

平成 26 年度第 5 回企業向け人権啓発講座

日 時：平成 26 年 9 月 24 日（水）14：30～16：30

場 所：京都平安ホテル 白河の間（2 階）

テーマ：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～

講 師：水島郁子（大阪大学大学院高等司法研究科教授）

○水島 【はじめに】

ただ今御紹介いただきました大阪大学の水島でございます。どうぞよろしくお願いいたします。本日は法学的な観点からハラスメントの問題を考えてみます。

本日の主催者である京都市さんが昨年実施された「人権に関する市民意識調査」の結果によると、この 5 年間で人権侵害を受けたことがある人の回答で一番多い内容は、「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」で 46.4% でした。ちなみに 2 番目は、「あらぬうわさや陰口などによる名誉・信用の侵害」で 23.2% です。回答方法は、複数の選択肢から一つだけ選ぶ方法なので、色々な人権侵害を受けておられる方が一番目に付くものを選んだ可能性はありますが、職場などでパワハラやセクハラを受けていると認識する方々が多いことがうかがえます。

この調査でもう一つ興味深いのは、どこに相談したかという問いに対する回答結果です。

相談先として、家族や親戚（35.2%）、友人・知人（29.6%）、学校や職場（11.2%）が多い一方、相談していない（黙って我慢した）（31.2%）や、相談せず自分で対処した（22.2%）という回答率が高いという結果でした。私が驚いたのは、専門機関（2.4%）、弁護士（8.0%）、公的機関（法務局 0%ほか）にはほとんど相談されていないことです。こちらの項目の回答は、選択肢から一つだけを選ぶのではなく、複数選択可能であったのですが、それにもかかわらず、この結果なのです。

確かに、ハラスメントを受けた人は会社に相談しづらいかもしれませんし、どこの専門機関を訪れたらいいのか分からないかもしれません。そこで、家族や親戚、友人・知人に相談するということは、理解できます。しかし、その先の相談先として職場や専門機関につながっていないことが、私にとっては衝撃的でもありました。弁護士など法律家や専門機関、公的機関は相談先として機能しておらず、同様に、会社そのものに対する相談も余りなされていないことが示された結果となっています。

こうした調査結果を踏まえ、今日のお話のポイントを次の 2 点に置きます。

第 1 点は、職場における人権侵害を減少させるにはどうしたらよいか。

この課題に対しては、法的対処より、カウンセラーの方による対処の方が効果的かもしれませんが、法的な観点を持って対処することこそが重要ですので、そのことについて法学的な観点からお話しします。

第 2 点は、職場において人権侵害が生じた場合に、被害者が適切な所に相談するにはどうしたらよいかです。

被害者にとってどこが適切な相談先であるかは、立場や状況、考え方によって変わってくると思います。心理学の専門家は、家族や親戚への相談が一番だとおっしゃるかもしれませんが、私は法学的な観点から、家族や親戚への相談だけでは問題解決に至らないと考えています。そこで私が適切な相談先と考えるのは、企業です。職場における問題を解決できるのは企業であり、企業でなければ問題を解決できないからです。

こんな風に申し上げますと、労働者の方々は、「えっ、そんなことは無理。」と思われるかもしれません。「そんなこと、会社に話をしても聞いてくれない。」とか、「会社は解決しようとしてくれない。」とかおっしゃられるようにも思います。

もちろん悪質な使用者に対しては、労働局に相談して対応を考え、場合によっては法的紛争（労働審判や裁判）も辞さないという強い姿勢が必要です。特に被害者が会社を辞める場合には、その方法も有効でしょう。しかしそうではなくて、その職場で働き続けるのであれば、職場の中で問題を解決することがまず期待されます。そこで、職場の責任主体である企業の役割が重要になるわけです。

法律家は紛争を裁判所等の外部の公的機関に持ち込んで解決すると、一般的に思われているかもしれませんが、特に労働関係における最善の方策は、訴訟等の手段に至る前の解決にあると思います。

