



# ハラスメント対策と企業の責任

## ～いきいきとした職場を保つために～

1

平成26年9月24日(水)

於: 京都平安ホテル

大阪大学大学院高等司法研究科教授 水島 郁子

## はじめに

- 京都市が平成**25**年に実施した人権に関する市民意識調査(回収数**1,219**件)によれば、人権侵害の内容のトップは、「職場などにおけるいじめ、パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントなど」(**46.4%**)。
- どこに相談したか、相談先のトップは、「家族や親戚」(**35.2%**)で、「相談していない(黙って我慢した)」(**31.2%**)が続く。「学校や職場」(**11.2%**)、「弁護士」(**8.0%**)、「市役所や区役所」(**2.4%**)、「専門機関」(**2.4%**)への相談は、多いとは言えない。

- 職場における人権侵害(いじめ、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント)を減少させるには、どうしたらよいか？
- 職場における人権侵害が生じてしまった場合に、被害者が適切な相談先に相談できるようにするには、どうしたらよいか？

職場における問題を解決できるのは、  
企業(使用者)であると考えられる。

# 1 ハラスメントの概念と種類

- harassment ・・ 悩ませること、苦しませること、嫌がらせ
- セクシュアルハラスメント
- マタニティハラスメント → 妊娠を理由とする差別や嫌がらせ
- パタニティハラスメント → 男性の育休取得妨害
- パワーハラスメント
- モラルハラスメント → パワハラ、いじめ
- アルコールハラスメント → 飲酒強要、パワハラ
- スモークハラスメント → 受動喫煙

## 2 セクシュアルハラスメント

2-1 定義

2-2 法規制

2-3 均等法上の責任

2-4 民法上の責任

2-5 裁判例から見る損害賠償額

2-6 ポイント

## 2-1 定義(均等法11条、指針2)

- 職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその条件につき不利益を受けること、

対価型セクシュアルハラスメント

- または、当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること。

環境型セクシュアルハラスメント

- 同性に対するものも含まれる。

2013年の指針改正により追加

## 2-2 法規制

- 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(=均等法)11条
- 法11条2項により定められた、いわゆるセクシュアルハラスメント指針 = 「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講ずべき措置についての指針」(平18・10・11厚労告615号、平25・12・24厚労告383号)

職場において企業がすべきことは、指針に示されている。

## 2-3-1 講ずべき措置の内容(指針3)

- 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発
- 相談・苦情等に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
  - == 事前の対応 ==
  - == 事後の対応 ==
- 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応



## 2-3-2 事前に講ずべき措置のポイント

- 方針の明確化
- 周知・啓発
  - ・・・ セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景について、労働者の理解を深めることが重要。その中には、性別役割分担意識に基づく言動もありうる。
- 相談・苦情等に対応するための体制整備
  - ・・・ セクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにする。

## 2-3-3 事後的対応のポイント

- 事実関係を迅速かつ正確に確認
- 被害者に対する配慮のための措置を適正に行う。
  - … たとえば、被害者と行為者の関係改善に向けての援助、両者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置
- セクシュアルハラスメントの事実が確認できた場合に、行為者に対する措置を適正に行う。
- 改めて、方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずる。

## 2-3-4 均等法上の責任

- 企業(使用者)は均等法11条を遵守すべき義務を負う。
- 義務違反に対しては、厚生労働大臣(都道府県労働局長)が、報告の徴収、助言、指導、勧告
- 勧告に応じない企業は、企業名公表の対象

しかし

企業の責任は、均等法上の義務履行に限定されるものではない。

## 2-4 民法上の責任

- 加害者の不法行為責任とならんで、企業は使用者責任を問われることがある(民法**715**条)。これは、加害者を雇用する企業が負う損害賠償責任である。なお、企業の代表者の行為が問題となる場合には、会社法**350**条などが適用される。
- セクシュアルハラスメントに対する適切な対応を怠ったことを理由に、使用者自身の不法行為責任が問われることがある(民法**709**条)。使用者の職場環境整備義務違反という法的構成が取られることもある(民法**415**条)。
- いずれも使用者の損害賠償責任が問題となり、被害者の精神的損害の賠償(慰謝料)が中心となる。

- 損害賠償はどのように計算されるのか？ 損害賠償額はどれくらいか？
- 均等法上の責任と民法上の責任はどのように関係するのか？

## 2-5 裁判例から見る損害賠償額

### ○ 広島地判平成19年3月13日

忘年会の席上で上司らによる、抱きつき、肩の抱き寄せ、無理に写真を撮るなどの行為

#### ・認められた損害（加害者 + 使用者責任）

慰謝料・・・忘年会における上司らのセクハラ行為によって精神的苦痛を被ったとして、**250万円～80万円**。ただし、被害者らも行動を諫めず、むしろ嬌声をあげて騒ぎ立てるなどしたとして、**2割の過失相殺**

#### ・認められなかった損害

カウンセリング料、治療費

逸失利益（成績低下による収入減少、退職）

○ 東京高判平成24年8月29日  
会社社長による性行為の強要

- ・認められた損害(加害者 + 使用者責任)

慰謝料 …… 300万円

- ・認められなかった損害

治療費、逸失利益 …… 性交渉(平成19年12月)と、  
「うつ病」「外傷後ストレス障害」の診断(平成21年4  
月)の間の相当因果関係を否定

○ 京都地判平成19年4月26日

継続的に、職務として性交渉を要求する発言 → 被害者が拒否したことを理由とする退職強要

・認められた損害(加害者 + 使用者責任)

