できなかつたこと及びセ



クハラ被害の申告があったことを契機として被控訴人が職場環境の正常化のために執った措置等を誠実に説明すべきであり（本件旧相談指針第2の5），相談者が虚偽のセクハラ被害を訴えたかのような取扱いをすることは，到底許されないことがある。

イ [ ] 参事においても，[ ] 参事や本件高校関係者から調査した情報を基に，控訴人の被害申告が真実ではないとの予断をもって控訴人に接した可能性があり，控訴人の被害申告が重なることに対し，被害申告そのものが迷惑であるとの対応をとった可能性はあるが，[ ] 参事の具体的な発言を認定するに足りる証拠はなく，[ ] 参事が，控訴人が虚偽のセクハラ被害を訴えたかのような取扱いをしたとはいえないから（前記1(7)ソ(ウ)），[ ] 参事の対応が国家賠償法上違法なものであったということはできない。

#### 6 争点(5)（教育長及び[ ] 課長による本件旧指針の周知）についての判断

教育長の福井県議会における県会議員の質問に対する答弁自体，本件旧指針の存在を忘れていたのではないかと疑われてもやむを得ないものであり（前記1(8)エ），実際，研究所相談課への最初の相談の段階で，直ちに本件旧指針の存否が回答されていたわけでもないし（同1(5)イ），[ ] 校長はその内容を把握していかなかったものであるから（同1(6)ウ(イ)），被控訴人において，本件旧指針の内容を関係職員に周知させることについて十分でない点があったことは明らかである。

しかし，国家賠償法上の義務として，被控訴人が本件旧指針の周知義務を負うとまではいえないから，教育長及び[ ] 課長による本件旧指針の周知義務違反をいう控訴人の主張は，その余の点について判断するまでもなく理由がない。

#### 7 争点(6)（控訴人に生じた損害の有無及び額）についての判断

##### (1) 退職との因果関係

控訴人の転職は，平成20年8月末段階でほぼ決定されていたものであるところ（前記1(7)エ），同時点ではいまだ控訴人と[ ] 教諭や他の教員との関係が決定的に悪化したものとは認められないから，本件セクハラ発言及びその後の被控訴人

担当者らによる義務違反行為によって退職を余儀なくされたと認めることはできず、この点の控訴人の主張は理由がない。

## (2) 慰謝料及び弁護士費用について

ア 前記1に認定の事実によれば、控訴人は、①本件セクハラ発言をされたことのみならず、②■参事及び■校長の本件旧相談指針の趣旨に沿わない相談対応により、■教諭による二次被害を受け、かつ、その是正が図られなかつたことにより、多大な精神的損害を被つたことが認められる。

確かに、上記②の事態の発生には、四角四面な考え方に基づく控訴人の行動の積み重ねや、控訴人が■教諭のコーヒーカップに液体洗剤を入れるという行為に及んだこと（前記1(7)コ(イ)）等が関係しているが、控訴人にそのような行為をさせた精神状態は、■教諭が控訴人を無視し、必要な図書・庶務部会を開催しないことという二次被害を生じさせ、■校長が誤った事実認定に基づき、そのような事態を放置したために生じたものであることは、損害額の算定において、十分考慮する必要がある。

以上の事実によれば、控訴人に生じた苦痛を慰謝額としては、80万円（本件セクハラ発言によるもの40万円、その後の■参事及び■校長の対応の不備によるもの40万円）が相当と認める。

イ また、控訴人が本件訴訟の追行をその代理人弁護士に委任したことは当裁判所に顕著であるところ、その弁護士費用のうち10万円は、これらの不法行為と相当因果関係のある損害であると認められる。

## 8 爭点(7)（消滅時効の成否）についての判断

被控訴人は、本件セクハラ発言のうち、平成19年12月にされた①本件忘年会における発言については、その不法行為時から3年が経過しているから、消滅時効が完成している旨主張するが、本件セクハラ発言は同一人物から一定の職場環境を前提としてされた一連の不法行為であり、本件セクハラ発言全体の終了時は平成20年5月であるから、消滅時効は完成していないと認められる。

## 9 結論

以上の次第で、控訴人の請求は、国家賠償法1条1項に基づき、損害金90万円及びこれに対する不法行為後の日である平成23年2月10日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があるからこれを認容し、その余は理由がないからこれを棄却すべきところ、これと異なる原判決を上記の限度で変更することとして、主文のとおり判決する。

名古屋高等裁判所金沢支部第1部

裁判長裁判官

市 川 正 巳

裁判官

藤 井 聖 悟

裁判官

小 川 紀 代 子

セクシュアル・ハラスメントの防止等のために  
教職員が認識すべき事項についての指針

第1 セクシュアル・ハラスメントを行わないために教職員が認識すべき事項

1 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようするために、教職員は他の教職員、児童生徒および関係者と接するに当たり、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格を尊重し合うこと。
- (2) お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- (3) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- (4) 异性を劣った性として見る意識をなくすこと。

2 基本的な心構え

教職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

(1) 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等に差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

