

(お知らせ)

20. 4. 21
防 衛 省

「防衛省におけるセクシュアル・ハラスメント防止に係る意識等調査」の結果の公表について

昨年8月に下記の要領で実施した「防衛省におけるセクシュアル・ハラスメント防止に係る意識等調査」について、別添のとおり結果が得られましたのでお知らせします。

なお、同調査結果は防衛省ホームページ(<http://www.mod.go.jp>)に掲載しております。

記

1 調査の目的

防衛省におけるセクシュアル・ハラスメント防止施策を検討するに当たり、隊員の現行の施策に対する理解及び活用状況等を把握する。

2 調査対象 (別紙参照)

各機関等別に無作為に抽出 (年齢は可能な限り均等になるように設定) した男・女各約1,000名、計約2,000名を対象として実施。(1,996名から回答を得た。)

3 調査時期

平成19年8月

(お問い合わせ先)

人事教育局サービス管理官

森 佳美

サービス管理官付総括班長

斎藤 裕

サービス管理官付

五木田利一

03-3268-3111 (代) 内線: 20752

(別紙)

性別、年齢別回答者数

(単位:人)

性別	年齢階層	計	29歳以下	30~39歳	40~49歳	50歳以上
計		1996	514	536	500	446
女性		1004	274	280	245	205
男性		992	240	256	255	241

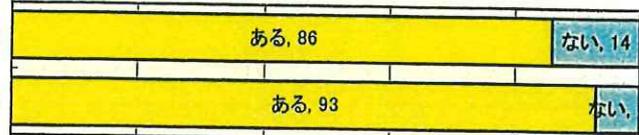
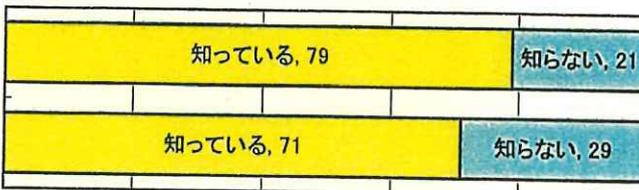
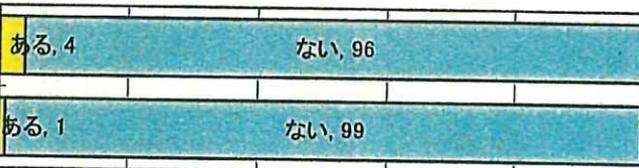
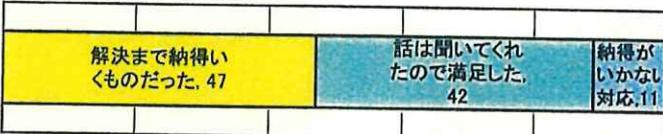
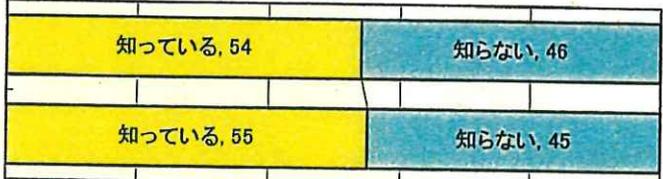
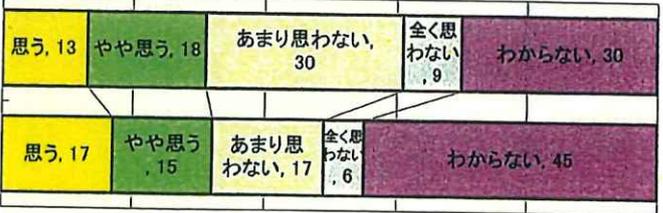
所属機関別回答者数

(単位:人、%)

性別	機関	計	内局	防大	医大	防研	統幕	陸自	海自	空自	情本	技本	装本	施設 庁
計	回答者数	1,996	25	25	65	20	20	981	350	350	20	30	20	90
	割合	100.0	1.3	1.3	3.3	1.0	1.0	49.1	17.5	17.5	1.0	1.5	1.0	4.5
女性	回答者数	1,004	10	10	50	10	10	492	182	180	10	10	10	30
	割合	100.0	1.0	1.0	5.0	1.0	1.0	49.0	18.1	17.9	1.0	1.0	1.0	3.0
男性	回答者数	992	15	15	15	10	10	489	168	170	10	20	10	60
	割合	100.0	1.5	1.5	1.5	1.0	1.0	49.3	16.9	17.1	1.0	2.0	1.0	6.0

調査結果のポイント

主な調査項目等	調査結果(単位%)	備考
<p>どのような行為を受けた場合にセクシュアル・ハラスメントと思うか。</p> <p>(前回調査(平成10年実施)と同じ質問)</p>	<p>例1 「裸・水着ポスターの掲示」</p> <p>例2 「カラオケでデュエットの強要」</p>	<p>○例示以外の調査項目において、ほとんどが前回調査より増加している。</p> <p>○男女共にセクシュアル・ハラスメント行為に対する認識が高まっている。</p>
<p>セクシュアル・ハラスメントと思う行為で、職場の人々又は職務を遂行する上で関わった人々から受けた行為はどのようなものがあるか。</p> <p>(前回調査と同じ質問)</p>	<p>例1 「性的関係の強要」</p> <p>例2 「性的なからかい・冗談等」</p>	<p>○全調査項目において、値が約1/2以下に減少している。</p> <p>○全質問項目で、女性は30%を、男性は10%を下回る。</p>
<p>セクシュアル・ハラスメントと思う行為を受けた際、最終的にとった対応は何か。</p> <p>(前回調査と同じ質問)</p>	<p>消極的な行動: 「結果的に受け入れた」、「無視した」、「軽く受け流した」、「行為者(達)を避けた」</p> <p>積極的な行動: 「行為者(達)に止めるように頼んだ」、「他の人々に言うと警告した」、「実際に他の人々に言った」、「上司等に報告して改善を求めた」</p>	<p>○割合的に積極的な対応が若干減少</p>

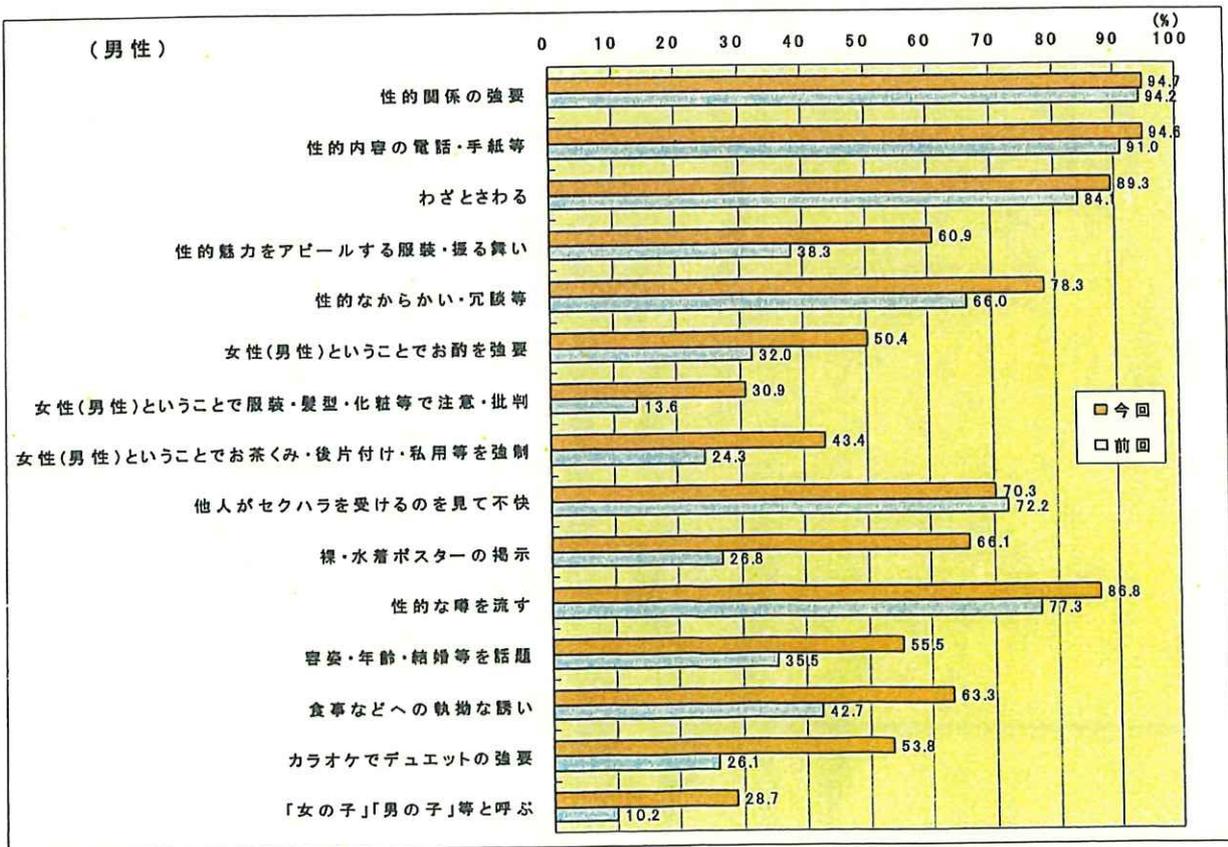
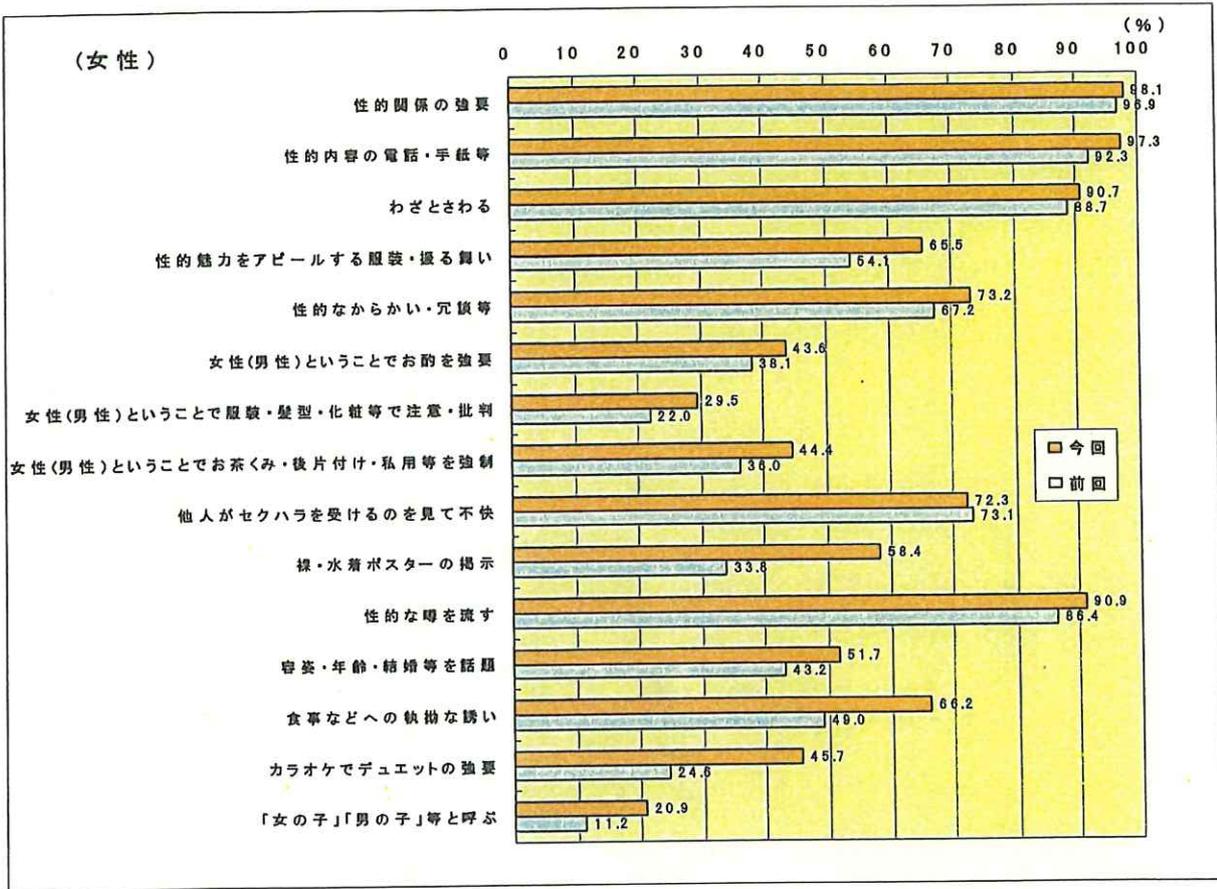
主な調査項目等	調査結果(単位%)	備考
教育関係 (新しい質問項目)	例「過去、セクシュアル・ハラスメント防止に関する教育を受けたことがあるか。」 	○セクハラ防止に関する教育が着実に実施されている。
苦情相談関係 (新しい質問項目)	例1「自分の所属部隊(機関等)における相談員の氏名等(氏名、所属、連絡先内線番号)を知っているか。」  例2「相談員を活用したことがあるか。」  例3「例2の『はい』のうち、その時の対応はどうだったか。」  例4「上級部隊の相談員にも相談できることを知っているか。」  例5「相談員について、相談しやすいと思いますか。」 	○相談員の周知は進んでおり、活用した者のほとんどが納得又は満足している。 ○一方、相談員の活用率が低く、相談員への相談しやすいと思う者が少ない。 ○また、多様な相談制度に関して浸透されていない。

防衛省職員セクシュアル・ハラスメント調査結果

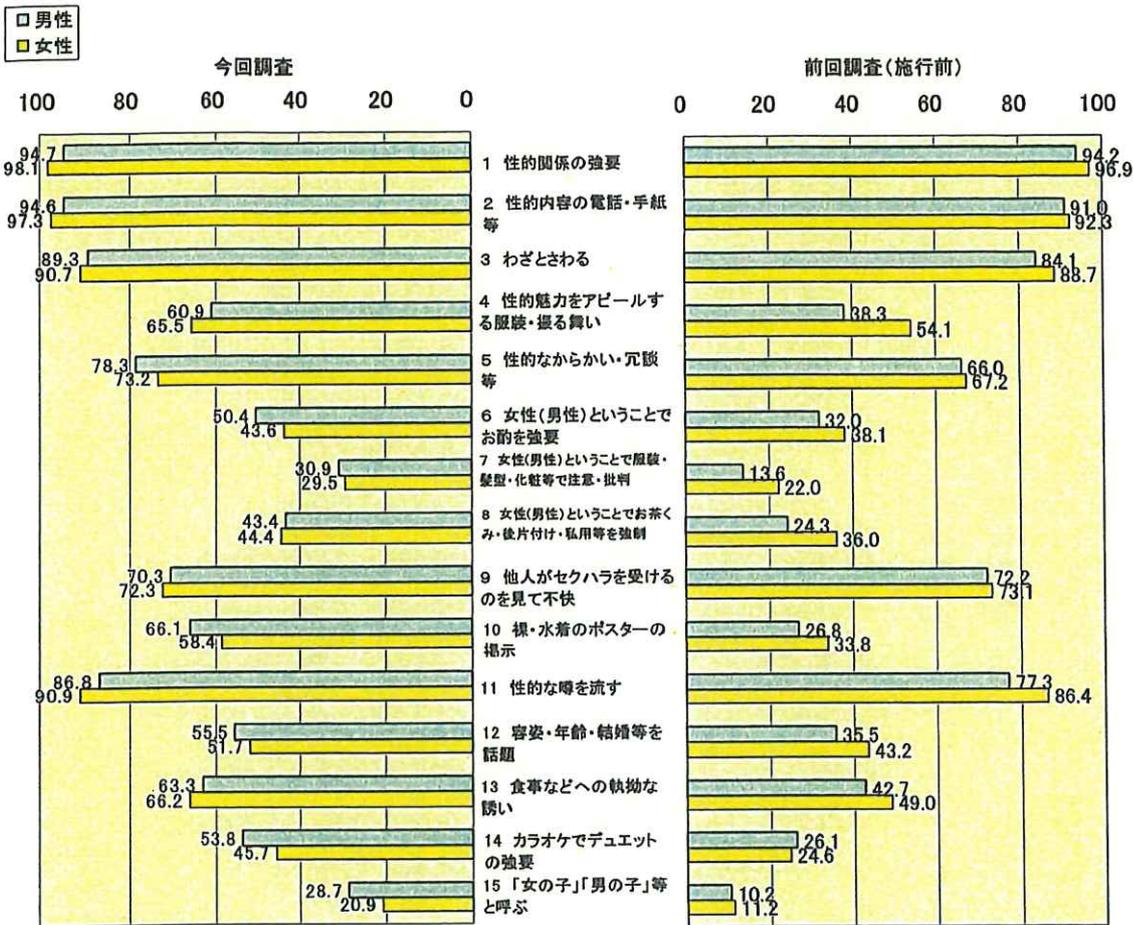
—調査質問項目—

- 1 どのような行為を受けた場合にセクシュアル・ハラスメントと思うか。(複数回答)
- 2 セクシュアル・ハラスメントと思う行為で、職場の人々又は職務を遂行する上で関わった人々から受けた行為はどのようなものがあるか。(複数回答)
- 3 職場でセクシュアル・ハラスメントと思う行為を行った者は誰か。(複数回答)
- 4 職場でセクシュアル・ハラスメントと思う行為を行った者の性別。(複数回答)
- 5 職場でセクシュアル・ハラスメントと思う行為を受けてどのような影響が生じたか。(複数回答)
- 6 セクシュアル・ハラスメントと思う行為を受けた際、最終的にとった対応は何か。
- 7 上司等に報告した結果、その上司等が最終的にとった対応は何か。
- 8 過去、セクシュアル・ハラスメント防止に関する教育を受けたことがあるか。
- 9 8の「ある」のうち、どの機会にセクシュアル・ハラスメント教育を受けたか。(複数回答)
- 10 防衛省において毎年開催している「セクシュアル・ハラスメント1日電話相談」を知っているか。
- 11 自分の所属部隊(機関等)における相談員の氏名等(氏名、所属、連絡先内線番号)を知っているか。
- 12 相談員を活用したことがあるか。
- 13 12の「はい」のうち、その時の対応はどうだったか。
- 14 上級部隊の相談員にも相談できることを知っているか。
- 15 相談員について、相談しやすいと思うか。
- 16 15の「あまり思わない。全く思わない」と答えた場合、その理由は何か。(複数回答)
- 17 相談員に相談しないとした場合、誰に相談するか。
- 18 どのようにしたらセクシュアル・ハラスメントを防止することができると思うか。(複数回答)