そのためには、問題の早期把握が必要で、それを可能にするには、労働者の皆さんの声を聴ける、つまり労働者が相談できるような仕組みを整備することが必要です。

【ハラスメントの概念と種類】

ハラスメントという言葉は今や、カタカナの日本語として定着していますが、元々の原語は英語の *harassment*、あるいはその動詞の *harass* です。この *harassment* や *harass* という言葉を英語の辞書で引きますと、他人を悩ませること、苦しませること、特に、執ように攻撃して苦しめるといった意味です。最近ではこのハラスメントが、元々の英語の意味だけでなく、嫌がらせというような意味で使われることもあります。

次にハラスメントの種類ですが、色々なハラスメントがあります。職場に関係するハラスメントには、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント——これは男性の育児休業を取得するのを妨害するようなハラスメントです——、それからパワーハラスメント。私自身は余り聞かなくなってきましたが、モラルハラスメント、アルコールハラスメント、スモークハラスメントなどがあります。

様々なハラスメントの名称を申し上げましたが、法学的にはこれらの分類や名称は重要ではありません。と言いますのは、セクシュアルハラスメントを除いて、これらは法的な概念でないからです。御存じのように、セクシュアルハラスメントは、男女雇用機会均等法において法規制がなされています。正確に言いますと、セクシュアルハラスメントという言葉は、均等法の法律本文ではなく、その指針で出てくるのですが、広い意味の法規制の中でセクシュアルハラスメントという言葉があることになります。他方、パワーハラスメントという言葉は、まだそのレベルに達していません。その他のハラスメントにつきま

しては、マスコミなどで日常用語的に用いられることはありますが、法規制や法的根拠があるわけではありません。

ハラスメントの分類や名称について述べてきましたが、その他のハラスメントの中には法的規制と関係するものがあります。例えば、マタニティハラスメントは法的には、妊娠を理由とする差別や嫌がらせの問題として現れ、男女雇用機会均等法 9 条違反の問題となり得ます。また、パタニティハラスメントは、育児・介護休業法における不利益取扱いの禁止の規定に抵触する可能性があります。

つまり、マタニティハラスメント、パタニティハラスメントという言葉自体は、法的規制の外にあって、日常用語や社会的用語にすぎませんが、実質的に法規制の対象となっています。つまり、それに対処する法律規定があるという点で、他のハラスメントと区別されます。

モラルハラスメントは、精神的なハラスメント、つまり、精神的ないじめ、嫌がらせなどの意味で使われますが、パワハラ、あるいはいじめの問題として捉えることがほぼ可能です。最近ではモラルハラスメントという言葉よりも、パワーハラスメント、パワハラ、いじめという言葉を使う方が多い気がします。

アルコールハラスメント、これは飲酒強要ですが、パワハラの中で、あるいはいじめとして行われることが多いようです。アルコールハラスメントとして独自にその問題を採り上げる必要性は余り多くありません。

スモークハラスメントも同様のことが言えますが、これは受動喫煙の問題とも関係し、法規制としては労働安全衛生法の規定と関連付けられます。

このように色々なハラスメントがありますが、法的に見てやはり重要なのは、男女雇用機会均等法に規定があるセクシュアルハラスメントと、法的問題が顕著になってきているパワーハラスメントです。その他のハラスメントのうちマタニティハラスメントや、パタニティハラスメントは男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の規定によって処理することができ、それ以外のハラスメントに関しては、パワーハラスメントの問題にまとめて採り上げることができると考えます。

そこで今日は、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントについてお話しします。

【セクシュアルハラスメント】

まずセクシュアルハラスメントの定義ですが、男女雇用機会均等法第 11 条に基づく指針の 2 で、次のように定義されています。

「職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの」。

これが対価型セクシュアルハラスメントです。

「当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの」。

こちらは環境型セクシュアルハラスメントと分類されています。均等法の指針では分けてはありますが、どちらに該当するかは特に重要ではありません。要は職場において行わ

れる性的な言動によって、労働者が不利益を受ける、利益が侵害される、就業環境が害されるなど、労働者が何らかの権利あるいは利益を侵害された、そこがポイントになってまいります。