慰謝料 … 300万円

逸失利益 … 273万円

退職時の被害者の年収をベースに、  
3カ月間就労できなかった +  
9カ月間通常の3分の1以下の就労  
として、算定



○ 大阪高判平成25年12月20日

派遣労働者に対する出向労働者による、業務時間内・就業場所での、私生活の質問、待ち伏せ、つきまとい等 → 出向労働者の異動／復帰 → 契約の中途解除（→ 二次被害 → 契約終了）

・認められた損害（派遣元使用者の責任）

慰謝料 …… セクシュアルハラスメント被害および中途解除による被害について速やかな対応による救済を受けられなかったことによる精神的苦痛を被ったとして、  
50万円。

・認められなかった損害

逸失利益 …… 上記の義務違反との因果関係を否定

## 2-6 ポイント

- まずは、均等法上の責任を果たすことが重要。均等法（指針）が求めている基本的な対応を怠れば、セクシュアルハラスメントは起こりうるし、企業は民事上の責任を免れない。
- 均等法上の責任を果たしたとしても、セクシュアルハラスメントを完全に防止することはできない。その結果に対して企業が民事上の責任を負うことはないとは、言い切れない。もっとも、企業が、均等法上の責任を果たすべく指針にしたがった雇用管理上の対応を十分にしていたならば、損害賠償責任は大幅に軽減されるであろう。
- 被害者のメンタルヘルス不調にはとくに丁寧な対応が必要。労災の問題にもなりうる。

## 3 パワー・ハラスメント

3-1 定義と類型

3-2 予防・解決するために

3-3 民法上の責任

3-4 裁判例から見る損害賠償額

3-5 ポイント

3-6 業務による心理的負荷評価表(精神障害の労災認定  
基準)

### 3-1-1 定義(円卓会議)

- 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、
- 業務の適正な範囲を超えて、
- 精神的・身体的苦痛を与える、
- または、職場環境を悪化させる行為をいう。

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告(厚生労働省)

## 3-1-2 類型(円卓会議)

- 暴行・傷害
- 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
- 隔離・仲間外し・無視
- 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- 私的なことに過度に立ち入ること

過大な要求  
過小な要求

これらは典型例を類型化したものにすぎず、これら以外の行為も、3-1-1の定義に該当する場合がある。

## 3-2 予防・解決するために(円卓会議)

- トップのメッセージ
- ルールを決める
- 実態を把握する
- 教育する
- 周知する

セクシュアルハラスメントに関して  
講ずべき措置と、相当部分において  
共通する。

- 相談や解決の場を設置する
- 再発を防止する

セクシュアルハラスメント対策  
のノウハウが参考になる。

### 3-3 民法上の責任

- セクシュアルハラスメントの場合と基本的に同じであり、使用者責任もしくは使用者固有の責任が問われる。
- 優越的立場を利用した職場の人権侵害が生じないように配慮する義務(パワーハラスメント防止義務)を肯定した裁判例もある。

## 3-4 裁判例から見る損害賠償額

### ○ 東京地判平成22年7月27日

部長が喫煙者である被害者らに扇風機の風を当てる、「馬鹿野郎」「給料泥棒」などの言葉で被害者らを叱責  
→ 次長に相談するも真摯に対応されず、抑うつ状態に  
(被害者のうちの1人)

#### ・認められた損害 (加害者 + 使用者責任)

診療費・医療費・治療費 …… 約5000円(実費)

休業損害 …… 約35万円(実際の休業日数)

慰謝料 …… 60万円～10万円



○ 東京地判平成25年11月11日

専務、部長、課長が人格を否定するような罵倒、退職させるよう仕向けるための降格ととられかねない配置換え

→ 極度のストレスにより反応性うつ状態で就労不可能との診断

・認められた損害（加害者 + 使用者責任）

慰謝料 …… 80万円

治療費 …… 約5万円（実費）

逸失利益 …… 約226万円

少なくとも1年は就労することができ  
なかったとして、基本給の1年分

○ 津地判平成21年2月19日

長時間、時間外労働、理不尽な言葉、指導を逸脱した嫌がらせ → 被害者の飲酒後、被害者に加害者の自宅まで送るよう要請 → 被害者、加害者ともに交通事故で死亡

・認められた損害（使用者の責任）

慰謝料 … 150万円

\*参考 … 請求額200万円

## 3-5 ポイント

- 法規制はないが、セクシュアルハラスメントに準じた対応が必要である。
- 民事上の責任は、セクシュアルハラスメント以上に問われやすい。それは、パワーハラスメントが職務と関連して行われることが多く、被害者の精神障害が労災の問題に結びつきやすいことにもある。

## 3-6 業務による心理的負荷評価表

- 「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の心理的負荷の強度は、「強」とされる。
- 「強」の例
  - ・部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた。
- 「中」の例
  - ・上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない。
  - ・同僚等が結託して嫌がらせを行ったが、これが継続していない。

## 参考 セクシュアルハラスメントの場合

- 「強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた」は、「強」。
- 「セクシュアルハラスメントを受けた」は、「中」。
- 「強」の例
  - ・胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合
  - ・胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった、または会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合

The slide features a decorative left margin with vertical bars of varying shades of gray and blue. Several dark blue circles of different sizes are arranged vertically, with the largest one at the top and smaller ones below it. The text is positioned to the right of these circles.

ご清聴ありがとうございました