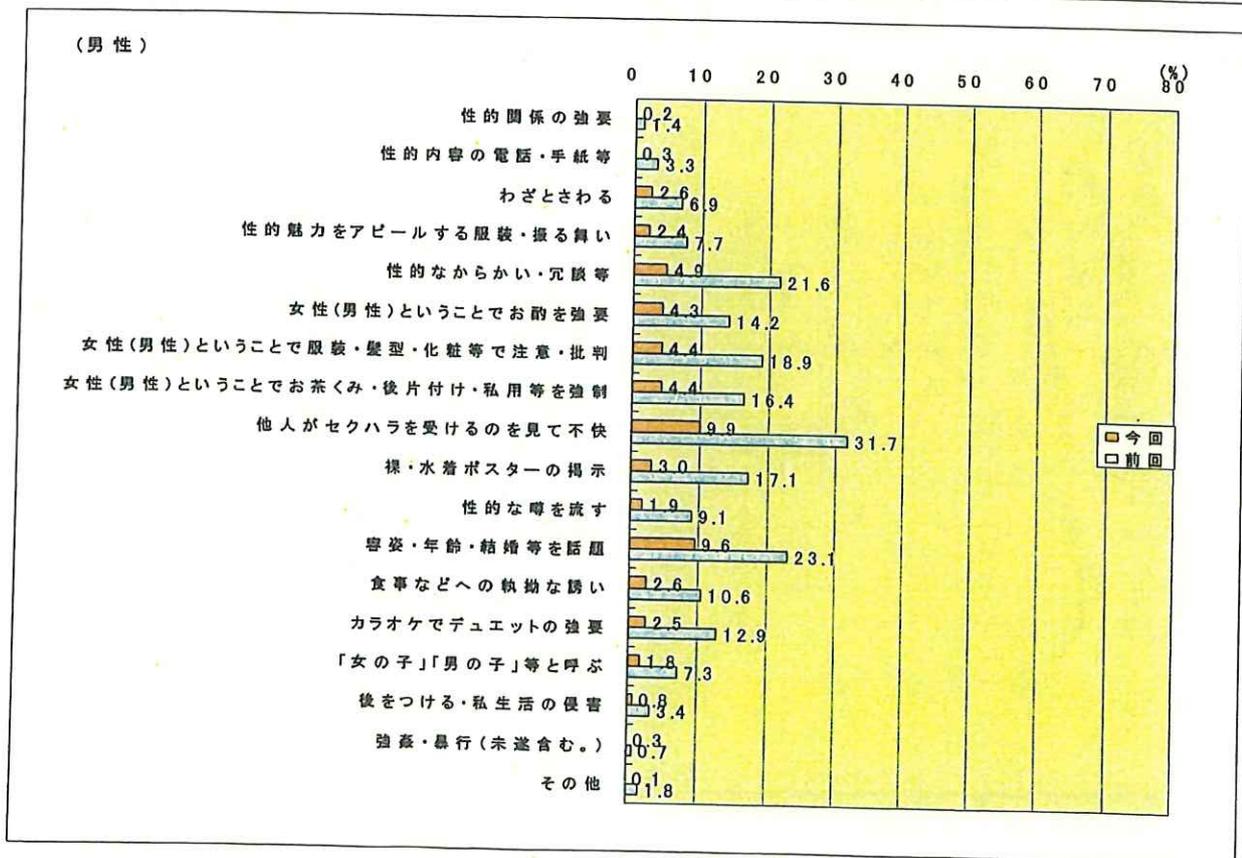
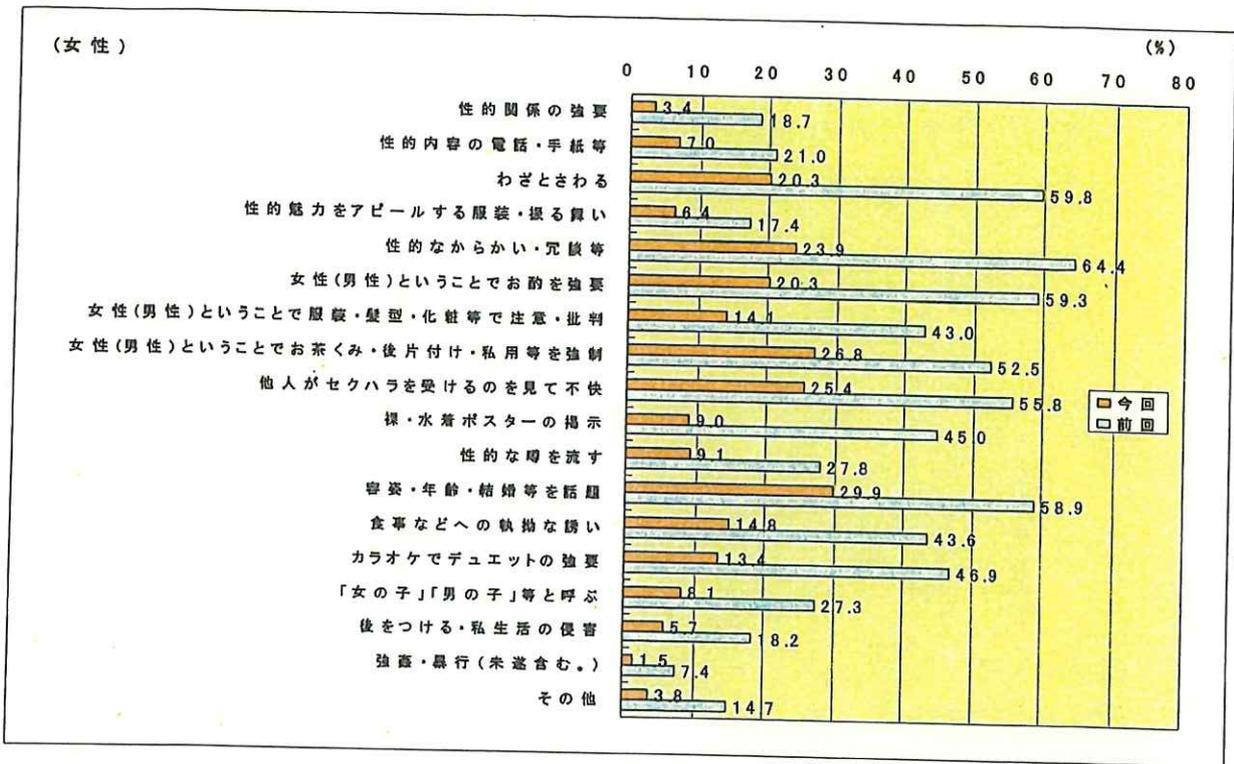
1-1 どのような行為を受けた場合にセクシュアル・ハラスメントと思うか(複数回答)



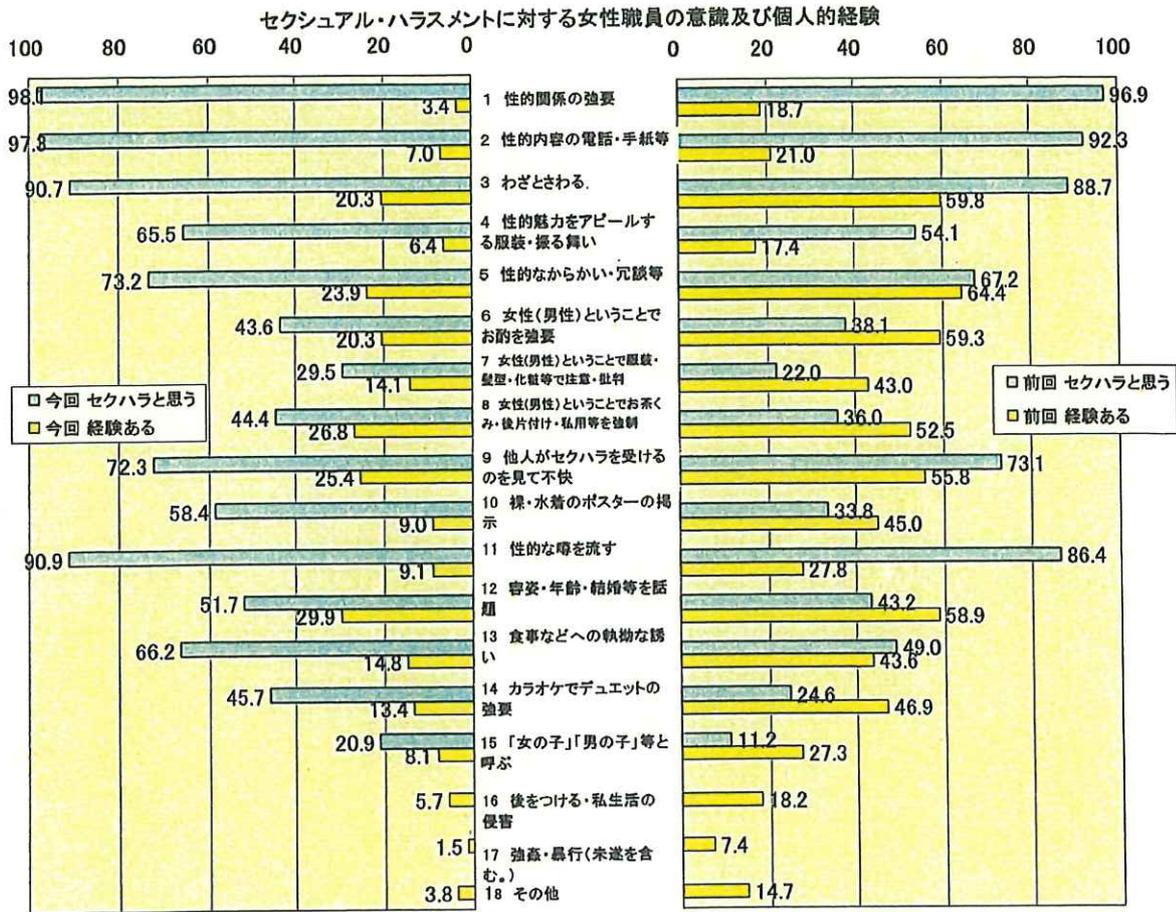
1-2 前回調査(平成10年)と今回調査に見るセクシュアル・ハラスメントと思う行為についての男女間の認識変化



2-1 セクシュアル・ハラスメントと思う行為で、職場の人々又は職務を遂行する上で関わった人々から受けた行為はどのようなものがあるか。(複数回答)

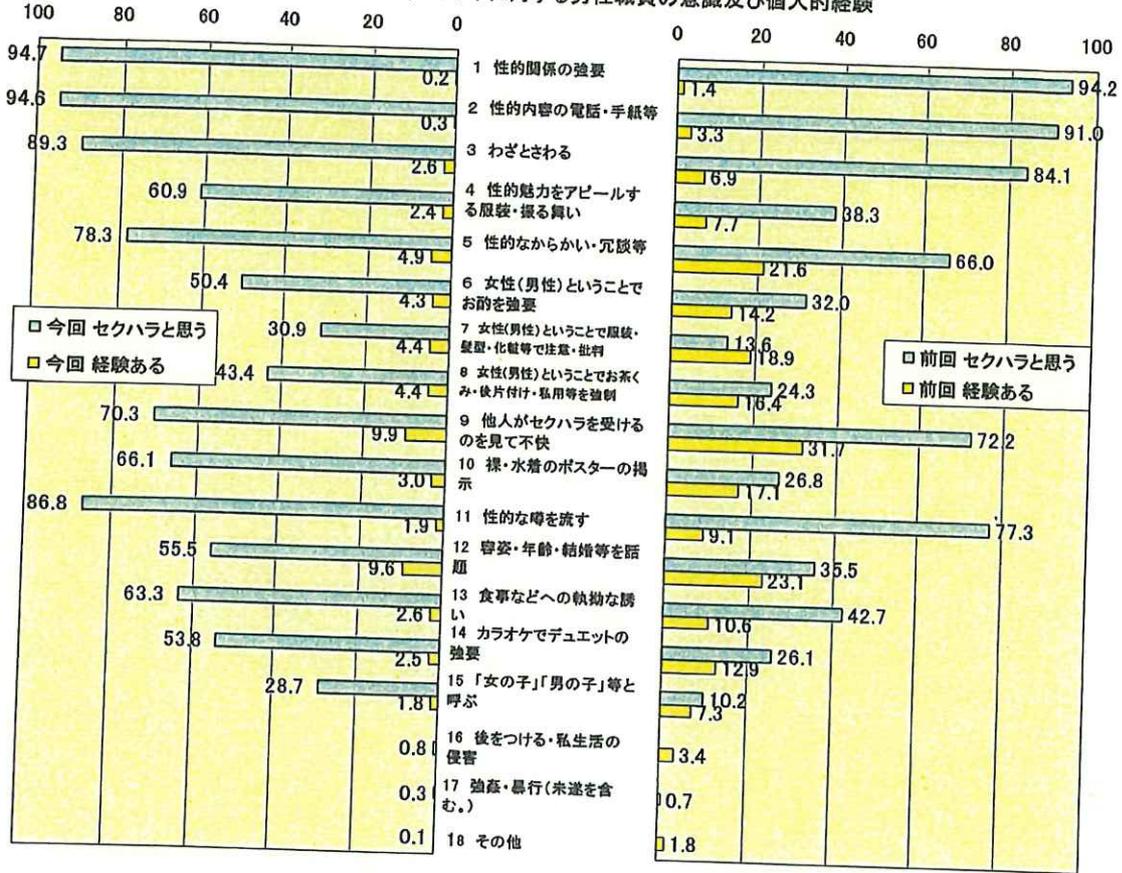


2-2 セクシュアル・ハラスメントに対する職員の意識及び個人的経験(複数回答)



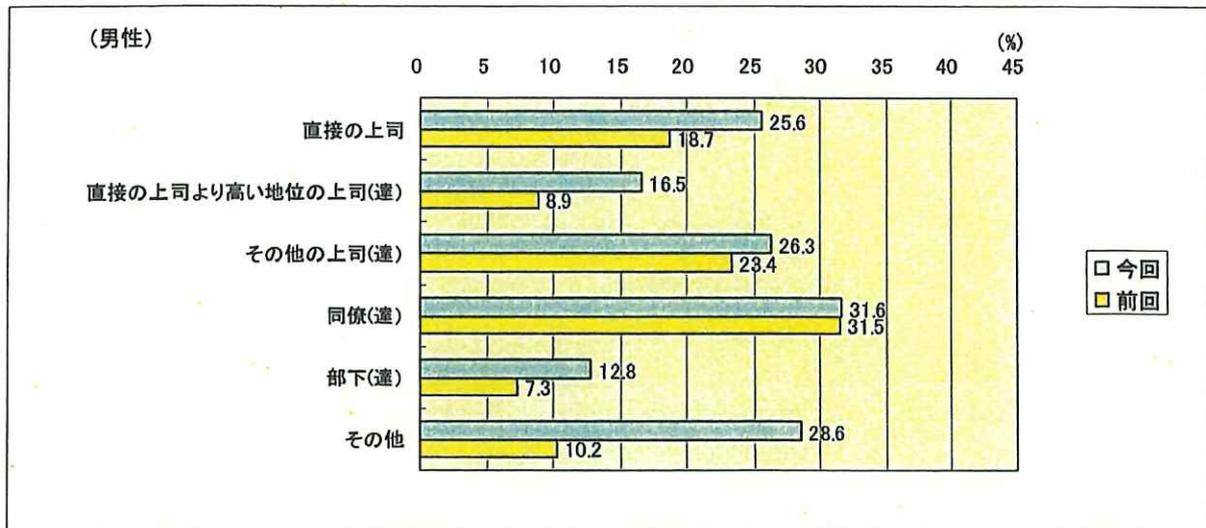
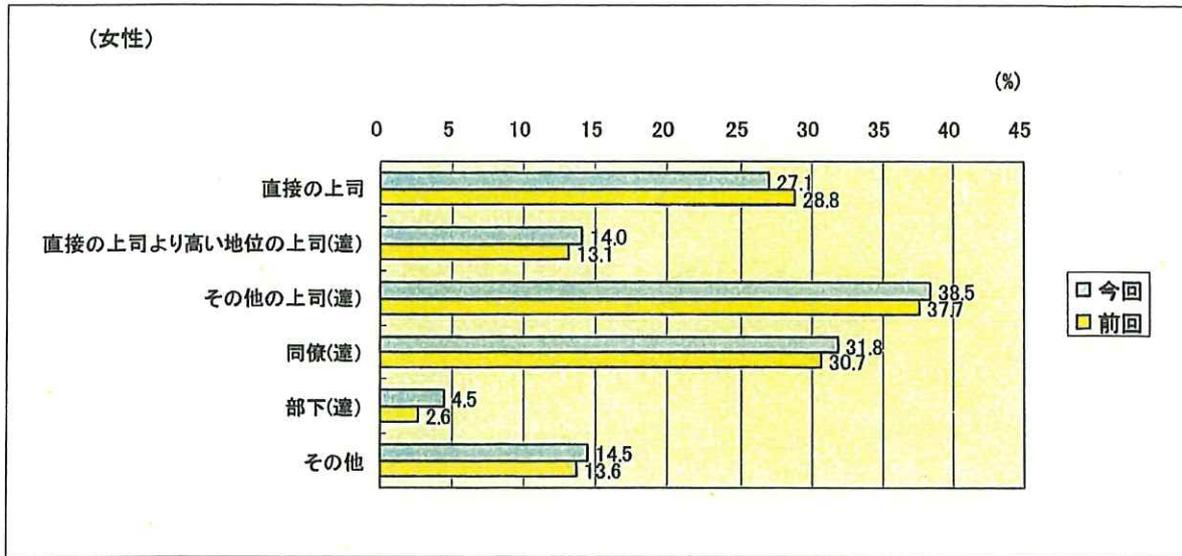
* 「後をつける・私生活の侵害」、「強姦・暴行(未遂を含む。)」及び「その他」については、「セクシュアル・ハラスメントと思うか」という設問がない。

セクシュアル・ハラスメントに対する男性職員の意識及び個人的経験

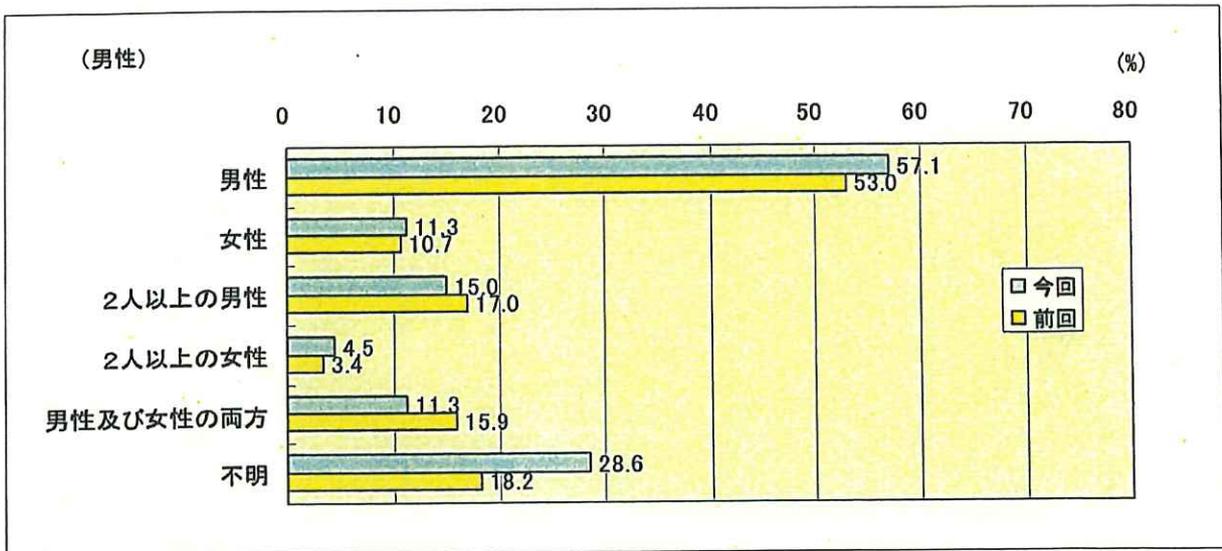
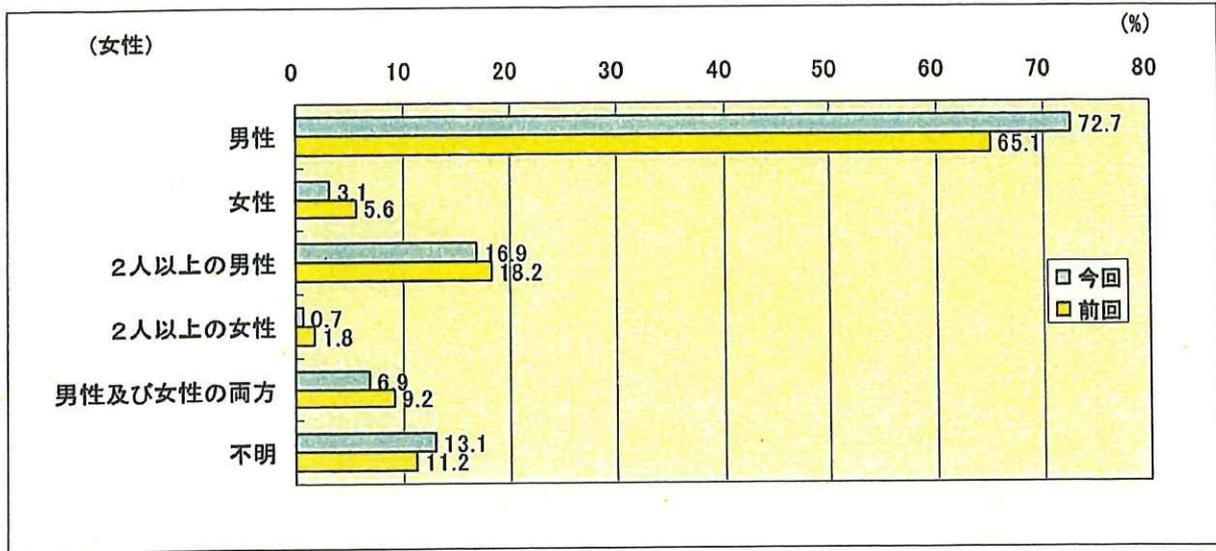


* 「後をつける・私生活の侵害」、「強姦・暴行(未遂を含む。)」及び「その他」については、「セクシュアル・ハラスメントと思うか」という設問がない。

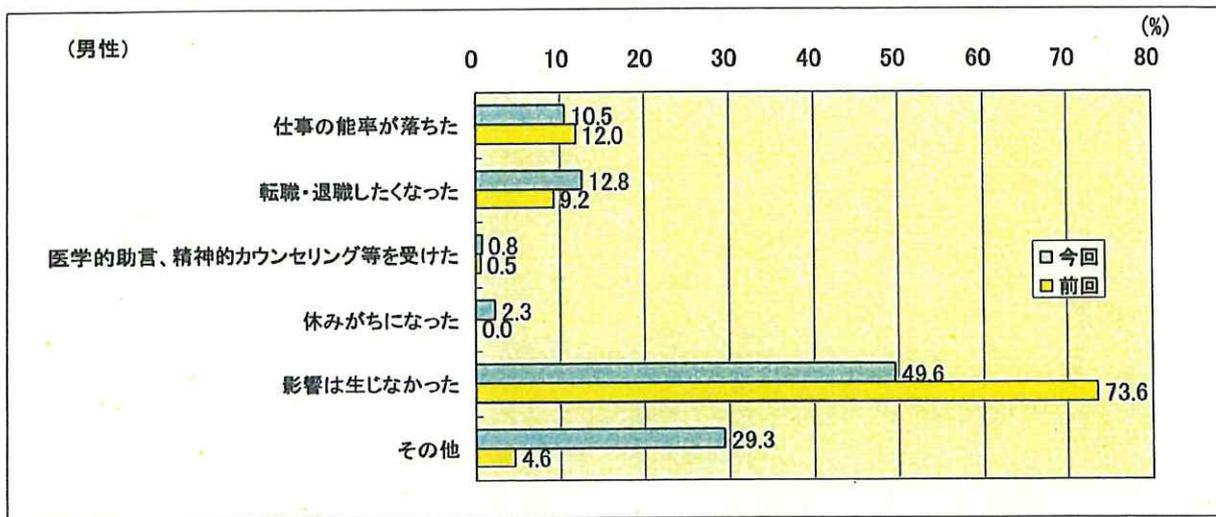
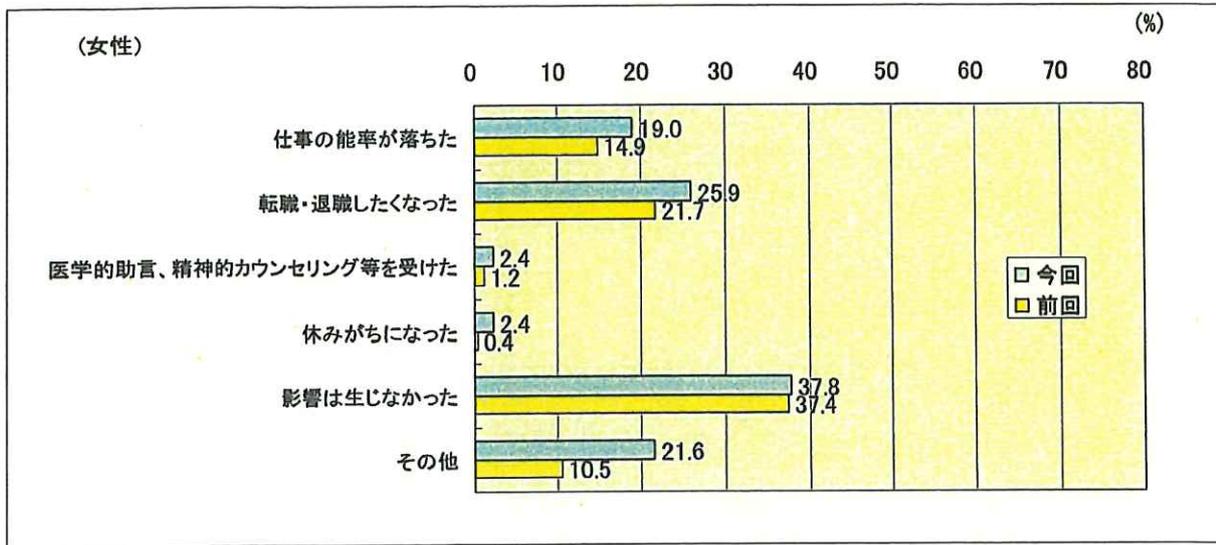
3 職場でセクシュアル・ハラスメントと思う行為を行った者は誰か。(複数回答)