- ① 鮮しさを表わすつもりの言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること
- ② 不快に感じるか否かには個人差があること
- ③ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと
- ④ 相手との良好な人間関係ができるいると勝手な思い込みをしないこと

(2) 相手が拒否し、または嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

(3) セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、学校での人間関係を考え、拒否することができないなど、いつも明確な意思表示があるとは限らず、拒否の意思表示ができないことも少なくないが、それを同意・合意と勘違いしてはならないこと。

(4) 勤務時間内または職場内におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのではなくであること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓送迎会等の酒席の場において、教職員が他の教職員にセクシュアル・ハラスメントを行うことについても、同様に注意しなければならない。

### 3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

#### (1) 職場内外で起きやすいもの

##### ①性的な内容の発言関係

###### ア 性的な关心、欲求に基づくもの

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
- ・聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと
- ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと
- ・性的な経験や性生活について質問すること
- ・性的な風評を流したり、性的なからかいの対象にしたりすること

###### イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればよい」、「女は学問などしなくてよい」などと発言すること
- ・成人に対して、「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること

##### ②性的な行動関係

###### ア 性的な关心、欲求に基づくもの

- ・ヌードポスター等を職場にすること
- ・雑誌等の猥褻な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること
- ・身体を執拗に眺め回すこと
- ・食事やデートにしつこく誘うこと
- ・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつけたりすること
- ・身体に必要に接触すること
- ・不必要的個人指導を行うこと
- ・浴室や更衣室等をのぞき見すること

###### イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・女性であるというだけで、お茶くみ、掃除、私用等を強要すること
- ・女性であるというだけの理由で、仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること

#### (2) 主に職場外において起こるもの

###### ア 性的な关心、欲求に基づくもの

- ・性的な関係を強要すること
- ・職場の旅行の宴会の際に、浴衣に着替えることを強要すること
- ・出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼んだりすること
- ・自宅までの送迎を強要すること
- ・住居等まで付け回すこと

###### イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ・カラオケでのデュエットを強要すること

- ・酒席で、上司等のそばに座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要したりすること

#### 4 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当して、懲戒処分に付されることがある。

#### 第2 就労上または修学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

就労上または修学上の環境は、教職員、児童生徒および関係者の協力の下に形成される部分が大きいことから、セクシュアル・ハラスメントにより就労上または修学上の環境が害されることを防ぐため、教職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

1 セクシュアル・ハラスメントについて問題提起をする教職員、児童生徒および関係者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけたりしないこと。

職員会議等を活用することなどによって解決することができる問題については、問題提起を契機として、就労上または修学上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを日ごろから心掛けることが必要である。

2 セクシュアル・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

(1) セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと。

セクシュアル・ハラスメントを契機として、就労上または修学上の環境に重大な悪影響が生じないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。

(2) 被害を受けていていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルをはられたくない」「仕返しが怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。

被害を深刻にしないように、気が付いたがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。

3 働場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として、気持ち良く就労や修学ができる環境づくりをするために、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

#### 第3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において教職員に望まれる事項

##### 1 基本的な心構え

教職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

(1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、

必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

(2) セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「セクシュアル・ハラスメントというレッテルをはられたくない」、「恥ずかしい」と考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつぐらない、さらには、セクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく就労上または修学上の道正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが望まれる。

2 セクシュアル・ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

教職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

(1) 嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。

セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。しかし、背景に上下関係等が存在する場合には直接相手に言いにくい場合が考えられ、そうした場合には手紙等の手段をとるという方法もある。

(2) 信頼できる人に相談すること。

まず、同僚や友人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。そこで解決することが困難な場合には、内部または外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談に当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時・内容等について記録したり、第三者の証言を得ておいたりすることが望ましい。

#### 第4 児童生徒への指導

児童生徒が対象となるセクシュアル・ハラスメントの防止等のためには、児童生徒が本指針の趣旨を理解するよう努める必要があるが、その際、児童生徒の心身の発達段階等を考慮し、実情に応じた適切な指導を行い、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮が望まれる。

なお、児童生徒の間のセクシュアル・ハラスメントについてもその防止等に努める必要がある。

(別紙2)

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に  
対応するに当たり留意すべき事項についての指針

第1 基本的な心構え

教職員からの苦情相談に対応するに当たっては、相談員等は、次の事項に留意する  
必要がある。

- (1) 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つ  
こと。
- (2) 事態を悪化させないために、迅速な対応を心掛けること。
- (3) 関係者のプライバシーを含む他の人格を尊重するとともに、知り得た秘密を  
厳守すること。

第2 苦情相談の事務の進め方

1 苦情相談を受ける際の体制等

- (1) 苦情相談を受ける際には、原則として2人の教職員で対応すること。
- (2) 苦情相談を受けるに当たっては、同性の教職員が同席するよう努めること。
- (3) 相談を受ける教職員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力  
すること。
- (4) 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談を受ける教職員以外の者  
に見聞きされないよう周囲から遮断した場所で行うこと。

