



今月のリスク業種

## 運送・配送・営業同行

密室・二人きり・過去にトラブルのあった社員

危険度

高

### 3秒チェック

1つでも当てはまる社長は、この事例を読んでください

- 新人指導を先輩社員任せにしている  男女が二人きりになる業務がある  過去に問題行動があった社員の配置を把握していない

3つすべてが揃う現場は、本件と同じ構造で会社責任が問われ得ます

### CASE OF THE MONTH

## 社長、その「横乗り指導」は本当に安全ですか？

規程があっても、配置と運用を誤れば会社責任が問われます

### 事件のあらまし

建材卸・運送会社の女性新人ドライバーが、過去にセクハラ歴のある先輩Bと「横乗り(助手席同乗指導)」で長時間・密室の二人きりを繰り返し、継続的な身体的接触・性的発言を受けて心因性発声障害を発症。名古屋高裁は、ハラスメント防止規程の整備だけでは足りず、過去の問題行動者への個別教育とペア分離措置を怠った会社の安全配慮義務違反を認定し、加害者個人の70万円支払とは別に、会社に対しても88万0108円の支払を命じた。

出典: 名古屋高等裁判所 令和7年9月10日判決(令和7年(ネ)第122号)

### 裁判所が見たもの

裁判所が問題にしたのは、「規程の有無」ではなく「現場の放置」でした

- × 個別指導をしなかった  
過去にセクハラ行為のあったBに、二度と繰り返してはならない旨を明確に示す個別教育を行わなかった。
- × 認識改善を確認しなかった  
Bが過去の問題行動について認識を改めたかを、会社として具体的に確認するプロセスを持たなかった。
- × 危険なペア配置を続けた  
認識改善が確認できないまま、Bと新人女性を組ませて長時間二人きりの横乗りにも漫然と就かせた。

### 経営者がハマる「3つの落とし穴」

- 01 規程を作って「安心」してしまう  
ハラスメント防止規程を配布しても、過去に問題のあった人物への個別フォローを怠れば「一般的な取組では足りない」と裁判所に断罪される。
- 02 昔からのやり方を「疑わない」  
横乗り・営業同行・職人OJTのマンツーマン指導は、男女が密室で長時間二人きりになる業務設計そのものが過失認定の対象になる。
- 03 「個人間の問題」で済ませる  
加害者個人の示談で会社責任は消えない。本件でも加害者の70万円支払とは別に、会社に88万0108円の支払命令が出された。

### 今月の先手の一手 事故が起きる前に、まずこの3つを点検

横乗り・営業同行・現場OJTを抱える会社は、事故が起きてからでは間に合いません

#### STEP 01

過去に問題行動があった社員をリスト化する

#### STEP 02

二人きり・密室・長時間になる業務を洗い出す

#### STEP 03

リスク社員の配置・指導記録を残す仕組みを作る



### 顧問弁護士が事前に点検するポイント

- 過去トラブル社員の配置リスクの洗い出し
- 横乗り・営業同行・現場OJTの業務設計の見直し
- ハラスメント規程と実際の運用のズレの是正
- 問題発生時の記録化と初動対応フローの整備



30分・無料・オンライン可

### 30分の法務健診で 御社の現場を点検します

中澤 剛 弁護士 淡青税務法律事務所  
横乗り・営業同行・現場OJT——「うちも当てはまるかも」と思った社長へ。お気軽にご相談ください。