4 職場でセクシュアル・ハラスメントと思う行為を行った者の性別(複数回答)

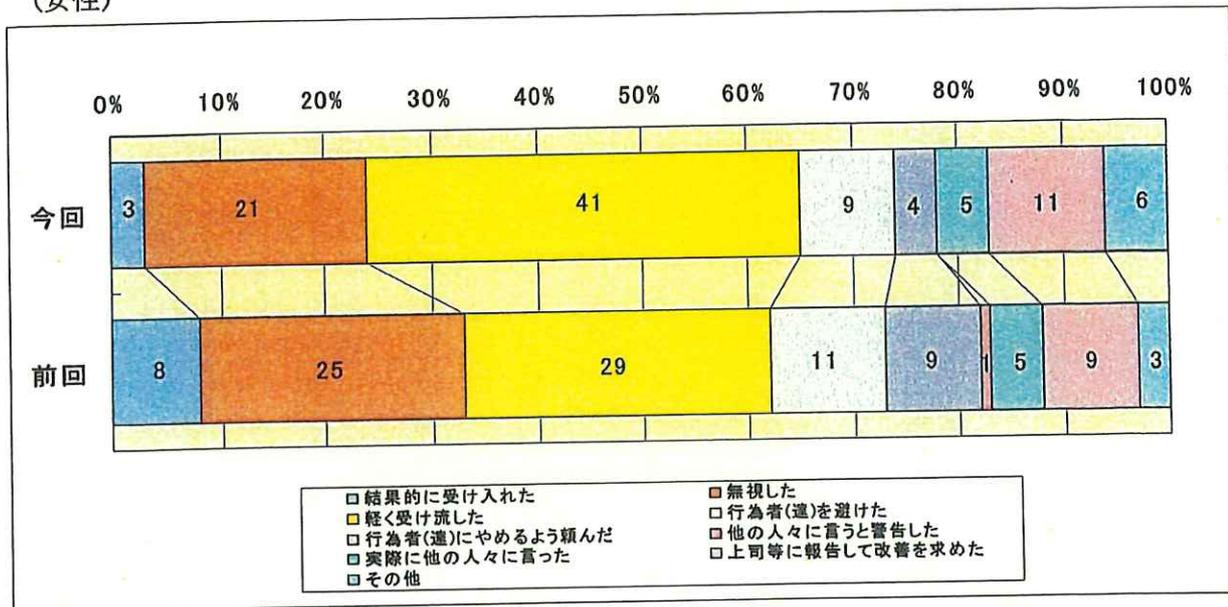


5. 職場でセクシュアル・ハラスメントと思う行為を受けてどのような影響が生じたか
(複数回答)

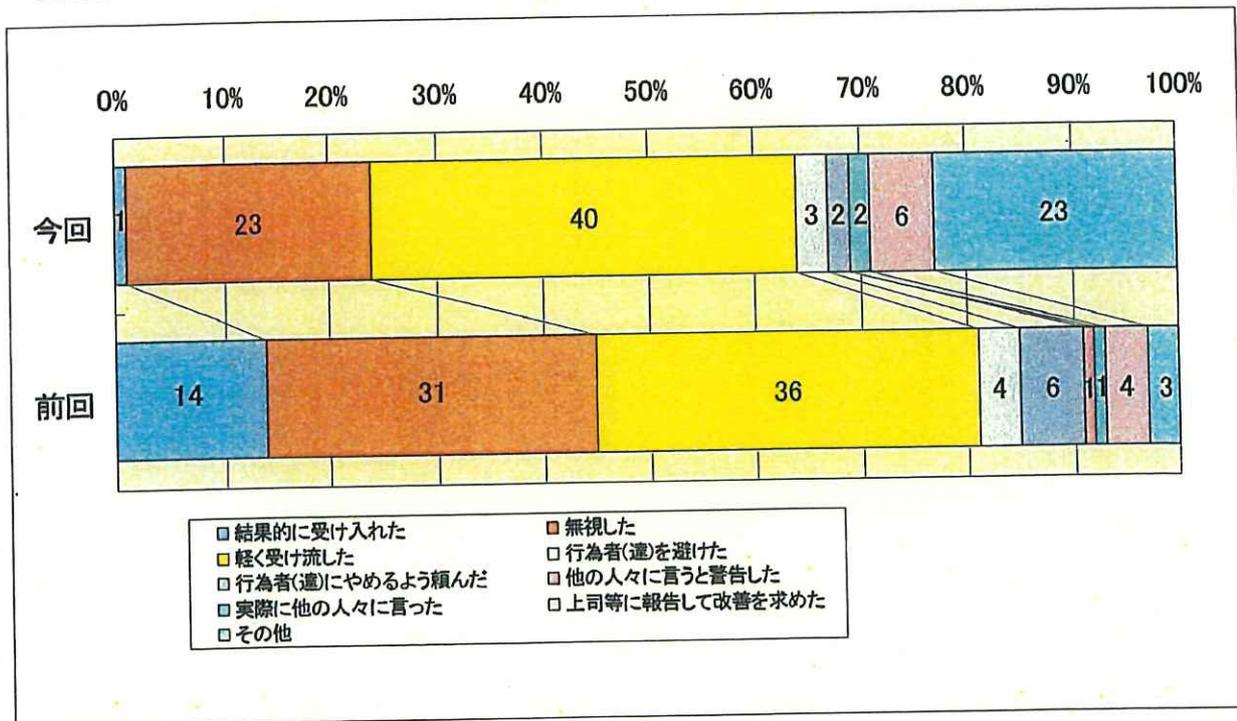


6 セクシュアル・ハラスメントと思う行為を受けた際、最終的にとった対応は何か。

(女性)

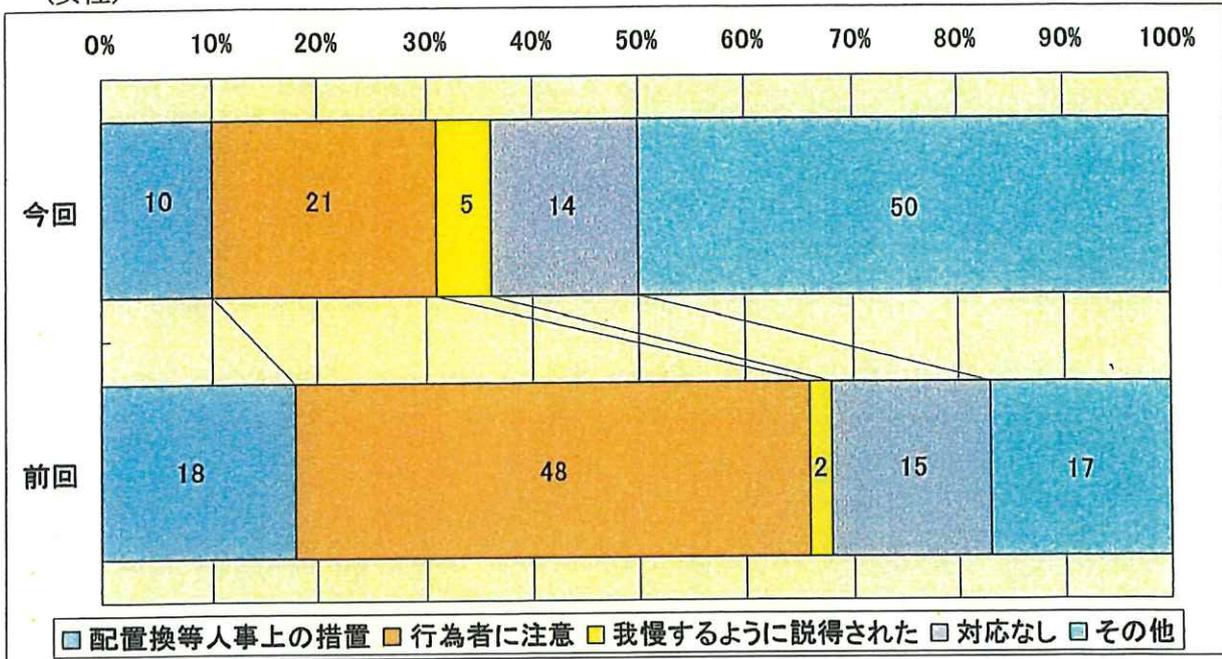


(男性)

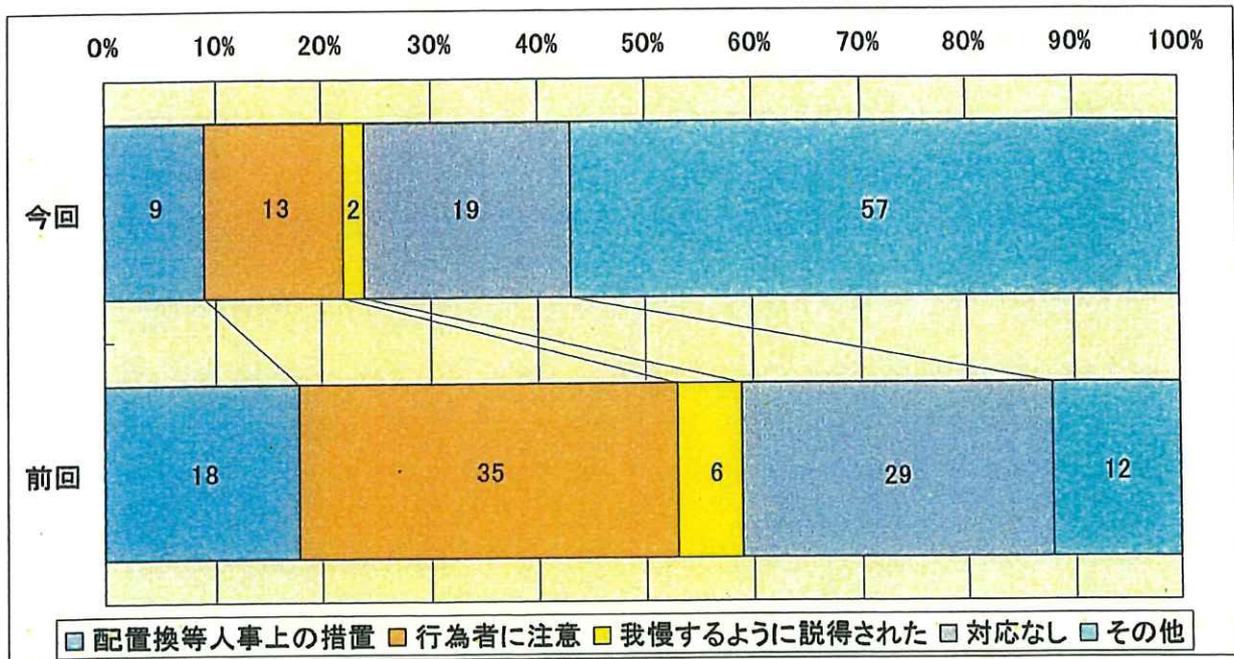


7 上司等に報告した結果、その上司等が最終的にとった対応は何か。

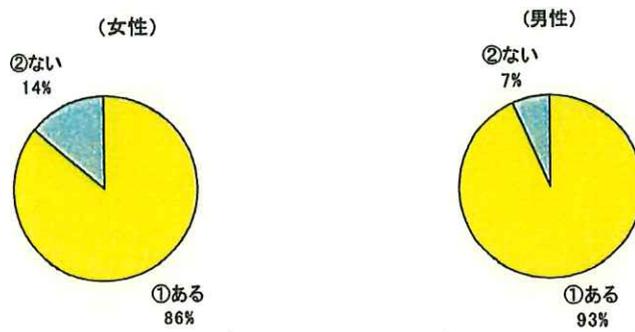
(女性)



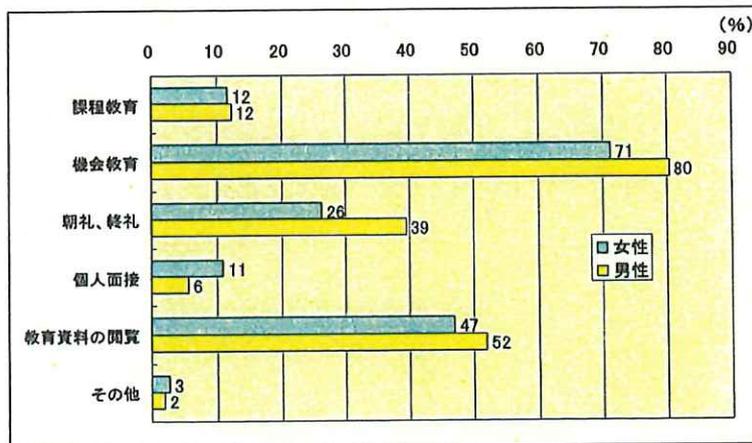
(男性)



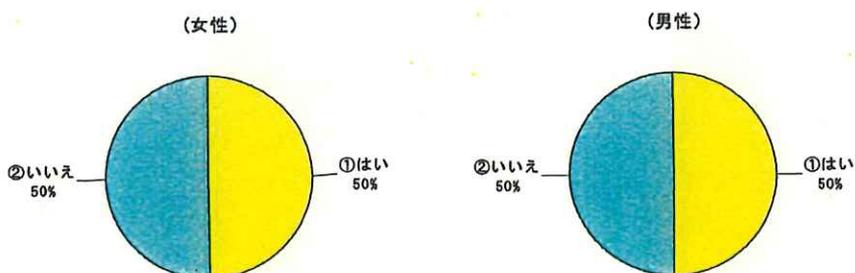
8 過去、セクシュアル・ハラスメント防止に関する教育を受けたことがあるか。



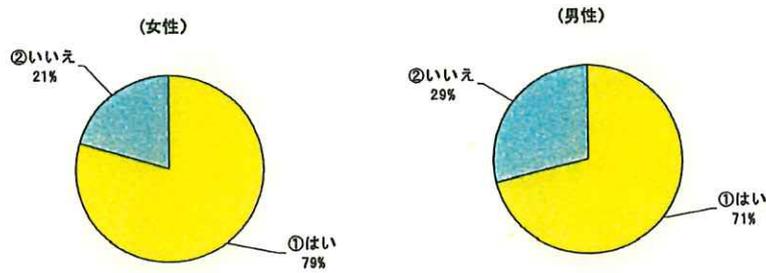
9 8の「ある」のうち、どの機会にセクシュアル・ハラスメント教育を受けたか。
(複数回答)



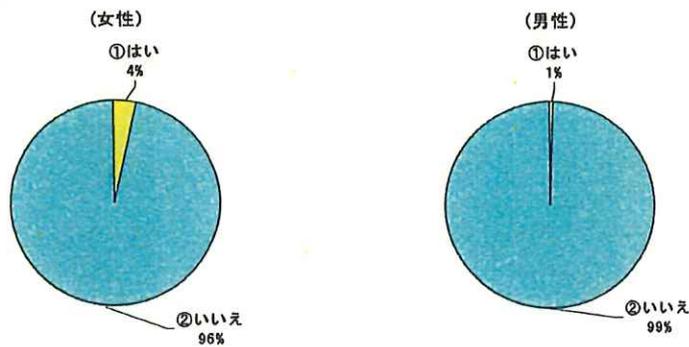
10 防衛省において毎年開催している「セクシュアル・ハラスメント1日電話相談」を知っているか。



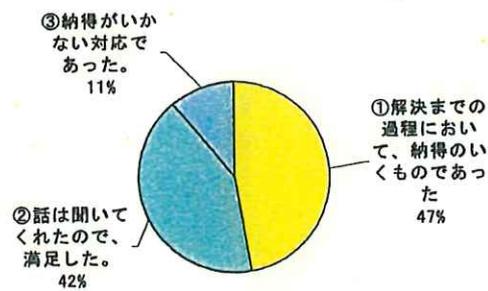
1 1 自分の所属部隊(機関等)における相談員の氏名等(氏名、所属、連絡先内線番号)を知っているか。



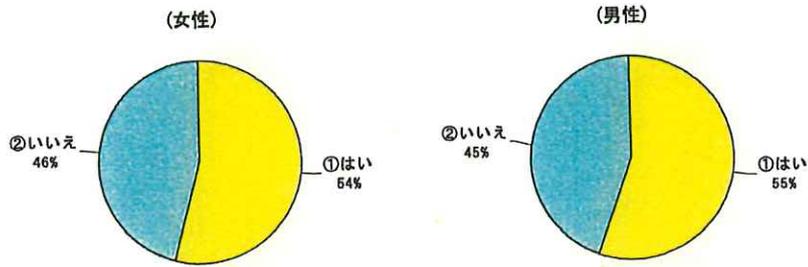
1 2 相談員を活用したことがあるか。



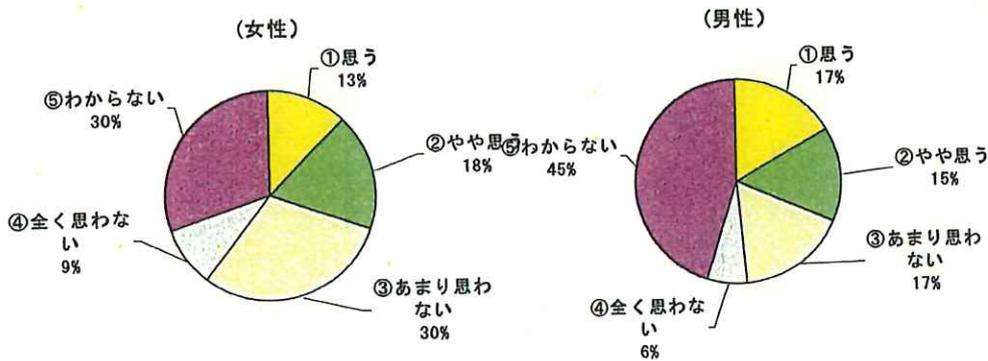
1 3 1 2の「はい」のうち、その時の対応はどうだったか。



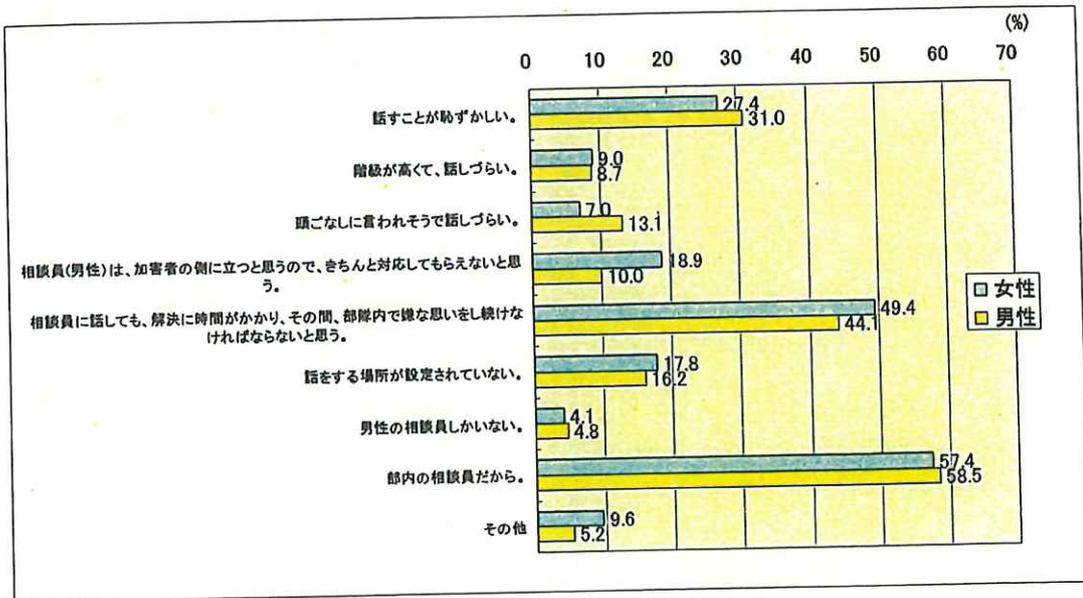
14 上級部隊の相談員にも相談できることを知っているか。



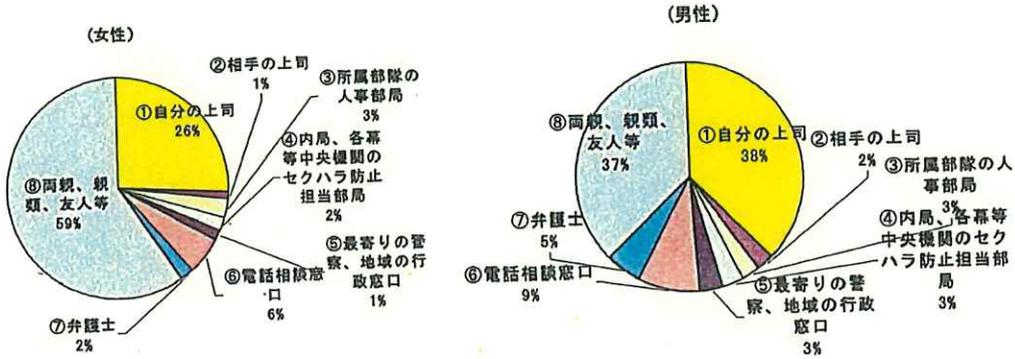
15 相談員について、相談しやすいと思うか。



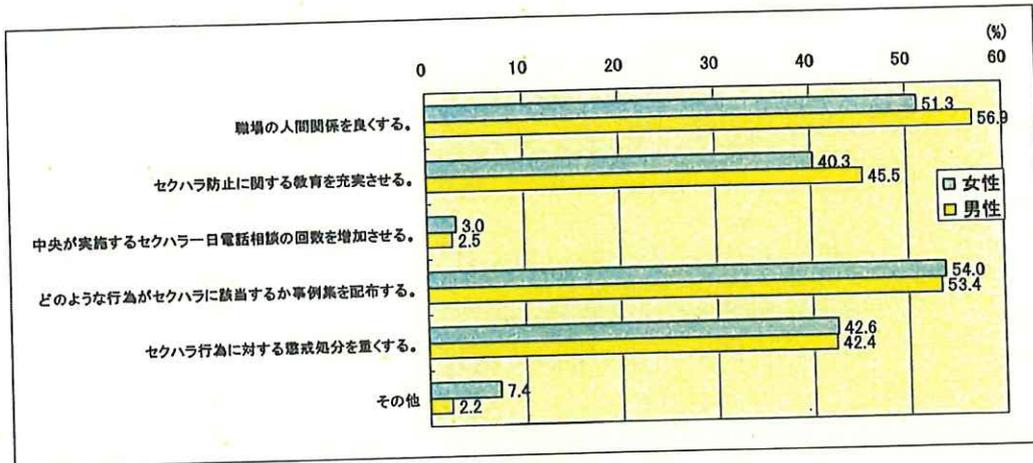
16 15の「あまり思わない。全く思わない」と答えた場合、その理由は何か。(複数回答)