2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

苦情相談を行う教職員（以下「相談者」という。）から事実関係等を聴取するに当たつ  
ては、次の事項に留意する必要がある。

- (1) 相談者の求めるものを把握すること。  
将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものである  
か、または喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求める  
ものであるかについて把握する。
- (2) どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること。  
相談者の心身の状態等を踏まえ、苦情相談への対応に当たりどの程度の時間的余  
裕があるのか把握する。

(3) 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞くこと。

特に、相談者が被害者の場合、セクシュアル・ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聞くよう努める。

(4) 事実関係については、次の事項を把握すること。なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、または他に目撃者がいるのかを把握すること。

- ①当事者（被害者および加害者とされる者）間の関係。
- ②問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
- ③相談者は、加害者とされる者に対してどのような対応をとったか。
- ④監督者等に対する相談を行っているか。

(5) 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

聞き間違えの修正ならびに聞き漏らした事項および言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面で示したり、復唱したりするなどして相談者に確認する。

(6) 聴取した事実関係については、必ず記録にしてとておくこと。

### 3 加害者とされる教職員からの事実関係等の聴取

(1) 原則として、加害者とされる教職員から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、セクシュアル・ハラスメントが職場内で行われ、比較的軽微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

(2) 加害者とされる教職員から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる教職員に対して十分な弁明の機会を与える。

(3) 加害者とされる教職員から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

### 4 第三者からの事実関係等の聴取

職場内で行われたとされるセクシュアル・ハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合は、第三者から事実確認等を聴取することも必要である。

この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

### 5 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的に取られた対応については、相談者に誠実に説明する。

### 第3 問題処理のための具体的な対応例

相談員が、苦情相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。

#### 1 セクシュアル・ハラスメントを受けたとする教職員からの苦情相談

##### (1) 教職員の監督者等に対し、加害者とされる教職員に指導するよう要請する。

例えば、職場内で行われるセクシュアル・ハラスメントのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては、職場の監督者等に状況を簡潔するよう要請し、加害者とされる教職員の言動のうち、問題があると認められるものを適宜注意させる。

##### (2) 加害者に対して直接注意する。

例えば、性的なからかみの対象にするなどの行為を頻繁に行なうことが問題にされている場合において、加害者とされる者は親しみの表現として発言等を行っており、それがセクシュアル・ハラスメントであるとの認識がない場合には、相談員が加害者とされる者に対し、その行動がセクシュアル・ハラスメントに該当することを直接注意する。

##### (3) 被害者に対して指導、助言する。

例えば、職場の同僚から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、相談者がそれを苦痛に感じている場合については、相談者自身が相手の教職員に対して明確に意思表示するよう助言する。

##### (4) 当事者間のあっせんを行う。

例えば、被害者がセクシュアル・ハラスメントを行った加害者に謝罪を求めている場合において、加害者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対し謝罪を促すようあっせんする。

##### (5) 人事上必要な措置を講ずるため、人事当局等との連携をとる。

例えば、セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることは適当でないと判断される場合などには、人事当局との十分な連携の下に当事者の人事異動等の措置をとることも必要となる。

#### 2 セクシュアル・ハラスメントとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談

例えば、昼休みに自席で週刊誌のグラビアのヌード写真を周辺の目に触れるように眺めていたところ、隣に座っている同僚の女性教職員から、他の教職員の目に触れるのはセクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合には、相談者に対し、周囲の教職員が不快に感じる以上はセクシュアル・ハラスメントに当たる旨の注意を喚起する。

### 3 第三者からの苦情相談

#### (例1)

例えば、同僚の女性教職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けているを見て不快に思う教職員から相談があった場合には、同僚の女性教職員およびその上司から事情を開き、その事実がセクシュアル・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して監督者を通じ、または相談員が直接に注意を促す。

#### (例2)

例えば、非常勤職員に執拗につきまとったり、その身体に不必要に触ったりする教職員がいるが、非常勤職員である本人は、立場が弱いため苦情を申し出ることができないような場合について第三者から相談があった場合には、本人から事情を開き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、監督者を通じ、または相談員が直接に加害者とされる教職員から事情を聞き、注意する。

### 第4 児童生徒または児童生徒の保護者に係る苦情相談について

児童生徒または児童生徒の保護者に係る苦情相談への対応については、上記事項に留意するとともに、当該児童生徒の心身の発達段階等を十分に考慮する必要がある。

(相談窓口)

福井県教育庁総務課学校運営支援グループ

電話 0776-21-1111 (内線4112)

直通 0776-20-0558

福井県教育庁教職員課人事グループ

電話 0776-21-1111 (内線4134)

直通 0776-20-0564

福井県教育庁学校教育課生徒指導・学校同和教育グループ

電話 0776-21-1111 (内線4179)

直通 0776-20-0569

福井県教育庁スポーツ課学校健康体育室

電話 0776-21-1111 (内線4195)

直通 0776-20-0578

福井県教育研究部教育相談課

電話 0776-21-4852

福井県教育庁嶺南教育事務所

電話 0770-56-1309

これは正本である。

平成21年9月4日

名古屋高等裁判所金沢支部第1部

裁判所書記官 谷 口