17 相談員に相談しないとした場合、誰に相談するか。



18 どのようにしたらセクシュアル・ハラスメントを防止することができると思うか。
(複数回答)



LLI/DB 判例秘書

甲第 75 号証

【判例番号】 L06550406

損害賠償請求事件

【事件番号】 札幌地方裁判所判決/平成19年(ワ)第1205号

【判決日付】 平成22年7月29日

【判示事項】 航空自衛隊の元隊員の女性が、職場の男性自衛官から性的暴行を受けた上、相談した上司から退職を迫られたとして、国家賠償法に基づき損害賠償を求めた事案で、国は、性的行為は合意に基づくものであり、女性の訴えを不当に扱ったことはなく退職強要もないと主張したが、性的暴行は自衛隊内の階級的上下関係を利用して行われ、上官の対応は、被害を訴えた女性を厄介者とし、退職に追い込もうとする露骨で不利益な扱いであったとして、性的暴行と退職の強要を認め、国に賠償を命じた事例

【掲載誌】 LLI/DB 判例秘書登載

主 文

- 1 被告は、原告に対し、580万円及びこれに対する平成19年5月19日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 2 原告のその余の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は、これを2分し、その1を原告の、その余を被告の負担とする。
- 4 この判決は、1項に限り仮に執行することができる。

事 実

第1 請求等

1 請求の趣旨

被告は、原告に対し、1115万1414円及びこれに対する平成19年5月19日（訴状送達の日翌日）から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

2 請求の概要

本件は、国家公務員（自衛官）であった原告が、職場の男性自衛官から性的暴行を受けた事実、にもかかわらず被害者である原告への配慮を著しく欠いた上司の言動や原告に対する退職強要行為があった事実を主張し、国家賠償法1条に基づき、損害の賠償を求める事案である。

原告の附帯請求は、本件訴状送達の日翌日以降の民法所定年5分の割合による遅延損害金の支払請求である。

第2 争いのない事実

次の事実は、争点及び争点に関する当事者の主張を摘示する上での前提となる事実であって、当事者間に争いが無い（なお、本判決において「性的加害行為」「性的被害」という場合、職場におけるセクシュアル・ハラスメントとして総称される性的嫌がらせや性的暴行による加害行為あるいはこれによる被害を指す。また、関係者の階級や地位は平成18年9月当時のものである。）。

1 原告（●年●月生）は、●年●月●日、任用期間3年の任期制隊員として航空自衛隊に入隊し、●年●月以降、北部航空方面隊（日本北部を管轄する航空自衛隊の作戦部隊）の●●団（以下「甲団」という。）に属する●●群（以下「本件部隊」という。）に配属となった。

2 本件部隊には百数十名の隊員が所属しており、平成18年9月当時、そのうち原告を含めて5名が女性隊員（いずれも独身）であり、原告は、当時20歳であったが5名の女性隊員の中では年齢も階級も最上位であった。

本件部隊の組織は、総務・人事を所管する「群本部」と三つの隊（乙隊、丙隊、丁隊）に分かれており、三つの隊はさらに「小隊」に細分化されている。

原告は、本件部隊に異動した直後は総務人事班に配属され、●年●月以降、丁隊の中の戊小隊に配属され、己班の業務に従事していた。己班の班長は、平成18年10月29日まではB（以下「B班長」という。）、翌30日からはC（以下「C班長」という。）であり、班長が原告の直属の上司である。

上記班長の上司は、戊小隊長のD（昭和57年生。以下「D小隊長」という。）であり、さらにその上の上司は、丁隊長のE（昭和34年生。以下「E隊長」という。）であり、本件部隊の長がF群司令であった。

3 航空自衛官の階級は、上位の者から順に、空将、空将補、空佐（1等、2等、3等）、空尉（1等、2等、3等、准）、空曹長、空曹（1等、2等、3等）、空士長、空士（1等、2等、3等）の17階級である（空尉は「1尉」「2尉」「3尉」などと、空曹は「1曹」「2曹」「3曹」などと略称される。）。

原告は、入隊時が2等空士で、本件部隊への転属時が1等空士であり、平成18年9月当時、空士長であった。B班長及びC班長は空曹長、D小隊長は3等空尉、E隊長は1等空尉、F群司令は2等空佐であった。

4 本件部隊は、北海道●●●●●●の山間部に設置された●●基地（以下「本件基地」という。）に駐屯している。

本件基地の主な建物は、庁舎と2棟の別棟であり、庁舎には、3階に女性隊員の宿舎（「内務班」と呼ばれる。）、2階に群本部と丁隊の事務室、1階に食堂などがある。独身の男性隊員は別棟の宿舎に入居しており、既婚の男性隊員は本件基地外の宿舎から通勤していた。本件基地内に居住する隊員は、勤務時間外といえども自由に基地外に出出できるわけではなく、外出は許可制であり、外出を希望する場合、用務先や滞在場所を申請した上で許可を得る必要がある。

原告は、丁隊の戊小隊に配属された後、乙隊のオペレーション室のある別棟の電子整備室で警戒管制レーダー整備員として勤務していた。

庁舎1階の食堂横の厨房から階段を降りると地下（半地下）にボイラー事務室があり、ボイラー操作員はここに待機することになる。ボイラー事務室と扉を隔ててボイラー機械室があり、ここからは直接屋外に出ることができる。

5 本件部隊の丙隊庚小隊辛班に所属するG（昭和50年生まれ、●年入隊。階級は3等空曹である。以下「G」という。）は、本件基地のボイラー操作員であり、平成18年9月8日午前8時から翌日午前8時までの24時間勤務に従事していたが、9月8日深夜から9日未明にかけて、ボイラー事務室において、男性隊員であるH空士長（以下「H」という。）と焼酎の水割りを飲みながら雑談をしていた。本件基地の庁舎内では、飲酒場所として指定された場所以外での飲酒は禁止されていたから、GやHのボイラー事務室での飲酒行為は服務規律違反であった。

Gは、平成18年9月9日（以下「事件当日」という。）午前2時30分ころ、女性隊員の居室に電話をし、電話に対応した原告に対し、ボイラー事務室に降りてくるよう求め、原告はこれに応じて同室に行った。原告は、その後、同室でGから性的暴行を受けたと主張している（以下、事件当日未明にボイラー事務室で起きた原告とGとの性的な出来事を「本事件」という。）。

なお、Gは、既婚者であり、本件基地近くの宿舎で妻子と同居し、本件基地に通っていた。

6 原告は、平成18年9月11日、D小隊長及びE隊長に対し、Gから性的暴行を受けた旨を申告するとともに、E隊長に対し、Gを他の部隊に配置転換するよう強く求めた。Gについては、平成18年11月1日付けで他の部隊に配置転換させる人事異動が内定していたが、本件部隊では、Gについて、本事件や飲酒行為に関する懲戒処分のための事情聴取が必要であることから、人事異動をしばらく凍結することとし、Gに本件基地内での勤務を継続させた。結局、Gは、事件当日から約9か月が経過した平成19年6月11日まで本件基地で勤務を継続した（翌12日付けで●●●●●●隊一●●●●●●基地一に転属となった。）。

原告が、本事件後婦人科を受診したのは、事件当日から20日を経た平成18年9月30日がはじめてであった。

7 原告については本事件の被害者として事情聴取がされ、Gについては本事件の加害者として事情聴取がされたが、Gが、性的暴行の事実を否定し、合意による性的接触

があったにすぎないと主張していたため、本事件に関するGに対する懲戒処分が速やかに決定されるということとはなかった。

本事件に関する事情聴取とは別に、原告とGは、いずれも、指定場所以外で飲酒した勤務規律違反の疑いがあるとして、この点に関する懲戒処分を行うための事情聴取も行われた。

両者に対する懲戒処分は、本事件後約1年半が経過した平成21年2月27日に行われた(甲73, 74)。Gに対しては、①平成18年9月2日に勤務場所で飲酒した上、本件基地内で私用車を飲酒運転したこと、②平成18年9月8日から9日にかけて勤務場所で飲酒した上、女性隊員を呼び出して性的行為をしたこと、③それ以前の2回にわたり勤務場所で飲酒したことを処分理由とし、停職60日の懲戒処分がされ、原告に対しては、平成18年9月7日、勤務時間外に指定場所以外で飲酒したことを処分理由として訓戒の懲戒処分がされた。

なお、平成21年2月27日には、長期間にわたり多数の不正な飲酒行為があったとして、本件部隊の隊員50名に対し戒告、訓戒又は注意の懲戒処分が、上司5名に対し訓戒、注意又は口頭注意の懲戒処分がされた。

8 原告の任期は平成19年3月21日までであり、原告は任期後の継続任用を希望していたから、本来であれば、平成19年1月15日までに継続任用志願書を提出しなければならなかったが、原告については継続任用のための手続が大きく遅滞し、同志願書が提出されたのは平成19年3月1日になってからであった(同日、原告は、本件部隊内で、丁隊戊小隊已班から群本部総務人事班に異動となった。)

また、原告は、事件当日以後長らく、警務隊(自衛隊内で起きた犯罪を捜査する警察組織)に被害届を提出することをためらっていたが、平成19年2月26日、●●地方警務隊に対し、Gから性的暴行を受けたとする被害届を提出した。

原告については、平成19年3月22日、任期を2年とする継続任用がされ、原告は、群本部総務人事班の業務に就いていたが、平成21年3月21日をもって任期満了により退職した。

9 自衛隊では、セクシュアル・ハラスメントに関し、次のとおり、訓令や通達がある(防衛庁が防衛省に移行した平成19年1月9日より前のもの)。

(1) 訓令及び通達の存在

防衛庁長官は、セクシュアル・ハラスメントを防止する責務を負うところ(人事院規則10-10第4条)、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令(平成11年3月31日防衛庁訓令第29号-甲第1号証。以下「訓令」という。)を定め、防衛庁事務次官は、訓令の運用に関する通達(平成11年3月31日防人1第1889号-甲第2号証。以下「運用通達」という。)を定め、航空幕僚長は、訓令や運用通達の運用のさらに細部を定めた通達(平成11年5月31日空幕任第516号-乙第2号証の1。以下「細部通達」という。なお、細部通達は平成18年10月31日に廃止され、同日付で同名の通達が改めて発せられているが、本件に関する限りその内容は同一である。)を定めている。

(2) 定義に関する定め

職員を監督する地位にある者は、セクシュアル・ハラスメントの排除に努めるとともに、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は、迅速かつ適切に対処しなければならない(訓令4条2項)。

ここにいう「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」とは、「セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること」と定義され(訓令2条2号)、セクシュアル・ハラスメントの二次被害をも含むものである。

運用通達は、さらに具体的に定義を記述しており、「セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること」とは「職員が、直接又は間接的にセクシュアル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快なものとなること」と定義され、セクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその「勤務条件につき不利益を受けること」とは「昇任、配置換え等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けること」と定義されている。

(3) 苦情相談体制の整備に関する訓令や通達の定め

官房長等は、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談が職員

からされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を配置し、必要な体制を整備しなければならず（副令7条1項）、苦情相談に関しては、相談者と同性の相談員が同席できるような体制を整備するよう努めるものとされている（運用通達7項2号ウ）。

また、相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認や当事者に対する助言等により、問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとされており（副令7条2項）、この場合に相談員が留意すべきものとして、防衛庁長官は、相談員の苦情相談への対応について指針を定めている（副令7条2項、運用通達7項3号、運用通達別紙2。以下「対応指針」という。）。

対応指針では、苦情相談の事務の進め方として、相談員は、相談者と同性の相談員が同席するよう努めることとされている。

細部通達は、女性相談員の確保に関して、監督者間の調整により同一又は近傍の基地等に勤務する他部隊の隊員の支援を受けることができるものとしている（細部通達3項2号）。

相談員も、事実関係の確認等により、苦情相談に係る問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとされ（副令7条2項）、事実関係等の聴取にあたっては、相談者の求めるものを把握し、その主張に真摯に耳を傾けて丁寧に話を聞き、聴取した事実関係等を相談者に確認するよう留意する必要があるとされている（対応指針第2の2一、三、五）。

（4） 二次被害（不利益取扱い）の防止に関する通達の定め

官房長等は、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情を申し出た職員が、申出に起因して職場で不利益を受けることがないようにしなければならないとしている（副令3条）。ここでいう不利益には、勤務条件に関する不利益のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる（運用通達3項2号）。

また、官房長等は、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情を申し出た職員が、申出に起因して職場において不利益を受けないことを周知することを定めている（運用通達3項1号オ）。

このほか、細部通達は、監督者が、責務として、関係職員に対する不利益な取扱いを防止することを定めている（細部通達2項（2））。

（5） その他

対応指針は、相談員が苦情相談に対応するに当たっては、個々の事例に即して柔軟に対処することが基本となるとしたうえで、事例に応じた具体的対処方策の一つとして、セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻で被害者と加害者が同じ職場にいることが適当でないとは判断される場合などには人事異動等の措置をとることを挙げている（対応指針第3の1五）。

第3 争点の摘示

1 争点1

本件の争点は、まず第1に、本事件がどのようなものであったのか（Gの原告に対する性的暴行の有無）、本事件に関するGの行為が、国家賠償法1条1項所定の「公権力の行使に当たる公務員が、その職務を行うについて」のものと認められるか（行為の公権力性）という点である。

2 争点2

次に、Gの原告に対する職場での性的暴行が認められる場合、その被害申告をした原告に対する、本件部隊に属する自衛官の対応や自動に、国家賠償法1条1項所定の「その職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えた」行為（以下「違法な職務行為」という。）があったかどうか問題となる。なお、国家賠償法1条1項にいう「違法」とは、公務員が個別の国民に対して負担する職務上の法的義務に違背することを指すと解される（最高裁判所昭和60年11月21日第1小法廷判決・民集39巻7号1512頁）。

3 争点3

Gの性的暴行やD小隊長やE隊長の対応に違法な職務行為が認められる場合、これら行為によって原告にいかなる損害が生じたか認められるかが問題となる。

第4 争点1に関する当事者の主張

【原告の主張】

1 原告は、事件当日午後2時30分ころ、Gから電話で呼び出されてポイラー事務

室に行くと、すでに泥酔していたGは、原告をひきとめて雑談をしたり、無理に花火につきあわせたりした上、午前4時30分ころ以降、ボイラー事務室で、原告に対し、無理矢理、胸を触る、肛門に指を入れる、口淫させるなどの性的行為を行った。

2 Gの一連の行為により、原告は、左肘の切り傷（長さ約2センチメートル）とその周囲の打撲、首筋の噛み跡、肛門付近の麻痺、腹部の打撲という傷害を負った。

3 Gは、ボイラー事務室での勤務時間中に、上官としての権威を背景に原告に性的暴行を加えたのであるから、公権力の行使に当たる公務員が、その職務を行うにつき、故意によって違法に原告に損害を加えたものである。

【被告の主張】

1 Gは、内務班に電話をし、応対した原告に遊びに来ないかなどと誘ったが、原告は消極的だったので、それ以上誘うことはやめた。ところが、原告は、午前2時30分ころ、自主的にボイラー事務室にやってきた後、内務班に戻らないまま、数時間にわたり花火をするなどして一緒に過ごし、さらにGから誘われてボイラー事務室に泊まることとなった。こうして、原告は自らの意思でボイラー事務室に残ってGのベッドに入ってきて、合意の上で、互いの体を触り合う性的行為を行った。

原告は、性行為に関する合意などなく、強制的に性的暴行を受けたと供述するが、原告の供述には、受傷状況やボイラー事務室から逃げられなかった理由といった重要な部分に変遷があり、信用することができない。

2 原告とGは所属隊が異なり、両者の間に組織上の上下関係はないから、仮に、Gの原告に対する何らかの性的暴行が認められるとしても、Gの行為は、その職務とは無関係に行われた私的な行為であって、行為の公権力性がなく、Gの行為について国家賠償法1条1項に基づく被告の責任は生じない。

第5 争点2に関する当事者の主張

【原告の主張】

1 調査方法が著しく不当であったこと

原告は、平成18年9月11日から始まった本件部隊内部での本事件に関する調査において、男性上司による事情聴取しか受けられなかった上、平成18年9月15日には、性的暴行を受けたボイラー事務室に連れて行かれ、原告自らが被害状況を再現するよう迫られさせられた。

2 Gを原告から遠ざけなかったこと

原告は、本事件直後の平成18年9月9日、同じ戊小隊已班に属するI2等空曹（以下「I二曹」という。）に対し、Gから暴行されたこと、Gを早く異動させて欲しいことを訴え、同月11日には、D小隊長及びE隊長にも、同様に被害を申告し、Gの異動を要求した。

ところが、本件部隊は、Gを異動させず、庁舎内で原告がGと遭わないようにする措置も不十分であったため、原告はGと顔を合わせてしまうことにおびえながら勤務しなければならなかった。

なお、平成19年5月10日には、Gが訓練終了後の午前6時30分ころから食堂で朝食をとったため、原告は午前7時20分の朝食時間終了までに朝食をとることができないということもあった。

3 婦人科受診を妨げたこと

原告は、平成18年9月11日のE隊長との最初の面談時から、婦人科の受診を希望していたが、E隊長が、男性上司であるD小隊長の診察室内までの付添いを条件としたため、原告は、婦人科に行くことを当面あきらめざるをえなかった。

原告の母親がE隊長に電話で原告を通院させるように訴えたこともあり、同月30日、原告はようやく、自分が選んだ同僚2名に付き添われて●●で診療を受けることができた。しかし、医師からは、「怪我があっても、時間が経ちすぎていて事件の時のものとは断定できない」などと言われ、十分な診察を受けることができなかった。

4 被害届の提出を妨害したこと

E隊長は、平成18年9月以降、原告が本事件に関して被害届を提出するのを思いとどませようとして、警務隊が入ることで事件が公になり刑事裁判になる、そうすると原告は自衛隊にいられなくなると説明した。そのため、原告は、被害届や告訴状を提出して警務隊による捜査を求めることを躊躇せざるを得なかった。原告が被害届を提出できたのは、事件から半年近くたった平成19年2月26日のことであった。

5 調査中の不利益取扱い

E隊長は、平成18年9月1日から始まった本件部隊内部での本事件に関する調査の間、原告が●●●の祖父母の家か●●市街のB班長宅以外の場所に外泊することを禁止した。そのため、原告は、同年10月に入学した通信制大学の札幌市内でのスクーリングに通うために札幌市内に宿泊することができなかった。

また、原告は、同年11月29日及び翌30日に三沢基地で行われた航空自衛隊北部航空方面隊の英語弁論大会及びそれに向けた集合訓練、この年の忘年会、平成19年の新年会、●●太鼓記念保存会等の行事への参加が許可されなかった。

6 退職の強要

本件部隊では、原告の継続任用の希望を把握していたにもかかわらず、原告のための継続任用の手続を進めないまま放置し、継続任用志願書の提出が必要であることやその提出期限が平成19年1月15日であることを原告に知らせなかった。

そればかりか、原告は、平成19年2月5日、D小隊長から1時間以上なじられ中傷され、翌6日にはE隊長から本事件にかこつけて叱られたり嫌みを言われた。この日、原告は体調を崩してC班長の運転する車で●●病院に連れて行ってもらったが、その際、C班長から「お前もう終了だよ」「自衛隊にいる存在が終了だって言っただよ」と言われた。

原告は、平成19年2月7日には、E隊長、D小隊長、C班長から、退職とそれを前提とする有給休暇の消化を迫られ、同日午後5時から有給休暇を取得させられた。有給休暇に入るに当たって、原告は、D小隊長から「休暇中に考える事項の参照」と題する文書と退職願の書式を渡され、同月22日までに結論を出すよう命ぜられた。

有給休暇消化中には、D小隊長及びC班長から、電話で、退職への母親の同意書をもたらしてくるようなどと退職を強要された。

原告は、平成19年2月22日、丁隊長室で、E隊長、総務人事班の班長であるJ8等空尉（以下「J班長」という。）、D小隊長、C班長に囲まれ、C班長から、退職願に押印するように迫られた。

結局、原告については2年の任期で任用が継続されたが、平成19年7月ころから、原告の交際相手であるK3等空曹（以下「K」という。）に対し、原告の上司であったJ班長やKの上司であったL1等空尉（以下「L隊長」という。）が、早く結婚するよう働きかけ、原告を内務班から退去させたり結婚退職させようとした。

7 訴え提起後の嫌がらせ

原告は、平成19年5月8日、本件訴訟を提起したが、同日午後6時30分ころ、群司令が全隊員を体育館に呼び集め、自衛隊の原告への指導は間違っていないなどという訓示を行った。そのため、同日夜に痛撃した原告は、周りの隊員からよそよそしい態度をとられるようになった。

同月16日には、丙隊会計小隊の小隊長が、会計班のテーブルの上に、本件訴訟に関するインターネットサイトの記事を印刷したものを50枚程度もこれ見よがしに置いていた。

また、提訴後、群司令は、原告の挨拶を無視したり原告がいれたお茶を捨てたりしたし、総務人事班の班長であったJ班長は、原告がいる前で、電話口で「何で国を訴えるのかわからない」などと大声で言った。

8 違法な職務行為

E隊長を含む本件部隊の監督責任者は、訓令及び通達により、性的被害を受けた部下の女性隊員が苦情相談し易い体制を整えるとともに、当該女性が受けた心身の被害を回復するよう務め、その被害が拡大しないよう配慮し、かつ、当該女性隊員にとって不快なものとなっている勤務環境を改善すべき義務を負っていたにもかかわらず、その義務に違反し、

(1) 性的被害を受けた原告からの事情聴取を行う際、女性による相談体制を整えなかった、

(2) 加害者であるGを被害者である原告から隔離せず、原告の被害届提出を妨害して刑事事件としての捜査もせず、懲戒処分も行わないまま長期放置し、原告が受けた性的被害を回復する措置をとらなかった、

(3) 性的暴行の被害者である原告が婦人科で診察を受けることを妨害したり、暴行現場での被害状況の再現を求めるなど不当な調査をし、外出や行事への参加を制限したり、退職を強要し、提訴を理由とする嫌がらせをしたのであり、性的暴行を受けた原告に不利な取扱いをし、原告の心身の被害を拡大した、

という点で違法な職務行為があったというべきであるから、被告は、国家賠償法1条1項により、それら違法な職務行為によって原告に生じた損害を賠償する責任を負う。

【被告の主張】

1 原告とGの隔離について

本件部隊では、丁隊と丙隊とで連絡を取り合い、原告がGと食堂で遭遇しないよう配慮し、原告とGとの接触を防止するための対処をしていた。

なお、平成19年5月10日に原告が朝食をとらなかつたのは、Gが食堂で食事をしなかつたにもかかわらず、原告が、Gを見かけたとして、食堂に行くことを拒んだためである。J班長は、「時間は問題ないので、いつでも食事に行ってください」と勧めた。夜勤の隊員のための下番後の食事時間が午前9時までであったので、原告が食堂で食事をとることは可能であった。

2 婦人科での受診について

原告は、E隊長との面談において、婦人科への通院を明確に希望してはいなかつたし、E隊長は、本事件の内容に照らせば、被害を知る関係者を限定する必要があつたことから、上司以外の者が付き添うことは適当ではないと判断したのであつて、その判断は限りではない。

3 被害届について

原告の告訴意思は二転三転し、群司令らが当初から警務隊による捜査の必要性を説いていたにもかかわらず、なかなか被害届の提出に至らなかつたにすぎない。

4 外泊先の制限等について

原告の外泊先を祖父母の家かB班長宅に限定したのは、原告の精神状態が不安定であることに配慮して、万一の事態に備える必要があつたためである。

また、英語弁論大会への参加を認めなかつたのも、原告の精神状態を配慮したほか、原告が大会及び事前の集合訓練に参加した場合、長期間本件基地を不在にすることになり、服務規律違反に関する調査や警務隊の捜査に支障を来すことを考慮したためであり、何ら違法性はない。

5 退職強要について

原告に対する退職強要がされた事実はない。

C班長が平成19年2月6日に「終了」という趣旨の発言をしたのは、病院への送迎が終了したという意味のものであるし、D小隊長が、「休暇中に考える事項の参照」と題するメモを渡し、同月7日午後5時から同月21日まで原告が有給休暇を取得するよう説得したのは、原告が任用を継続するかどうか迷っていたようであつたので、母親等と相談する機会を与えるため、有給休暇の取得を提案したものである。

J班長やL隊長は、Kが原告を同居人として下宿申請をし、休養日等に二人で寝泊まりしていたことが服務上良好とはいえないと考えられたことから、Kに対し、正式に婚姻をすべきであると述べたものである。

第6 争点3に関する当事者の主張

【原告の主張】

1 原告は、Gによる暴行によって、人間及び女性としての尊厳を深く傷つけられ、計り知れない恐怖を経験した。

さらに、その後、本件部隊が半年以上もGを処分しなかつたばかりか、被害者である原告に外出を禁じる等したことで、原告はさらに深い孤立感を味わわされた。特に、本件部隊が原告の退職を強要したことは、原告の絶望感を深めるものであつた。

原告の深刻かつ長期にわたる精神的苦痛を慰藉するに足る慰藉料は、1000万円を下らない。

2 原告は、平成19年2月8日から同月28日まで21日間、自らの意思に反して有給休暇の取得を強いられたので、この期間の賃金相当額14万1414円が逸失利益として原告の損害となる(計算式:月額賃金20万2033円÷30×21日=14万1414円)。

仮に財産的損害が認められなかつたとしても、原告は、有給休暇を自己都合で使えなかつたという精神的苦痛を被っており、その慰藉には同額の慰藉料が必要である。

3 原告は、本件訴え提起当時わずか21歳の女性であり、上司から理不尽な扱いを受ける中、自衛隊に在職したまま、提訴したのであり、弁護士に委任しなければ本件訴訟を遂行することは不可能であつた。したがって、弁護士費用101万円は被告が賠償

すべき損害である。

【被告の主張】

原告の主張は争う。

理 由

第1 争点1に関する事実認定（Gの原告に対する性的暴行）について

証拠（甲17, 80, 乙18, 24の1, 26, 証人G, 原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる（以下の事実認定の出来事はいずれも平成18年のものであるから「平成18年」を省略する。）。

1 原告とGは、何度か顔を合わせて多少の話をする間柄であり、携帯電話で連絡を取り合ったり、親しく会話をするという仲などではなく、同じ基地に勤務する顔見知りの先輩後輩という以上の関係はなかった。

2 原告は、6月ころ以降、Kと基地内で親しく行動するようになり、私生活面でも会うようになり、Kの人柄に惹かれて好意を寄せるようになった。原告とKが親しい関係にあることは、基地内ではそれとなく噂となっており、Gもそのことは知っていた。

原告は、9月5日ころ、Kから恋人として交際して欲しいと告げられ、これに応じることにしたが、その時点でKと原告とは性交までする関係ではなかった。

3 Gは、9月8日午前8時、翌9日午前8時までボイラー操作員として24時間勤務に入り、9月8日午後10時ころにボイラーを停止し、翌9日午前5時にボイラーを始動するまでの間、ボイラー事務室内のソファベッド（ベッドにした時の幅が約90センチメートル）で必要な仮眠を取る予定であったが、午前零時ころから、ボイラー事務室で、後輩のHと焼酎の水割りを飲みながら雑談をしていた。

4 Gは、9月9日午前2時30分ころ、内線電話で内務班に電話をかけた。当時、内務班で起居していた女性隊員は4名であり、その全員が9月8日の基地内ソフトボール大会に出場した後帰舎して睡眠をとっていた。原告以外の女性隊員3名は、大会後の焼肉パーティーで飲酒して熟睡しており、電話のベルが鳴り響いてもこれに気付かなかつたため、原告が電話をとった。

Gは、Mという女性隊員を電話に出すよう求めたが、同女が熟睡している旨を告げると、Gは原告にボイラー事務室に来るよう言った。

原告は、上がTシャツとパーカー、下はジャージ、サンダル履きの格好で、眼鏡をかけずにボイラー事務室へ行った。

原告が行くと、既にHは帰った後であり、Gが一人でソファにうつぶせになっていた。起きあがってきたGは、原告を座らせて酒を勧め、とりとめのない話をした。原告は、Gの顔色や何度も同じ話を繰り返す様子から、Gがかなり酒に酔っていると思った。

5 Gは、9月9日午前3時30分ころ、外で花火をやらうと言い出した。原告が当直が来るからといって難色を示しても、Gは、ボイラー機械室から出て煙突の上に登って花火（60連発の花火1本）をすると言い出し、渋る原告を連れて外に出た。煙突のはしごは、最下段の足踏みでさえ地上から140センチメートル程度の高さにあるため、踏み台なしに女性が一人で上れるものではなく、原告は煙突に登るのは無理だと話したが、Gが後ろから原告を抱え上げて強引に最下段の足踏みに上らせ、はしごを登らせた。Gは、煙突の最上部で花火をした。

なお、本件基地は、山間部に設置された●●基地であり、夜間は外部の完全消灯が実施されているため、煙突に登る際、月明かりがあるほかは暗闇であった。

6 Gは、9月9日午前4時ころ、ボイラー事務室に戻ると布団を運んできて寝支度を始め、「自分は仮眠をどるからお前がボイラー操作をしろ」などと命令し、原告をボイラー機械室に連れて行き、食堂へ給汽するための操作方法などを説明した。

Kは給養員（隊員の食事を調理する隊員）であるところ、原告は、Kから、何日か前、Gがボイラー事務室で酒に酔って寝過ごし、午前5時には開始されているはずのボイラー給汽が遅れて困ったことを聞かされていたので、給養員に迷惑をかけないためには本当に自分がボイラー操作をしなければならぬと思った。

その後、Gは、ボイラー事務室の扉を中から施錠し、照明を消し、ソファベッドに横になった。ボイラー事務室には窓がなく、消灯すると真っ暗闇となる。また、ボ

イラー事務室は、厨房に続く階段との間の扉を閉めてしまうと、大声を出しても庁舎内に声もれにくい位置及び構造である。

原告は、午前5時までボイラー事務室で待機することにし、しばらくの間ソファベッドのGの足元に座った後、Gと背中合わせにしてソファベッドの上に横になった。すると、Gは、原告の方に向きを変え、無言で服の上から原告の胸を触り、さらに服の中に手を入れて胸を触るなどした。原告は、驚き、激しく抵抗したが、ノルディックスキーの強化選手であって体格に恵まれたGの腕力には敵わず、結局、上着をはぎ取られて胸を揉まれ、無理矢理キスをされたが、飲酒の影響もあってGも疲れたのか、Gは寝入ってしまった。

原告は、もはやボイラー事務室に留まっておれないと思ったが、Gが自分の上着（パーカー）を体の下に敷いて寝ており、上着を無理矢理引き抜いてせつかく寝入ったGが目覚めては再び寝られてしまうと思い、それが怖かったので、そのままにしていたところ、自身も疲れてその場で寝入ってしまった。

7 午前5時にGの携帯電話のアラームが鳴り、Gが目覚め、再び原告に向かってきた。原告は、再び強く抵抗したが、やはりGの力に屈し、今度は下半身の着衣も無理矢理はぎ取られた。Gは、全裸となった原告の身体を触り、膣に指を入れるなどして性器を弄んだ。Gは、そのうち「避妊具は持っていないが、そのままでもいいよな」などといながら、陰茎を膣に挿入しようとしたため、原告は「それだけはやめてください。そんなことをされたら私は死にます」と強く懇願した。

Gは「膣に挿入されるのが嫌なら言うとおりのことをしろ」などと命じ、原告の肛門に指を入れるなどし、また、原告の上半身を起こし、いやがる原告の口に無理矢理陰茎を押し込んで口淫をさせた。その後Gは再び眠り、原告も放心状態となって動けずにいたが、いつの間にか眠ってしまった。

8 午前6時30分の起床ラッパで二人は起き、Gは慌ててボイラー機械室に行ってボイラーを動かした。ボイラー事務室に戻ってきたGは、放心状態で動きの鈍い原告に服を着せ、ボイラー機械室側のドアから外に出したが、その際「次の泊まり勤務の時も相手してくれ」「この次はRにも相手してもらおうかな」などと恐ろしい言葉を口にした。原告は、その言葉を耳にすることにより、改めて激しい怒りがこみ上げ、放心状態から我に返った。

9 原告は、9月9日午前11時ころ、休暇中のKに電話をして庁舎2階と3階の間の階段踊り場（昼間は殆ど人通りがない場所）に来てもらい、Gに内線電話で呼び出されて体を触られるなどわいせつな行為をされた旨話し、首筋や腹部、肘や膝の傷やあざを見せ、3時間ほど一緒に過ごしたが、羞恥心が勝ったため、Gの性的暴行の全容を詳しく打ち明けるといことはできなかった。また、原告は、本事件後、膣からの不正出血があること、肛門周辺がただれて炎症を起こしていること（びらんしていること）を自覚していたが、このこともKに打ち明けることができなかった。

原告は、9月9日及び10日の2日続けて夜勤（午後5時から翌朝8時までの勤務）であり、その両日、夜勤を共にするI二曹及びN二曹に対し、Gから性的暴行を受けたことをごく抽象的な表現で打ち明け、9月11日、その両名からB班長に、B班長からD小隊長に、D小隊長からE隊長にそれぞれ報告がされ、9月11日から、本件部隊により、本事件の調査が開始された。

10 原告は、9月11日午前中、上司であるE隊長に対して、泣きじゃくりながら、同月9日未明にGにボイラー事務室に電話で呼び出されたこと、Gを早く異動させてほしいこと、食事もとれず食堂にも近づけないことを訴えた。このため、Gは、この日のうちに上司から事情聴取を受けた。

Gは、翌9月12日午後8時8分ころ、原告の携帯電話に「会いたい、会って謝りたい」との文面を送信したが、原告は、これに返信をしなかった。

原告は、これ以降約半年の間、食事の機会にGと行き会わないよう、内務班まで食事を運んでもらったり、Gがいないことを内線電話で確認してから食堂に行くということを続けた。

第2 原告の供述とGの証言の信用性について

1 前記に認定のとおり、本事件は、Gが、深夜のボイラー事務室の状況と腕力を利用して原告の抵抗を抑圧し、原告の胸や性器を弄び、強いて姦淫を試みたが、原告の懇請を容れて姦淫だけは避け、その代わり、肛門を弄ぶとともに強いて口淫させたという性的暴行事犯である。

2 前記認定は原告の供述（本人尋問における供述と甲第17号証の陳述書の記載の双方を含む。以下も同じ。）に信用性を認めた上でのものであるが、Gの証言（証人尋問での証言と乙第26号証の陳述書の記載の双方を含む。以下も同じ。）は、原告の供述と大きく異なり、事件当日の性的接触は合意の上でのものであったというものである。しかし、Gの証言は信用することができない。その理由は次項以下に説示のとおりである。

3 まず、原告は、事件当日の直前、かねて好意を抱いていたKから恋人として交際して欲しいと告白され、これに応じたのである。事件当日、原告がわずか20歳の性的に未熟な女性であったことに照らせば、好意を寄せる男性から交際を申し込まれた直後に、何ら親しい関係になく、しかも酒に酔った様子の既婚男性との性的接触を承諾するとは容易に考え難い。

また、原告は、事件当日の午前のうちKを呼んでGからわいせつな行為をされた旨を話したり、その2日後に上司に対して取り乱した様子でGから性的被害を受けたことを訴え、Gとの接触を恐れる態度を見せているのである。このことは、Gが暴力をもって性的行為を強いたか、そうでなければ、原告がGを陥れようとして性的被害者を装っているかのいずれかとかしか考えられないが、原告が、自分の性的被害を公言してまでGを加害者に仕立てるような動機や事情は一切見当たらないし、そのような狂言芝居をするため敢えてGと性的行為をする必要などもよりなかったはずである。Gが9月12日に謝罪したい旨の文面を送信していることに照らしても、原告の訴えが狂言であるとは考え難い。

さらに、原告が、性的接触を容認してボイラー事務室でGとの時間を過ごす女性であったならば、Gとの時間を楽しんだ様子が少しでもうかがえて良さそうなものであるが、そのような様子は何らうかがえない。むしろ、膣からの不正出血や肛門周辺のびらんという身体の痕跡は、原告が性的接触を容認していないのに、Gからかなり乱暴な仕打ちを受けたことをうかがわせる事情ということができる。

したがって、Gの証言は、その内容が不自然であって信用性が乏しいといわざるをえない。

4 なお、前記認定のとおり、原告は、特に用事もなく呼び出されたのに、長時間にわたり、Gと深夜にボイラー事務室で二人きりで過ごしており、同じ建物3階の内務班に帰ることが困難でなかったにもかかわらず帰ろうとしておらず、このような本事件前の行動だけを見れば、原告は自分の意思でGと性的接触に及んだのではないかとの疑問を差し挟む余地がないではない。確かに、本事件が起きたのが一般社会（例えば民間企業の建物）においてであれば、その疑問の余地は大きいように思われる。

しかしながら、自衛隊は本質的に戦闘集団であるため、隊内の規律統制維持のため隊員相互間の序列が一般社会とは比較にならないほど厳格で、上命下服の意識が徹底した組織であり、本件基地もその特質を備えた一つの社会であること、本件基地の庁舎内に居住する原告が勤務時間外も含め常時このような組織社会に身を置いていること、Gがその中で、階級、自衛隊での勤務年数、本件基地での在勤期間、年齢などあらゆる点で原告より上位にあることを念頭に置く必要がある。このような観点からは、ボイラー事務室に長時間留まった原告の行動は、上位者であるGに逆らうことができない心境から仕方なく行われたものと考えても不自然ではなく、この原告の行動から、Gの証言に信用性があるとか、原告の供述に信用性が乏しいとの評価を下すことは適切ではないといふべきである。

5 なお、原告の言い分には、受傷状況やボイラー事務室から逃げられなかった理由に関し、混乱や変遷が見られることは事実であるが、性的に未熟な若い女性にとって、性的暴行の被害を思い出すことへの心理的抵抗が極めて強いこと、感情面での混乱や興奮が激しいことから、共感をもって注意深く言い分に耳を傾けないと、客観的事実と異なる説明や最も恥ずかしい事実を伏せた説明をしてしまうことはままあることである。後記に認定説示のとおり、本事件に関する原告からの事情聴取は、もっぱら男性上司や男性警務隊員によって行われており、原告が性的暴行を冷静に思い出したり、記憶を言葉で説明することができなかった可能性が高いといわざるをえない。

したがって、原告の言い分に一部混乱や変遷がみられるとしても、原告の供述は、全体としては、性的暴行の被害者のそれとして特に不審な点は見受けられず、裁判における事実認定に耐えうるだけの信用性があるものと思料される。

第3 争点1に関する当裁判所の判断

1 本事件は、Gが卒班員としての夜勤中に、内線電話を使用して、勤務場所（ボイラー事務室）と同じ建物内で生活している原告を呼び出したことに端を発している。

原告がGの意向を無視して電話を切ったりはせず、ボイラー事務室に向かい、ここに長時間留まったことには、自衛隊の特質を背景とした厳格な階級的上下関係が影響しているのは前記のとおりである。原告が花火の後にボイラー事務室から退去しなかったことについては、Gから早朝のボイラー始動を命ぜられてたことも大きな要因となっていることは前記認定のとおりであるが、所属部署の上司の業務命令ではないにもかかわらず、原告がGの命令を無視せず真摯に受け止めたのも、厳格な階級的上下関係を抜きにしては考えにくい。そして、Gも、下位の隊員である原告が自分の命令に容易に逆らえないことを見越して、原告をボイラー事務室に呼び出したり、早朝のボイラー始動を命じて原告をボイラー事務室に引き留めたものとするのが相当である。

また、Gは、夜勤中であつたからこそ、原告の生活圏内である庁舎内にいて、他の自衛官が近づかない深夜のボイラー事務室に、電話一本で原告を呼び出すことができたのである。

2 Gの性的暴行は性欲を満足させるための私的な非行であるが、このような非行であっても、その行為が公務の外形を利用して行われた場合には、公務に関連する行為として、国家賠償法1条1項所定の行為の公権力性が肯定される（最高裁判所昭和31年11月30日判決・民集10巻11号1502頁）。

そして、Gの性的暴行は、Gの勤務時間内に、Gの勤務場所で、夜勤の時間帯、勤務場所の特性及び自衛隊内の階級的上下関係を利用して行われた暴行であるから、公権力の行使に当たる公務員が職務を行うについて行ったものと評価して差し支えないというべきである。

したがって、被告は、Gによる性的暴行によって原告が被った損害を賠償すべき責任を負う。

第4 争点2に関する事実認定（事後の対応）について

証拠（甲19、81、20、乙9、18；19の1、22、23、27の1、27の2、27の3、28の1、28の2、証人E、証人D、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。なお、以下の認定に反するE隊長及びD小隊長の証言は採用しない。

1 平成18年9月11日午前10時すぎ、E隊長が原告に事情を尋ねたところ、泣きじゃくりながら、Gからボイラー事務室に来るように言われたことを話したが、Gから受けた性的暴行については具体的な説明はしなかった。

しかし、原告は、Gの姿を見るだけでも怖く、Gと同じ基地では平常通り働くことなど到底できない心理的状態に陥っていたため、E隊長に対し、Gを異動させるか辞職してもらうかしてもらいたいと強く求めた。

E隊長は、原告がGから何らかの性的被害を受けた可能性があるとして判断し、丁隊通信小隊長兼給捨班長O3等空尉、丁隊先任空曹のP准空尉及びD小隊長を隊長室に呼び、体調がすぐれない原告のために、女性自衛官に食事の手配をさせること等を指示した。

原告は、E隊長に対し、妊娠の可能性はないが、婦人科で診察を受けることを許可して欲しいと申し立てた（原告は、外出が許可制であつたから、自分の判断で一人で婦人科で受診することができなかった。）。これに対し、E隊長は、上司であるD小隊長が付き添い、原告と一緒に医師の意見を聴くことを条件として婦人科で診察を受けることを許可すると述べた。

原告は、自分と年齢も近く、親しくもない男性上司であるD小隊長に赤裸々な性的被害を知られることに大きな心理的抵抗があつたため、E隊長のいう条件ではとても受診できないと思い、女性ないしは原告が希望する隊員に付き添ってもらった上での婦人科への通院を希望したが、この願いは聞き入れられなかった。

原告は、E隊長のいう条件が極めて理不尽なものと思えたが、部隊内での身分関係からすれば、隊長に対し、なぜD小隊長の付添いが必要なのかという口答えをしたり、隊長の言葉に異を唱えることなどできないと諦め、E隊長のいう条件に従わない限り婦人科で診察を受けることはできないと理解し、やむなく婦人科で診察を受けることを断念した。

翌12日も、E隊長は原告に婦人科で診察を受けるよう促したが、D小隊長に付き添わせるといふ方針が変わりがなかったため、原告はやはり病院に行くことができない

かった。

2 E隊長は、平成18年9月13日、5回にわたり原告から事情を聞いた。

原告は、Gにレイプされた、妊娠の可能性はない、左腕、両膝、首、お腹にけがをしたと述べ、左膝のあざを見せ、2度目の聴取の際に、新たにGに肛門をひっかけられて出血したことを述べた。E隊長は、原告がけがをしているので、改めて病院に行くよう勧めたが、D小隊長に付き添わせるという方針はそのままだったため、原告は通院に踏み切ることができなかった。

なお、原告は、本事件後、E隊長を含む本件部隊の男性上司や警務隊の男性隊員などから、多数回、事情聴取を受けたが、一度として、女性隊員を同席させての事情聴取というものはない。いずれも、被害者である原告一人を部屋に呼んで年長の男性（しばしば複数）が質問するという形式で事情聴取がされた。原告は、性的に未熟な若い女性であり、信頼するKに対してさえ、羞恥心が勝って、Gから受けた性的暴行の内容を具体的に説明することができなかった。ましてや、親近感が稀薄な年長の男性隊員から事情聴取をされても、なかなか性的被害の内容を具体的に詳しく説明することができなかった。特に、姦淫を免れる代わりに口淫を強いられた事実は、本件部隊の男性上司や警務隊の男性隊員に説明することができなかった。

そして、9月11日から事情聴取されていたGの供述（Gは当初から一貫して、暴力で性的接触を強いた事実を否定していた。）とすりあわせていくにつれ、ボイラー事務室に行ったのは初めてではないこと、Gと花火をしたこと、姦淫まではなかったことが明らかになった。

また、原告は、Gにも家族があるので本事件を大きな騒動にしたいはなかったし、警務隊の捜査が入ると結局は自分の性的被害の全容が隊員の噂として広まることも怖れたため、警務隊に告訴することまでは遠慮していた。

そのようなこともあって、E隊長を含めた本件部隊の幹部隊員は、原告のいう性的被害が、強姦といった深刻なものではないと考えるようになった。

3 E隊長は、平成18年9月13日、群司令にGを指定飲酒場所以外での飲酒を規律違反として処分するよう申し立て、Gの懲戒処分の検討が開始されたが、他方で、原告も、事件当日に指定飲酒場所以外で飲酒をしたことになるとして、被害者としてではなく、非行を行った者として事情聴取を受けることとなった。原告を非行者として扱うことは、同月14日にはE隊長から原告に告げられ、原告に対しても、9月19日と10月2日には供述調書の作成手続が行われた。

また、Gが、本事件以前の9月2日にも原告がボイラー事務室に寿司を届けに来て飲酒していたことがあると述べたので、本件部隊はこれも原告の非違行為であるとして、本事件当日の飲酒とあわせて懲戒の対象として事情聴取した。

4 原告は、平成18年9月14日、38度5分の熱を出し、D小隊長に車で送られて●●を受診したが、性的暴行によって負った傷害について診察を受けることはなかった。

原告は、同日、群司令に対し、Gの異動を、予定の11月ではなくもっと早めてほしい、Gが怖いと訴えた。群司令からは、被害届を出して警務隊の捜査を求めるかGと示談をするかの二者択一を求められたが、原告は、条件付きで示談に応じるとしながらも、原告から半径50メートル以内に近づかないことなど、Gと顔を合わせないことに重点を置いた要求をした。

この日、E隊長が、懲戒処分の手続のためGについてもともと予定されていた11月の異動が白紙に戻るとの見通しを説明すると、原告はかなり動揺した様子を見せた。

原告は、同日、小隊長付きとなり、勤務場所も、それまでの別棟内の整備室から庁舎2階の総括班事務室に変更になった。他方、Gは、ボイラー業務から外され、庁舎1階の庚小隊本部での日勤に配置換えされた。

5 原告は、男性上司から事情聴取を受けても、性的被害の状況を上手く説明できないため、平成18年9月15日と同月18日に、警務隊による捜査であれば女性による取調べになるのかどうかE隊長に質問したが、女性による取調べになるとは確約はできないとの説明を受け、警務隊への告訴にもなかなか踏み切れなかった。

本事件後、原告は発熱したり、興奮して話したりという状況であったので、E隊長からは、原告の精神状態を考慮し、外泊先を●●●の祖父母宅か●●市街のB班長宅に限定した。この方針に従い、原告は9月16日からの三連休を祖父母宅で過ごした。

6 9月19日、E隊長は、①昼食は原則として原告が先にとること、②その間はD小隊長又は丁隊総括班の者が丙隊と電話で連絡しあい、Gが食堂に入らないように注意すること、③Gが食堂を利用する必要がある場合は、丁隊総括班に事前連絡をすること、④Gは官用定期バスで通勤すること、⑤特に退庁時は午後5時20分のバスを利用し、それができないときは丁隊総括班に電話連絡することを丙隊との間で取り決め、原告にも説明した。

7 原告は、平成18年6月開催の甲団の英語弁論大会初級の部で準優勝しており、優勝者がその後間もなく初任空曹学校に入校することもあり、同年11月に三沢基地で開催予定の北部航空方面隊の英語弁論大会の初級の部に甲団から参加する定員2名の候補のうちの1人に選ばれることや、またその参加者を対象として10月に三沢基地で実施される事前集合訓練にも参加することが、ほぼ確実な状況であった。原告は、E隊長の事情聴取の中でも、11月の弁論大会への出場をとっても楽しみにしていると述べていた。

しかし、群司令等の本件部隊の幹部は、原告が精神的に不安定な状態であり、原告を対象者とする懲戒処分の調査が始まると一層精神的負担が増すことや、英語弁論大会に出場するとすると、その前の集合訓練を含めて10月上旬から2か月近く本件基地を離れることになり、本事件への警務隊の捜査や原告への懲戒処分に関する調査に影響が出かねないことを考慮して、原告を英語弁論大会の出場者から外すことを決定し、9月20日、E隊長からそのことを告げた。原告は泣きじゃくってしまい、同月22日にも、再度、出場を認めてほしいと訴えたが、かなわなかった。

8 群司令は、平成18年9月22日午後、E隊長らに対し、原告を含む指定場所以外で飲酒していたことが疑われる隊員について外出を自粛させるよう指示し、E隊長は、原告にこの指示を伝えた。

原告は、9月下旬、D小隊長に対し、平成18年度甲団後方競技会の選手交歓会において実施予定だった基地太鼓部の演奏に参加したいと申し出た。D小隊長がE隊長に相談し、E隊長がさらに太鼓部の部長であったB班長に相談したところ、B班長は、原告が昼休みの練習にも町の太鼓保存会の練習にも参加できておらず、今から練習させても恥をかいただけだと思うので、辞退させた方がいいと述べた。E隊長は群司令にも同様の相談をしたが、群司令も同意見だった。そこで、E隊長は、D小隊長を通じて、原告に対し、参加を見合わせるよう指示した。

9 原告は、母親に本事件のことを話していなかったが、外出が禁止され、いつまでも婦人科で診察を受けられない状況に困惑し切っていたため、平成18年9月28日ころ、母親に初めて本事件のことをある程度相談した。原告の母親は、翌9月29日、E隊長に対し、電話で、原告が外出できない理由を尋ねるとともに、娘が男性上司の付添いなしに安心して病院に行かせてもらえないかと求めた。その電話を受け、E隊長は、原告に対し、上司一人を同行するならばKと一緒に婦人科に行きついで構わないと告げた。

その結果、原告は、平成18年9月30日、自身で指名したQ二曹を同行し、Kの運転する私有車で●●で診察を受けた。原告は、同病院で、9月9日にレイプされたこと、この日から不正出血が続いていることを説明したが、医師からは、肛門の傷については期間が経過しているため事件のときのものとは断定できないと説明された。

10 D小隊長は、平成18年12月上旬、原告に継続任用の意思を確認したところ、原告は、継続すると即答した。原告は12月中に、継続任用希望者向けの健康診断も受診し、継続任用に問題がないとされた。

原告が継続任用を希望する場合、平成19年1月15日までに継続任用志願書を提出する必要があったが、その志願書は事前に原告に交付されなかった。原告は、継続任用に必要な手続があれば本件部隊の然るべき部署から手続の履践を求めてくるものと考えていたので、志願書の提出期限を徒過していることを知らなかった。

D小隊長は、志願書不提出の事実を知り、翌16日、改めて継続任用の意向確認のため原告と面談し、原告から継続任用の意向を告げられたが、原告に対し、継続任用志願書の提出が必要であることや提出期限が過ぎていることなどは教示しなかった。

11 原告は、Gから酷い暴行を受けたにもかかわらず、Gに対する懲戒処分もGの異動も実施されず、Gに怯えないで平常どおり勤務することもままならず、性的被害を受けた原告自身が、外出や病院での受診を制限され、忘年会などの職場の行事への出席も自粛させられたことから、平成19年に入ったころには、群司令、E隊長、D小隊長といった本件部隊の幹部隊員に対する大きな不信感を抱くようになっており、E隊長にも

挨拶をしなくなっていた。

D小隊長は、平成19年2月5日、原告がE隊長に挨拶をしなかったことを聞き及び、給括班室で、原告に対し「今の自分の状況が分かっているのか」「Gのせいにするなよ。お前は被害者でもないし、これはお前の問題なのだからな」と叱責した。

また、原告は、2月6日、E隊長との面談の最中、強い腹痛をおこし、C班長の運転で、午前中には●●で、午後には血液検査のため●●病院で診察を受けたが、C班長は、病院から帰る車中で、原告に対し「お前もう終了だよ」と言い放った。

そして、同日、E隊長、D小隊長、C班長が話し合い、原告に有給休暇を取得させることを決め、翌7日、まずC班長が原告に有給休暇取得を促した。その際、C班長は「退職だよ。退職。お前終了だよ」「帰ってくる時には分かっているな。お母さんに辞めるという同意書、書いてもらって来いよ」などと、二、三時間にわたり、退職とそれを前提とする有給休暇消化を迫った（原告本人、甲20）。

さらに、午後からは、E隊長、D小隊長、C班長の三名が、原告に有給休暇を取るよう執拗に迫った。原告は、その場を逃れるため、やむを得ず同日午後5時から同月28日まで有給休暇を申請した。

有給休暇に入るにあたって、D小隊長は、原告に「休暇中に考える事項の参考」と題するメモ（乙第9号証）を渡し、同月22日までに結論を出すよう命じた。

D小隊長が渡したメモは、継続任用をするのと退職するのとのメリットデメリットを考えるよう促すとともに、通信制大学や結婚、資格取得等の将来のこと、本事件のことをどのようにしていきたいのかを考えるよう促す内容となっていた。

12 原告は、有給休暇中の平成19年2月10日と翌11日、北海道で通信大学のスクーリングを受け、その後実家のある東京へ帰った。

D小隊長は、同月13日ころ、原告に電話をかけ「これから2年間継続しても、俺はお前にもっと厳しくするつもりだ。2年間外出禁止にする。通信大学のスクーリングにもいけないと思ってい。お前は2年間を無駄に過ごすだろう。帰ってくるときは、お母さんに同意書を書いてもらってこいよ」「退職しますっていう同意書だ」などと言って退職を強要した。

同じころ、原告が本件部隊に電話すると、C班長が出て「お前、バカか。退職させるからな。継続しようと退職願出させるから」などと、やはり退職を強要した。

13 E隊長は、原告の任用に関する書類を徴求するため、原告に対し、平成19年2月22日に本件基地に戻るよう指示し、原告は、同日、帰隊すると隊長室に呼ばれた。原告は、入室前に、C班長から「お前のハンコ持ってきたからな、押せよ」と言われ、勤務場所に置いてあった原告の印鑑を手渡された。

隊長室には、E隊長、J班長、D小隊長、C班長の4名がおり、鉛筆で退職理由として「任期満了退職」、退職希望年月日として「平成19年3月21日」と書き込まれた退職願を示しながら、継続任用と退職のいずれを希望するのかと問いかけた。原告は、今の状況では辞めざるを得ないので退職する方向で考えてはいるが、退職願を書くことはできないと答えた（原告本人、甲20、乙27の3）。

14 原告は、平成19年2月26日、本事件について警務隊に被害届を提出してGを告訴し、同月28日、警務隊に正式に受理された（乙28の2）。

その後、原告は、2年の任期で（平成21年3月21日まで）継続任用となり、平成19年5月8日、本件訴訟を提起した。

同日午後6時30分ころになって、群司令が前隊員を体育館に呼び集め、自衛隊の原告への指導は間違っていないなどという訓示を行った。

15 札幌地方検察庁検察官は、平成19年12月27日、本事件に関する強制わいせつ被疑事件について、Gを不起訴処分とした。この処分に対し、札幌検察審査会は、平成20年9月17日、不起訴処分相当の議決をした（乙18）。

その後、前記のとおり、平成21年2月27日、原告及びGを含む関係者の懲戒処分がされ、原告は、平成21年3月21日をもって任期が満了したが、継続任用はされなかった。

第5 争点2に関する当裁判所の判断

1 公務所の職場での性的暴力や性的嫌がらせといった加害行為が放置されると、被害職員の心身の安全が害され、職場の規律が乱れ、職場の士気や能率が低下することになる。

したがって、公務所は、組織として、性的加害行為に対する泣き寝入りが生じな

いよう苦情相談体制を整えるよう努めなければならないし、実際に、性的加害行為があったとの申告が被害者からされた場合、職場を監督する立場にある者（以下「職場監督者」という。）は、どのような加害行為がされ、これにより被害者がどの程度の被害を受けたのかという事実関係の調査を行った上で、被害の深刻さに応じ、①被害職員が心身の被害を回復できるよう配慮すべき義務を負うとともに（以下「被害配慮義務」という。）、②加害行為によって当該職員の勤務環境が不快なものとなっている状態を改善する義務（以下「環境調整義務」という。）を負うし、③性的被害を訴える者がしばしば職場の厄介者として疎んじられ様々な不利益を受けることがあるので、そのような不利益の発生を防止すべき義務を負う（以下「不利益防止義務」という。）と解される。

上記のうち、苦情相談体制の整備や職場監督者が行う事実関係の調査は、公務所の組織全体や職場監督者が、職場の秩序維持のために行うべき行動であって、必ずしも、個々の被害職員に向けられた義務ということとはできないが、上記①ないし③の義務は、職場における身体・生命に対する安全配慮義務（最高裁判所昭和50年2月25日判決・民集29巻2号143頁）と同様、個々の被害職員との関係で履行されるべき義務であるといえることができる。

したがって、職場監督者が、適切な事実関係の調査を行わなかった結果、上記①ないし③の義務に違反する作為や不作為を招来した場合、職場の秩序維持（公権力の行使）に当たる公務員が、職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えたもの（違法な職務行為を行ったもの）といえることができる。

以上のことは、自衛隊にも当然に当てはまるものであり、前記の訓令や通達（争いのない事実9）もそのことを明らかにするものといえることができる。

2 前記第4に認定のとおり、E隊長は、原告がD小隊長に付き添われて婦人科に行くことをためらっていたにもかかわらず、婦人科に行きやすいよう配慮していないし、本件部隊は、原告がGの本件基地外への異動を強く懇えているのにこれを一顧だにしておらず、原告が性的暴行の被害者であるとの取扱いがされていないように見受けられるが、このような事態は、群司令、隊長、小隊長といった本件部隊の職場を監督する立場にある上官（本件部隊の職場監督者）が事実関係を十分に把握していなかったことに由来するものと認められる。

証人尋問におけるE隊長の証言によって明らかなどおり、原告からの事情聴取を担当したE隊長は、原告がGに強姦されなかったとは認識していなかったし、原告が無理矢理口淫させられたという事実も知らなかったものであり、にもかかわらず、原告が事実の8割か9割は説明しているものと思っていたのである。Gの性的暴行の具体的内容を把握していたならば事後の対応が変わっていたことは、E隊長自身が証言において示唆しているところである。

要するに、本件部隊の職場監督者は、事実関係を把握しておらず、事の重大性の認識を誤ったため、速やかに婦人科で診察を受けさせることが何より必要であるとまで判断しなかったし、原告のGに対する恐怖心がどれほど強いものかという点の認識も甘かったものであり、このことが原因となって、以下に説示のとおり、上記1の①ないし③の義務に違反する原告に対する誤った対応がされたものと考えられる。

3 婦人科の受診が妨げられたこと

前記のとおり、原告は、膣からの不正出血があったし、肛門もただれて炎症を起こしていたし、口淫による性的感染症のおそれも皆無ではなかったものであって、性的被害の内容からすれば、原告に対しては、速やかに婦人科で診察を受けさせることが必要であった。

20歳の若い女性が男性上司に付き添われて婦人科を受診することに強い抵抗があることは明らかであり、本件において、D小隊長を婦人科まで付き添わせることを優先させるべき特段の事情があったことは何らうかがえない。

したがって、E隊長としては、受診の必要性を最優先させるため原告の希望を容れ、速やかに原告に婦人科で診察を受けさせるべきであったのに、このような措置がとられなかった。このことは、職場で性的暴行を受けた被害職員の被害に対する配慮を著しく欠く行為といわざるをえず、このことによって原告が多額の苦痛を受けたことは明らかである。

4 Gの隔離が不十分であったこと

Gの原告に対する性的暴行は酷いものであり、これによって原告が受けた被害もかなり深刻なものであったし、本件基地は隊員数が百数十人でそれほど規模が大きくな

く、普通に勤務や生活をしていたならば、原告とGが顔を会わせる機会が多いとみられ、これに対し、本件基地内の女性はずか5名で、しかも、原告に寄り添い、原告を保護し、原告を励ましてくれるような年長の女性職員もいなかったのである。

これら事情に照らせば、本事件の後、原告が、Gに対する強い恐怖心を容易に払拭することができないであろうこと、いつGと顔を会わせるかもしれないという状況を放置していたのでは、原告が恐怖心に苛まれながら本件基地内で起居しなければならないであろうこと、そのような状況では到底原告が職務に専念することなどできないであろうことは明らかであったといわなければならない。

運用通達は、性的加害行為の内容がかなり深刻で、被害者と加害者が同じ職場にいることが適当でない判断される場合などには人事異動等の措置をとることを対応例の一つとして挙げているのであって（対応指針第3の1五）、本件のような性的暴行があった場合には、正にこのような対応が必要であったというべきである。

したがって、本件部隊の職場監督者は、本事件発覚の直後から、まずは、原告とGが顔を会わせないよう措置する必要があったが、本件部隊では、Gを9月14日にポイラー業務から外してその勤務場所を庁舎1階に移すと同時に、原告の勤務場所を別棟から庁舎2階に移したというのであって、原告とGとの接触を防止する措置が十分にとられたとはいえない。

また、Gについては、本事件の約50日後の平成18年11月1日には他の基地に異動することが内定していたというのであるから、この人事異動は是非とも行い、原告とGが本件基地で顔を会わせる機会をなくし、原告が平常通りに勤務できる環境を整える必要があった。

そして、本事件の内容に照らせば、原告の勤務環境の改善よりも、Gの異動を凍結する方を優先させるべき特段の事情があったことは何らうかがえない（Gからの事情聴取の便宜が、原告の勤務環境の改善よりも優先するとは到底考えられない。）。

したがって、本件部隊の職場監督者が、その上層部である航空自衛隊の他の部署と諮ってGの異動を凍結したことは、職場で性的被害を受けた原告に対する環境調整義務に著しく違反する行為といわざるをえず、このことによって、原告がその後も長きにわたって多大の精神的苦痛を受けたことも明らかである。

5 退職が強要されたこと

運用通達の記載からも明らかなおり、本件部隊の職場監督者は、性的被害を訴える原告が厄介者扱いされ、不利益な取扱いを受けることを防止すべき責任を負っているものであり、男性隊員が圧倒的に多く、男性的な価値観が共有されやすい自衛隊においては、特にその点が重要であろうと思われる。

ところが、前記認定のとおり、平成19年3月21日で任用期限を迎える原告に対し、直属の上司であるD小隊長は、継続任用志願書提出について必要な手続を敢えて教示せず、かえって、平成19年2月6日には、E隊長とD小隊長、C班長が話し合っ、原告に約3週間の有給休暇を取得させるようにし、翌7日にはC班長が原告に退職を迫りながら有給休暇の取得を執拗に迫っている。そして、原告に同月28日までの長期休暇の取得をさせた上、同月22日には書類上の手続の必要を理由に休暇中の原告を東京から呼び戻し、上官4名が同席する中で退職願の提出を迫ったというのである。

継続任用志願書提出の意思を明確にするよう求めるだけであれば、休暇をとらせずとも、提出期限を申し渡して必要書類を交付すれば足りるのであるから、平成19年に入ってからD小隊長等の一連の行為は、性的被害を訴えた原告を厄介者とし、退職に追い込もうとする露骨な不利益な取扱いであったといわなければならない。

6 以上に既示のとおりであって、上記3ないし5の事態は、上記1で述べた被害認識義務違反行為（上記3）、環境調整義務違反行為（上記4）、不利益防止義務違反行為（上記5）である。上記6の行為は、故意に行われたものであるが、上記3及び4は、本件部隊の職場監督者が、適切な事実関係の調査を行わなかった過失に起因するものといえるべきである。すなわち、適切な事実関係の調査がされなかった最大の原因は、運用通達や細部通達が、女性相談員を同席させることにより、性的被害を受けた女性隊員が落ち着いて性的被害の内容を上司に説明できる体制を整える努力を促しているにもかかわらず、本件部隊の職場監督者は、これら通達の意図を理解せず、原告に寄り添って原告を落ち着かせることができる女性隊員を同席させて事情聴取を行うという配慮をせず、もっぱら男性上司だけで原告からの事情聴取しか行わなかった結果、原告から被害の全容を聴き取ることができなかったことに起因することが明らかである。

したがって、本件部隊の職場監督者は、その職務を行うについて、故意又は過失により、上記3ないし5のとおり違法な職務行為を行ったから、被告は、国家賠償法1条1項により、これにより原告に生じた損害を賠償すべき責任を負う。

7 違法な職務行為に関する原告のその他の主張について

原告は、警務隊への被害届や告訴の妨害、Gに対する懲戒処分を遅延させたこと、原告に対する外出の制限、英語弁論大会への参加禁止、太鼓演奏会、忘年会、新年会への参加禁止、提訴後の嫌がらせ、被害の再現を要求したことなど、多数の行為を挙げ、本件部隊の職場監督者の違法な職務行為であったと主張するが、それらは、慰謝料の額を定める際に考慮される事情ということではできないもの、本件部隊の職場監督者の原告に対する違法な職務行為であったとまで評価することができない。

第6 争点3に関する当裁判所の判断

1 前記第1に認定のとおり、原告がGから受けた性的被害は、深夜、原告が24時間生活の場とする本件基地の庁舎内で発生した深刻な性暴力被害であり、原告が受けた肉体的・精神的苦痛は深甚であって、その苦痛を慰藉するための慰謝料についてはこれを200万円と定めるのが相当である。

2 前記第4及び第5に認定の本件部隊の職場監督者の違法な職務行為は、やはり原告が24時間生活の場とする本件基地の庁舎内において、本事件から半年以上の期間にわたり断続的に行われたものであり、この間、原告は、上司の理解を得られずに疎外感に苦しんだほか、平成19年6月にGが異動するまで恐怖の対象であったGと同じ職場での勤務を余儀なくされたのであって、これにより、性的暴行による苦痛が大きく増幅されたであろうことは明らかである。事後の違法な対応によって原告に加えられた苦痛を慰藉するための慰謝料についてはこれを800万円と定めるのが相当である。

3 弁論の全趣旨によれば、原告は、上記苦痛に対する損害の賠償を求めるため、原告訴訟代理人弁護士に有償で訴訟委任し、本件訴訟の提起及び追行をした事実が認められるところ、本件訴訟の難易度を考慮すれば、本事件及び事後の違法な対応と相当因果関係に立つ弁護士費用は80万円と認めるのが相当である。

4 原告は、有給休暇期間中の逸失利益が財産的損害であると主張する。この主張は、本来の休暇としてではなく交通事故の受傷の治療を受けるため有給休暇を取得した場合、休業損害が発生しないはずの休暇日にも財産的損害（休業損害）を認める考え方と同様の見解であろうと思われる。

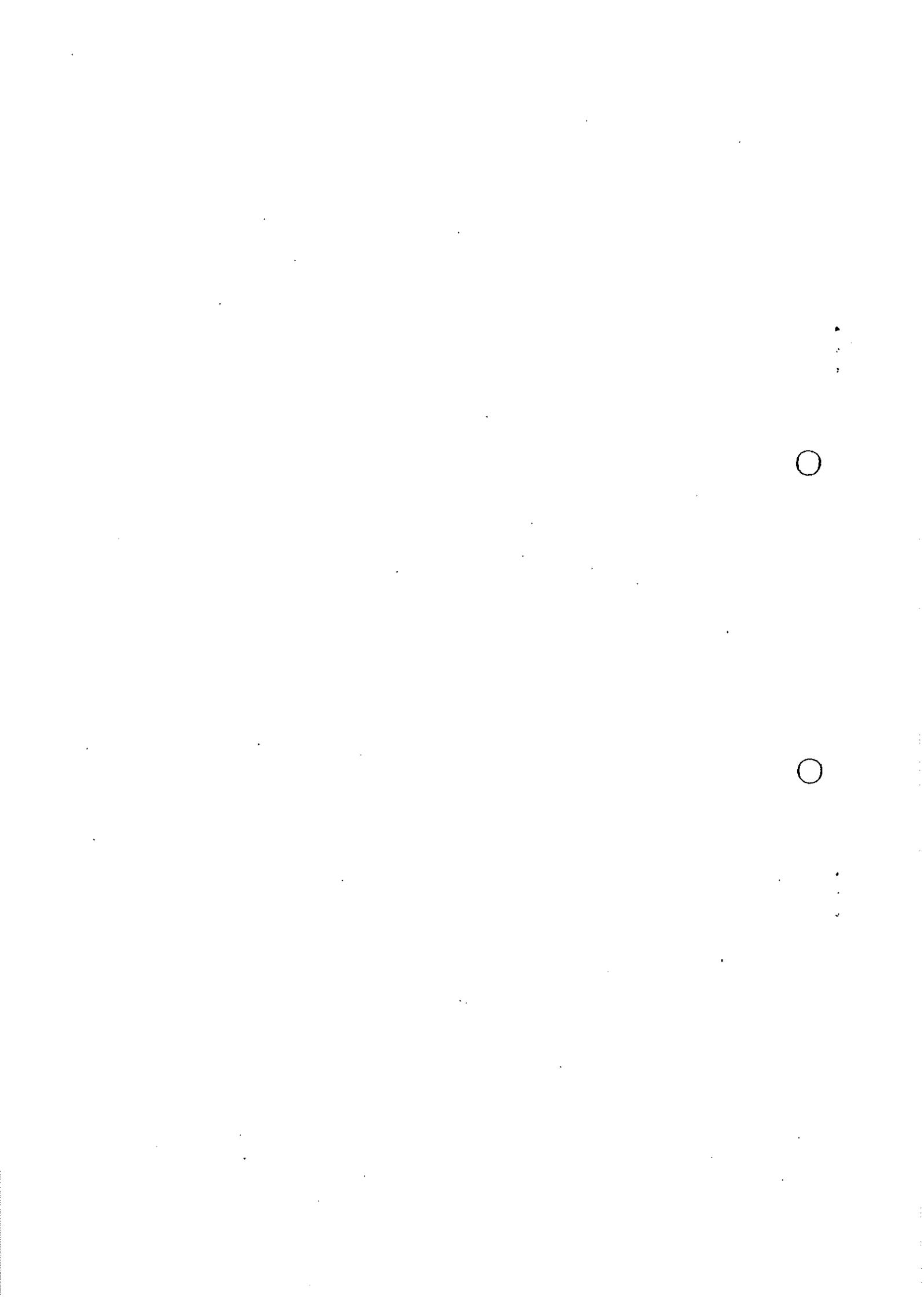
確かに、原告主張の有給休暇の取得が不本意なものであったとしても、実際の財産的損害は発生していないし、不本意な有給休暇の取得によってその後の有給休暇の取得に支障があった事実もうかがえないから、原告主張の逸失利益を認めることはできない。

第7 結論

以上に説示のとおりであって、原告の請求は580万円の損害賠償金及びこれに対す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、その余の請求は理由がないものとして棄却することとし、訴訟費用の負担につき民事訴訟法61条、64条本文を適用し、仮執行免脱宣言は相当でないからこれを付さないこととして、主文のとおり判決する。

札幌地方裁判所民事第3部

裁判長裁判官	橋詰 均
裁判官	宮崎 謙
裁判官	木口麻衣



セクハラ事案に係る懲戒処分の状況(平成11~18年度)

年度	No.	違反行為	懲戒処分の程度
11	1	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体検査と称した身体を触る等の行為	停職30日
	2	男性幹部自衛官の女性隊員に対するドライブ等への誘い及び身体に触れる行為	停職8日
	3	男性幹部自衛官の複数女性隊員に対する不快な発言及び身体を触る等の行為	停職7日
	4	男性幹部自衛官の部外女性に対する抱擁及び女性隊員に対する接吻行為	停職6日
	5	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体を触る等の行為	停職5日
	6	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為及び接吻行為	停職1日
12	1	男性曹自衛官の女性隊員に対する抱擁及び接吻等の行為	停職30日
	2	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為及び同行等を制止した隊員に対する暴行等	停職14日
	3	男性曹自衛官の女性隊員に対する抱擁及び接吻等の行為	減給1月1/15
	4	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為及び性的露骨	減給1月1/30
	5	男性係長級隊員の女性隊員に対する抱擁及び接吻等の行為	減給1月1/30
	6	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為	戒告
	7	男性曹自衛官の部外女性に対する身体に触れる行為	戒告
	8	男性隊員の女性隊員に対する身体に触れる行為	戒告
	9	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為及び性的発言	戒告
13	1	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体に触れる等の行為	停職30日
	2	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為及び性的発言	停職10日
	3	男性幹部自衛官の女性隊員に対する不快な発言及び身体に触れる行為	停職8日
	4	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体に触れる等の行為	停職7日
	5	男性曹自衛官の女性隊員及び部外女性に対する執拗な誘い及び身体に触れる行為	停職6日
	6	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体に触れる等の行為	停職6日
	7	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為	停職6日
	8	男性課長補佐級隊員の複数女性隊員に対する身体に触れる行為	停職6日
	9	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為	減給1月1/30
	10	男性曹自衛官の女性隊員に対するホテルへの誘い及び抱擁しようとした行為	戒告
	11	男性係長級隊員の複数女性隊員に対する必要以上のメール及び電話、抱きつく行為	戒告

年度	No	違反行為	懲戒処分の程度
14	1	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に触れる等の行為	停職25日
	2	男性曹自衛官の部外女性に対する不快な発言及び身体に触れる行為	停職5日
	3	男性曹自衛官の部外女性に対する身体に触れる行為及び同行為の取戻並びに関女性に対する悪言	停職5日
	4	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為	停職4日
	5	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為	減給1月1/15
	6	男性幹部自衛官の女性隊員に対する顔及び口に接吻する行為	減給1月1/30
	7	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為及び同行為を制止した隊員に対する悪言	減給1月1/30
	8	男性幹部自衛官の女性隊員に対する悪言等を繰り返す行為	戒告
	9	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に器物を十数回当てる行為	戒告
	10	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為	戒告
15	1	男性曹自衛官の女性隊員に対する性的発言の繰り返し及び身体に触れる行為	停職10日
	2	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体に触れる等の行為	停職5日
	3	男性幹部自衛官の女性隊員に対する性的発言及び身体に触れる行為	停職5日
	4	男性曹自衛官の部外女性に対し、自宅において猥褻なビデオを見せる行為	減給1月1/15
	5	男性曹自衛官の女性隊員に対するキスをする行為	戒告
16	1	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為及び性的発言並びに不快なメールの送信	停職5日
	2	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為	停職5日
	3	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為及び性的発言	停職2日
	4	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為	減給1月1/30
	5	男性幹部自衛官の女性隊員に対するホテルに誘う等の発言	戒告
17	1	学校教官の女子学生に対する教壇に上る身体に触れる行為	免職
	2	男性曹自衛官の複数女性隊員に対する身体に触れる行為及び卑猥な内容の電話、メールの送信	停職6日
	3	男性幹部自衛官の複数女性隊員に対する身体に触れる行為	停職5日
	4	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為及びメールの送信による精神的苦痛を与える行為	停職1日
	5	男性幹部自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為及び握手をした際、必要以上に目を見つめ顔を近づけるなどして精神的苦痛を与える行為	停職1日
	6	男性係長級隊員の女性隊員に対する度々の食事や旅行への誘い、また、宴金時のドレスアップの要求等の言動により精神的苦痛を与える行為	減給1月1/10

年度	No.	違反行為	懲戒処分の程度
18	1	男性曹自衛官の女性隊員に対する接吻及び身体に触れる行為	停職25日
	2	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為	停職13日
	3	男性幹部自衛官の複数女性隊員に対する身体に触れる行為	停職8日
	4	男性曹自衛官の複数女性隊員に対する性的内容の発言及び身体に触れる行為	停職4日
	5	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為	減給1月1/15
	6	男性曹自衛官の女性隊員に対する抱擁及び接吻行為	減給1月1/15
	7	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体に触れる行為	減給1月1/15
	8	男性幹部自衛官の女性隊員に対する侮辱的な発言及び身体に触れる行為	減給1月1/8

※ セクハラに関する苦情相談を契機とするものの懲戒処分の状態を対象とする。

平成11～18年度の強制わいせつ事案等に係る懲戒処分の状況

年度	番号	違反行為	懲戒処分等の程度	契機
11	1	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体を触る等の行為	停職20日	上司への相談
12	1	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体を触る等の行為	降任	上司への相談
13	1	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体を触る等の行為	停職5日	上司への相談
14	1	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体を触る等の行為	停職25日	上司への相談
	2	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体を触る等の行為	停職4日	上司への相談
	3	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体を触る等の行為	停職13日	上司への相談
15	1	男性曹自衛官の女性隊員に対する接吻、身体を触る行為及びホテルに誘う等の行為	停職30日	上司への相談
	2	男性曹自衛官の女性隊員に対する接吻及び身体を触る等の行為	停職25日	上司への相談
	3	男性士自衛官の女性隊員に対する身体を触る等の行為	停職15日	上司への相談
	4	男性曹自衛官の女性隊員に対する身体を触る等の行為	停職3日	警務隊への相談
16	1	男性曹自衛官の女性隊員に対する性的な発言、接吻及び身体を触る等の行為	停職20日	上司への相談
	2	男性士自衛官の2名の女性隊員に対する接吻及び身体を触る等の行為	停職20日	上司への相談
	3	男性曹自衛官の女性隊員に対する接吻等の行為	停職20日	上司への相談
17	1	男性曹自衛官の女性隊員に対する接吻及び身体を触る等の行為	停職30日	服務指導担当への相談
18	1	男性士自衛官の女性隊員に対する身体を触る等の行為	停職30日	上司への相談
	2	男性士自衛官の女性隊員に対する身体を触る等の行為	免職	上司への相談

※平成11年度から平成18年度までに懲戒処分した「強姦」及び「強制わいせつ」と思われる行為のうち、次の行為案件を抽出した。

- ①職場内で発生した隊員又は隊員以外の者に対する行為
 - ②職場外で発生した隊員に対する行為
- (ただし、セクハラ相談が契機になって処分に至ったものは、提出済のため除外。「強姦」は該当なし。)

セクハラに係る年度別懲戒処分件数(人)(平成11～17年度)

階層等	平成11年度		平成12年度		平成13年度		平成14年度		平成15年度		平成16年度		平成17年度		合計	
	件数	処分	件数	処分	件数	処分	件数	処分	件数	処分	件数	処分	件数	処分	件数	処分
幹部	4	停職×4	1	戒告×1	6	停職×6	5	停職×1 減給×2 戒告×2	2	停職×2	3	停職×2 減給×1	2	停職×2	23	停職×17 減給×3 戒告×3
	2	停職×2	6	停職×2 減給×2 戒告×2	3	停職×1 減給×1 戒告×1	6	停職×3 減給×1 戒告×1	3	停職×1 減給×1 戒告×1	2	停職×1 減給×1	2	停職×2	23	停職×12 減給×6 戒告×5
士																
事務官等			2	減給×1 戒告×1	2	停職×1 戒告×1							2	免職×1 減給×1	6	免職×1 停職×1 減給×2 戒告×2
	6	停職×6	9	停職×2 減給×3 戒告×4	11	停職×6 減給×1 戒告×2	10	停職×4 減給×3 戒告×3	5	停職×3 減給×1 戒告×1	5	停職×3 減給×2	6	免職×1 停職×4 減給×1	52	免職×1 停職×30 減給×11 戒告×10

※ 件数(人)は、セクハラに関する苦情相談を契機とする懲戒処分の件数(人)

過去のセクハラ事案事例（空自）

時 期	階 級	処 分	概 要
17. 6. 24	1 曹	訓 戒 17. 11. 11	2245頃、幹部公室における駅伝大会の二次会の懇親会において、女性自衛官の身体に触れる等のセクシュアル・ハラスメント行為を行った。（他隊員による投書）
17年4月 ～6月	1 尉	訓 戒 17. 6. 26	17年4月から同年6月までの間、部下隊員の女性自衛官に対し、同女性隊員が抱えている心身不調の悩みを解消する目的で電話及びメールで実施していたが、男女関係を強要される不安や不利な人事的処遇等を受けるなどのメール送信を行う等のセクシュアル・ハラスメント行為を行った。（セクハラ相談員に相談）
16年7月中旬 ～11月初旬	1 尉	停職5日 17. 1. 27	16年7月中旬から同年11月初旬頃までの間、臨時勤務中の女性自衛官に対し、保護する立場にありながら、頭を撫でる、肩、足及び頬等の身体に必要以上に触れる、また、卑猥な発言や不快なメール送信を行う等のセクシュアル・ハラスメント行為を行った。（セクハラ相談員に相談）
15年7月頃	3 佐	停職5日 16. 9. 14	15年7月頃から同年9月頃までの間、部下である女性自衛官に対し、職場や訓練場においてセクシュアル・ハラスメント行為を行った。（セクハラ相談員に相談）
14年7月頃	3 曹	停職2日 16. 9. 21	14年7月頃以降、同僚の女性自衛官に対し、職場の更衣室等において、セクシュアル・ハラスメントにあたる行為を行った。（セクハラ相談員に相談）
15. 4. 7	2 尉	停職5日 15. 5. 20	幹部中隊事務室及び移動中の車内において、入校中の女性自衛官に対し、性的な内容による屈辱及び性的な関係を強要する等、性的嫌悪感を感じる発言をした。また、海岸に駐車した車内において、頭髮、手及び足を触った。
13. 9. 18	1 佐	戒 告 14. 6. 26	基地業務隊長の官舎で開催された懇親会において、女性自衛官の膝及び肩に手を置く等の行為を行った。（被疑者は、飲酒のため上記行為を覚えていないが、複数の参加者が行為を目撃）
12年6月 ～ 13年6月	行(-) 7	停職6日 13. 10. 15	基地外におけるドライブ中や夜間における懇親会の席において、複数の女性事務官の手や足に触る、また、手の甲にキスする等の行為を行った。
13. 4. 18	3 尉	停職10日 13. 8. 31	給養小隊食堂内において、同小隊の女性自衛官の胸を触る等の猥褻行為を行ったほか、同隊員に対し性的嫌悪感を感じさせる言葉を発した。更に、その他の女性隊員に対し、卑猥な行為を行い、言葉を発した。（当初、否定していたため処分量加重）
13. 3. 30	1 尉	停職7日 13. 6. 27	同僚の女性事務官と共に食事をした後、カラオケボックスに誘い、室内で一方的にキスをし胸を触った。また、二人で宿舎へ帰る途中、路上で一方的にキスをし、胸及び下腹部を触った。更に別の日にも路上で同様の行為を行った。
11. 8. 19	2 尉	停職5日 11. 9. 21	0840から0930の間、中央指揮所において、接遇を実施していた女性自衛官に対し、身体に触れる等の行為を行った。
11年4月 ～6月	2 佐	停職8日 11. 6. 24	隊長という地位を利用し、指導という口実のもと、部下隊員の女性自衛官を隊長室に呼び出し、ドライブや食事への誘い及び手や肩に触れる等の不適切な言動を行った。（主に課業時間中、隊長室において行った行為であり「職権乱用」を適用）

申し込み

記者募集・見学会

主張とコラム

電話相談

囲碁・将棋

PRグッズ



2022年8月29日(月)

自衛隊内での性暴力被害を实名で告発 元陸上自衛官 五ノ井里奈さん 誠実な謝罪を求めたが事実を消された 女性隊員が安全に働ける環境にしたい

東日本大震災で被災。避難中に出会った女性自衛官が憧れの存在に――

夢と憧れを抱いて入隊した自衛隊で受けたおぞましい性暴力被害。“なかったこと”にしようとする防衛省・自衛隊に対し实名で告発し、第三者委員会による徹底調査を訴えている五ノ井里奈さん（22）。被害の実相と、实名での告発を決意した思いを聞きました。（聞き手・石橋さくら、写真・佐藤研二）

2011年3月11日、小学生だった私は宮城県東松島市で東日本大震災に遭いました。つらい避難生活を送る中、女性自衛官がお風呂をつくってくれ、腕相撲で遊んでくれました。「オリンピック選手を目指している」と伝えると応援してくれた彼女は私の憧れの存在になり、自衛官を目指すきっかけとなりました。11年たった今も連絡をとり感謝の気持ちを伝えています。山口県の大学に進学しましたが、中退し、自衛隊体育学校の柔道部に入りオリンピックに出る夢を追いかけることにしました。

被害は日常的

20年4月に入隊し、福島県の郡山駐屯地に配属されました。隊員58人中、女性は育休中1人を除き4人でした。女性の先輩隊員からは「あそこの中隊はセクハラ、パワハラがひどいから気をつけて」と警告されました。20年秋ごろ、男性隊員から柔道しようと技をかけられ後ろから腰をふられました。廊下で急に抱きつかれることも日常的で、女性隊員同士で報告しあっていましたが圧倒的少数であり、みな自分の身を守ることで精いっぱいでした。

21年6月24日、山の訓練で張った天幕（2～3人用のテント）で新人の役割として夕食をつくっていました。そこで始まった酒盛りにも男性隊員が入れ代わり立ち代わり入ってきて多いときは5、6人がぎゅうぎゅう詰めに座っていました。その輪の中に入れられ胸をもまれ、キスされ、男性隊員の陰部を下着越しに触らせられました。

他の天幕にいる女性隊員にラインで助けを求めましたが、結局来ませんでした。この隊員は事件直後に退職しました。「止めに入ったら自身に来ると思い怖くて助けに行けなかった」と証言し、この隊員も日常的に抱きつかれるなどの被害にあっていました。事件後、誰かが中隊長に報告し、その密告の犯人探しが始まり、私が疑われましたが、問題が大きくなり居づらくなることを避けるため「何もありません」と報告しました。

同年8月3日、再び山中での訓練が始まった夜のことで。部屋で食事の準備をしていた際、「料理はいいから接待しろ」と言われ、酒を飲んでいる男性隊員十数人の輪の中に座らせられました。そこで1曹Eは格闘技の話をし始めたところで、3曹Sに「五ノ井に首をきめて倒してみろ」と命令しました。Sは私の首に両手をあてベッドに押し倒し、股を無理やりこじ開け腰を振り陰部を押し当て



ごのい・りな 1999年、宮城県東松島市生まれ。2020年、陸上自衛隊入隊、1等陸士。22年、退職。自衛隊内で受けた性暴力被害を实名で告発。現在、子どもたちに柔道を教えながら、自衛隊・防衛省に被害の徹底調査を求め活動。

2025/05/11 15:24 自衛隊内での性暴力被害を实名で告発 元陸上自衛官 五ノ井里奈さん/誠実な謝罪を求めたが事実を消された 女性隊員が..

てきました。Eらはそれを見て笑っていました。さらに隊員Kにも同様のことをされ、3人目のRは押し倒し、私の両手首を押さえつけ何度も腰を振ってきました。全力で抵抗しましたが、男性の力にはかきません。いったん終わりましたが1貫Eは再び格闘技の話を持ち出し、Sは再び私を押し倒し腰を振ってきました。そして私のひきつった顔を見て口止めをしてくれました。

調査に不信感

もう限界だ。2日後、訓練から抜きたいと女性幹部に相談すると味方をしてくれました。しかし、翌日の話し合いで男性中隊長が「訓練は訓練だから」と私をつきはなすと、女性幹部は「そうだよ、訓練は訓練だから」と急に態度を変えたのです。信じられませんでした。ここに私の味方はいないのだとわかり、母親が倒れたことになり、実家に帰りました。

その後、適応障害の診断を受け休職することになりました。私は繰り返し性被害を受ける中で、この問題をなんとかしなければならぬと考えてきました。自分が死ねば自衛隊に事の重大さを認識させられるのか。被害に繰り返し遭ううちに自分の体が汚くなっていく感覚がありました。大好きな柔道でオリンピックに出る、その夢もなくなりました。



(写真) 現役自衛官時代の五ノ井さん (本人提供)

誠実な謝罪がほしい。その思いで人事課にあたる「1課」に被害を報告しましたが「セクハラを見たという証言が得られなかった」と回答してきました。次に自衛隊の犯罪捜査に携わる警務隊（防衛省の直属組織）に強制わいせつ事件として被害届を出しましたが、「取り調べに該当する隊員の訓練が9月に始まるので、それが終わってからだ」と言われました。その間に記憶が落ちてしまう。取り調べを優先しないことに疑問がわきました。

そして、検察庁の捜査の結果、今年の5月31日に不起訴処分となりました。「複数の該当自衛官を取り調べたところ、首ひねりという技で倒したと認め、それを目撃した人もいたが、腰をふるようなわいせつ行為は行っておらず、目撃もしていないとの供述だった」との信じがたい説明でした。納得いくわけがなく6月7日に検察審査会に不服申し立てをしました。

事実を事実ではないとされたことが一番許せませんでした。あいまいに終わらせようとしている。このままにしてはいけない。徹底的な調査と加害者へのしかるべき処分。そして悪いことをしたことへの誠実な謝罪がほしい。事件後の話し合いで態度を変えた女性幹部が「あのあと私もセクハラに遭ったことで、初めて五ノ井の気持ちがわかった。あの時は申し訳なく思っている」と話したことを人を通じて聞きました。しかしそもそも、上に立つ人間がこのような認識でよいのでしょうか。隊員一人ひとりにセクハラやパワハラについて徹底的に教育するシステムを設ける。そんな自衛隊に変わってほしいとの思いで6月27日、自衛隊を退職。实名で問題を社会に知らせることを決意しました。

多くの連帯が

YouTubeで性暴力被害を告発し、その後、第三者委員会による調査を防衛省に求めるオンライン署名（Change.org経由）を開始。今月10日時点で6万7903人分集まり、多くの人が連帯の気持ちを寄せてくれました。

また、署名と同時に呼びかけた職場のハラスメントに関するアンケートに120件の回答が寄せられ、自衛隊内でのセクハラ・パワハラで99件の回答がありました。私以外の多くの被害の実態が明らかになると同時に、相談してもハラスメントと認められず、あいまいにされているケースが多いこともわかりました。防衛省の相談窓口であるセクハラホットラインが機能していないことを示しています。

縦社会である自衛隊では自分の身近な上司にまず相談します。しかしその時点で「考えすぎだ」「大ごとにしないうほうがいい」などと流されてしまう。被害を受けても報復や、うわさを流され居づらくなる状況を恐れ、報告しない、これが実態です。声を上げるには相当な覚悟がいるのです。

8月末に、防衛省に署名を提出する予定です。共産党や立憲民主党の議員とともに引き続き第三者委員会での客観的調査を求めていきます。隊員が声を上げやすく、そして女性隊員が安全に働ける環境につなげたい。そのためにできることをやっていきたいです。

2025/05/11 15:24 自衛隊内での性暴力被害を实名で告発 元陸上自衛官 五ノ井里奈さん/誠実な謝罪を求めたが事実を消された 女性隊員が...

■五ノ井さん被害と告発の経過

2020年

4月 自衛隊入隊
秋ごろ セクハラ被害

2021年

6月24日 山での訓練、テントで性被害
8月3日 山での訓練、宿舎で性被害
6日 女性幹部自衛官、中隊長と話し合い
11日 帰宅
9月3日 1課 取り調べ
18日 警務隊に強制わいせつ事件として被害届提出

2022年

5月31日 検察庁、不起訴処分
6月7日 検察審査会に不服申し立て
27日 自衛隊退職
7月21日 署名スタート
8月末 署名を防衛省に提出予定

赤旗YouTube

いま「赤旗」を創刊97周年

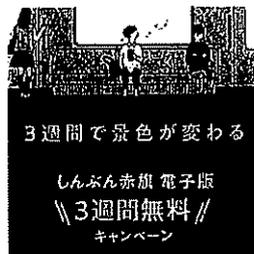
すいよう特集

特報、焦点・論点

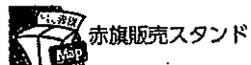
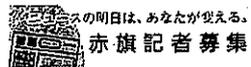
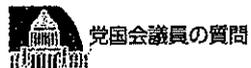
破綻する関西万博

「赤旗」の魅力

特選一冊



キャンペーン動画→



赤旗見本紙 (無料)

赤旗購読

赤旗電子版購読

セクハラ被害隊員 国提訴

東京地裁「空白、適切対応せず」

女性自衛官が国を提訴し、記者会見する佐藤博文弁護士(奥中)ら。東京・豊が岡の司法記者クラブで27日、小田洋立撮影



同じ基地で勤務する同僚からのセクハラを申告したのに適切な対応をしてもらえずに2次被害を受けたとして、航空自衛隊の現役自衛官の女性が27日、国に対して約1億68万円の損害賠償を求める訴訟を東京地裁に起した。女性は代理人弁護士を通じて、「悪いのは加害者や対処しなかった人たち。きちんと行動がでる組織になってほしい」とのコメントを出した。

防衛省・自衛隊では、元陸自隊員の五ノ井里奈さん(23)が自身の性被害を告発したのをきっかけに、ハラコメントに関する特別防衛監察が実施された。女性も申告したが、セクハラ被害そのものについては「過去の事案」として調査対象とされなかったという。女性の代理人弁護士によると、女性は2010年に空自那覇基地に配属された。直後から、同僚の男性隊員に「子どもをスドンと産めようだな」などと言われたり、「交際相手との関係に夢中で仕事がおろそかになっている」という趣旨の性的な発言を繰り返された。女性は3年11月以降、上司などに被害を訴えたが聞き入れられず、16年に那覇

地裁に同僚を提訴。同僚も女性を相手に訴訟を起した。一連の訴訟の判決で、地裁は、公務員の個人責任を問わないとする国家賠償法の規定を根拠に女性の訴えを棄却していた。その後、女性は被害への対応を空自側に求めてきた。しかし、一時的に同僚から離れられる立場になったものの、19年3月ごろまでの通算で約5年間、同僚と接点を持たざるを得なかったという。そのほかセクハラ教育に関する文書に女性の実名が記載されたこともあったという。女性側は「被害者として保護もされなかった」とも主張している。防衛省は「訴状が届いた時点で関係機関と検討し、適切に対応する」としている。【安達恒太郎】

性暴力で防衛省特別監察 22



川口峻平撮影

元自卫官の女性(手前右)が性暴力を受けたとされる問題で、防衛省は特別防衛監察の実施を発表した。

性被害特別監察実施へ

防衛省・自衛隊 全組織対象

陸上自衛隊の1等陸士だった五ノ井里奈さんのことが男性隊員らから集団で性暴力を受けたとされる問題を受け、浜田靖一防衛相は6日の閣議後記者会見で、防衛省・自衛隊の全組織を対象に、ハラスメントに関する特別防衛監察を実施すると発表した。防衛省・自衛隊内のハラスメントの相談件数が増加しているとして、対策を抜本的に見直す考えも明らかにした。

元1等陸士の告発受け



五ノ井里奈さん

特別防衛監察は問題が起きた場合に実施され、元検事長がトップを務める防衛相直轄の防衛監察本部が担当する。南スーダンの国連平和維持活動(PKO)の

五ノ井さんによると、郡山駐屯地(福島県)に所属していた21年、訓練中のテントや宿舎内で、複数の男性隊員に胸を触られたり、押し倒されたりする性被害

を受けた。陸自警務隊が隊員3人を強制わいせつ容疑で書類送検したが、不起訴処分となった。22年6月に退職した五ノ井さんは、動画投稿サイト「ユーチューブ」で実名を公表して被害を告発。8月、インターネット上で集めた10万人を超える署名を防衛省に提出し、内部ではなく第三者による調査を求めた。

五ノ井さんの問題を巡っては懲戒処分にあたる行為がなかったかを確認する調査が既に始まっており、浜田氏は公平性を確保するため、防衛監察本部の検事ら2人を東北方面隊(仙台市)に派遣したと説明。「自衛

隊でこういったことが起きているならば、しっかりと調査をし、決してこれを許してはならないという姿勢で根絶を図る必要がある」と述べた。



防衛省 MINISTRY OF DEFENSE

閣議後記者会見で、特別防衛監察の実施を表明する浜田靖一防衛相=6日、川口峻撮影

防衛省によると、省内などに設けた窓口へのハラスメント相談件数は、16年度256件▽17年度326件▽18年度625件▽19年度1074件▽20年度1468件▽21年度2311件と、年々増加している。浜田氏は特別防衛監察のほか、対策の抜本的見直しのため、有識者会議の設置▽ハラスメント相談窓口の

【内橋寿明】

ハラスメント防止の状況に関する
特別防衛監察の結果（概要）

令和5年8月
防衛監察本部

特別防衛監察の概要（報告書第1～第4、第8）

1. 根拠

令和4年9月6日 ハラスメントの根絶に向けた措置に関する防衛大臣指示（防衛大臣指示第4号）

令和4年9月13日 特別防衛監察計画について大臣承認

2. 対象項目

- ハラスメント防止の状況（以下の2つの観点から調査・検査）
 - ・ ハラスメント相談対応に係る関係規則の遵守状況
 - ・ ハラスメント相談対応が適正でない、又はなかった案件の事実関係

3. 対象機関

- 陸・海・空自衛隊を含む防衛省本省の全機関・防衛装備庁

4. 実施項目

- ハラスメント相談対応に関する申出の受付（1,414件。令和4年12月15日に公表済み）
- 申出内容に関する聴き取り調査（ハラスメント被害の申出1,325件、ハラスメントに関する意見14件等）
- 実地監察・助言（延べ500人以上を派遣し、延べ400人以上を面談）
- 機関等における対応措置の求め（以降フォローアップし、進捗状況、懲戒処分件数等を適切な時期に公表）

5. 今後の対応

- 相談対応の状況等について、今後も、各種防衛監察で継続的に調査・確認。

監察結果の要旨（報告書第5）

1. 6割以上が相談員・相談窓口を利用せず

相談先を知らなかった場合を除いた多くが、
相談員・相談窓口の対応やその後の状況を懸念して敢えて相談せず。

相談制度がその役割・機能を
十全に果たせていない可能性

2. 上司や相談員・窓口に相談をした者も多くが不満

管理者等に相談した者からも、相談員・相談窓口相談した者からも、
相談員・相談窓口を利用しなかった理由と呼応・共通する不満多数。

3. 一部の組織・職場等ではその特性から特有の困難

現状分析(1)：相談状況と相談しなかった理由（第6第1項）

相談状況	該当案件数
申出案件について相談員・相談窓口相談したことがある	400件 (30.2%)
うち、相談相手が実はメンタルヘルス相談の担当者であったもの	83件 (6.3%)
申出案件について相談員・相談窓口相談したことがない	850件 (64.2%)
不明	75件 (5.7%)

- ① 相談しても改善が期待できないため (23.0%)
- ② 自身がその件を相談できる相談員・相談窓口があることに思いが至らなかったため (15.9%)
- ③ 相談しづらい、又は相談できる雰囲気・環境ではないため (12.7%)
- ④ 相談することによる不利益や加害者とされる者からの報復を懸念したため (10.7%)
- ⑤ 相談することを思いつかなかった (発想が無かった) ため (9.5%)
- ⑥ 相談した秘密が守られないため、その他相談員・相談窓口が信用できないため (8.7%)

現状分析(2)：相談対応等に関する問題（報告書第6第2項～第5項）

1. 相談に対応する側の意識・姿勢の積極性が不十分

- ・ 管理者や相談員・相談窓口が事案として取り上げることに消極的と感じた申出者が非常に多数。
- ・ 相談員・相談窓口の対応を「たらい回し」「丸投げ」等と感じて不満を訴える申出者が存在。
- ・ 事案の顕在化は管理者等の人事評価にマイナス、適切に対応しても評価されないとの受止めも存在。
- ・ 管理者等への教育が防止フェーズを偏重しており、事案が起きてからの対応への目配りが不十分。

2. 相談員・相談窓口の使いやすさが不十分

- ・ 自身のケースを相談できる相談先が思い浮かばなかった申出者多数（相談するとの発想がなかった者も）
- ・ 相談しづらい、相談できる雰囲気・環境にない、周囲に知られたくない等とする申出者も多数。
- ・ メンタルヘルス担当への相談について、その後ハラスメント対応がないとする申出者も散見。

3. 相談を受けた後の対応が不適切又は不完全

- ・ 人事への悪影響を示唆された、加害者に相談したと知られた、加害行為が悪化した等とする申出者が存在。
実地監察でも、「犯人探し」や報復を懸念して相談を躊躇っていた例多数。
- ・ 適正な事実調査がない、事実上の指導や離隔等の応急的な措置しか取れない等不満を残す申出者非常に多数。
実地監察では、記録作成が不十分で適切な措置に繋がっていない状況を確認。
- ・ 当初の聴取り以降フォローがない、調査結果を知らされない等、対応されたか不信任感を示す申出者多数。

4. 把握・相談対応が組織等の特性に未対応

- ・ 防衛大学校（防大）及び防衛医科大学校（防医大）では状況の把握・相談対応が不十分。
- ・ 規模に比して出先の数が多い地方協力本部（地本）、警務隊及び情報保全隊も同様の状況。
- ・ 異動先が限定される職種、職域、職場のハラスメント申出が比較的多い傾向。

主な改善策等（報告書第7）

1. 組織全体及び管理者的立場にある者の意識改革

- ・ ハラスメントが発生することもある前提で厳正に対処する「ゼロ・トレランス政策」を明確化。
- ・ 適正な対応をプラスに、対応漏れ等をマイナスに評価する適正な人事評価を導入。
- ・ ハラスメントの防止に加え、発生した場合の対応にも注力した管理者等教育へと拡充。

2. 相談員・相談窓口の利用可能性の向上

- ・ 身近な相談員・相談窓口以外の相談に応じてもらえる相談先・利用方法を周知。
- ・ 各相談員・相談窓口における案件の引受け・引継ぎ要領を明確化し、確実に励行。
- ・ 想定される相談状況に応じた資質・員数の相談体制を構築。
- ・ ハラスメント相談体制とメンタルヘルス相談の枠組みとの相違・関係・連携要領を整理・周知。

3. ハラスメント相談への対応要領等の改善

- ・ 相談を受けた者の守秘義務と報告義務のあり方を整理。
- ・ 不利益・報復から相談者をより実効的に保護。
- ・ 事実調査、記録作成及び対応措置について、求められる水準を明示・確保。
- ・ 相談者、申立人、被害者に調査等の結果を通知・説明。

4. 機関・職域等の特性に応じた対応

- ・ 多数の学生と様々な専門等の職員が所属する防大、防医大のリスク管理、兆候把握・対応能力を向上。
- ・ 地本、警務隊、情報保全隊への総監部、隊本部の指導・監督を強化。
- ・ 異動先が限定される職種、職域等について、よりきめ細やかな面談等の対策を導入。

【参考】防衛省におけるハラスメント相談の枠組み

防衛省（内部部局）

ホットライン
 【電話、メール、面談、郵送】
 受付時間：平日1000～1900

公益通報窓口
 【電話、メール、郵送】
 受付時間：平日0930～1815

弁護士相談窓口
 【メール】
 公益通報窓口（ヘルプライン窓口）
 【メール、郵送】
 受付時間：平日1000～1800

※ 契約弁護士4名による対応
 ※ 契約弁護士3名による対応

防衛監察本部

防衛監察本部ホットライン
 【電話、メール、FAX、郵送】
 受付時間：平日0930～1815
 （1200～1300を除く）

陸上幕僚監部

ホットライン【電話・メール】
 受付時間：平日1000～1715

各方面総監部

相談窓口【対面】
 （ホットラインと呼ぶこともある）

師旅団

相談窓口【対面】
 心理幹部【対面】
 相談員（2名以上）【対面】

中隊

相談員（2名以上）【対面】
 ※駐屯地が複数に分かれている場合、全てに配置される場合もある

海上幕僚監部

ホットライン【電話・メール】
 受付時間：1000～1900

各総監部 基地隊

相談窓口【対面】
 カウンセラー【対面】

艦艇部隊 航空部隊 陸上部隊

相談員（2名以上）【対面】
 ※艦艇が港を出ても、陸上と艦艇に相談員が配置されている。

航空幕僚監部

ホットライン【電話】
 受付時間：平日0830～1715

航空総隊司令部 航空支援集団司令部 航空開発実験集団司令部 各方面隊司令部

相談員（2名以上）【対面】

航空団

相談員（2名以上）【対面】

部隊

相談員（2名以上）【対面】
 ※部隊が複数に分かれている場合、全てに配置される