それから昨年の指針改正により、職場におけるセクシュアルハラスメントには同性に対するものも含まれるということが明示されました。裁判例等を見る限り、同性に対するセクハラは、まだそれほど見られません。しかし、従来型とは言えない、同性に対するセクハラや、女性が男性に対するセクハラが、今後増加していくのではないかと思います。

それでは、セクシュアルハラスメントの法規制について説明します。

均等法第 11 条がセクシュアルハラスメントに関する規定になっています。先ほども少し触れましたが、均等法第 11 条自体には、セクシュアルハラスメントという言葉は用いられていませんし、その内容もほとんど示されていません。具体的な内容は同条第 2 項に規定された厚生労働大臣の指針「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」、いわゆるセクシュアルハラスメント指針に記されています。この指針に、企業が講ずべきことが示されているわけです。つまりセクシュアルハラスメント対策のためには、この指針を御覧になっていただくことが必要です。なお、この指針の直近の改正が平成 25 年 12 月 24 日に行われています。

それでは、このセクシュアルハラスメント指針の内容を見ていきます。

指針の 1 には「はじめに」として指針の説明が、指針の 2 には先ほどお話ししたセクシュアルハラスメントの定義などが書かれています。セクシュアルハラスメント対策のために重要なのは、指針の 3 で、ここには具体的に事業主が何をすべきかが書いてあります。

指針 3 が規定する、事業主が講ずべき措置の内容は次の 3 点です。

第 1 点が「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」。

第 2 点が、「相談（苦情を含む。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」。

そして、第 3 点が、「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」です。

つまり、事前の対応として、方針の明確化、周知・啓発また体制整備、そして事後の対応として、事後の迅速かつ適切な対応が求められるわけです。事前の対応、事後の対応に分けて、説明します。方針の明確化とは、ガイドラインを作成するとか、就業規則に規定するとか、そうした形でその事業主の方針、事業主の考えを明確にすることです。例えば、作成したガイドライン等を配ることは、周知・啓発です。この周知・啓発について、指針は、「セクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、そ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」と言っています。

つまり、セクハラをやってはいけませんということを周知するだけではなく、なぜセクハラが起きてしまうのかということを十分に考えてもらう、また理解してもらうことが重要だということです。特に注目されるのは、「セクシュアルハラスメントの発生の原因や背

景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられる」という記載です。この記載は昨年の指針改正によって追加されました。この記載は、少し分かりにくいかもしれませんが。性別役割分担意識とセクハラでは、少し掛け離れていないでしょうか。少なくとも、イコールではないはずですが、実は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景を考えていくと、そこには性別役割分担意識があることが多く、このような意識がセクシュアルハラスメントに作用していると考えられるからなのです。例えば、男性は男性らしく、女性は女性らしくといった考え方がストレートにセクシュアルハラスメントにならないとしても、このような意識は将来のセクハラ発生の原因や背景になり得ます。根強く残っている性別役割分担意識の問題を理解し、考えていくことが重要です。

もう一つ重要と思われる点は、相談・苦情等に対応するための体制整備です。何らかの形で相談窓口を置いておられる企業は多いかと思いますが、問題なのは、実際にその相談体制が機能しているかです。

言うのは簡単ですが、これは難しいことです。会社、事業主が、一生懸命相談窓口を整備しておられても、うまく機能しないこともあります。初めにお話しした調査結果では、会社に相談した割合が意外と少なかったですが、それはセクシュアルハラスメントの相談体制がうまく機能していないことが一因かもしれません。もしそうであるならば、改善につながる一つのポイントとして捉えることができます。

セクシュアルハラスメントが現実には生じている場合に、対処するのは当然です。ここでのポイントは、発生のおそれがある場合、まだ生じてない場合、あるいは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に、いかに相談に対応できる、適切な対応ができるかということです。私も、最近、多種多様なケースや状態があることを意識して対応しているつもりですが、10年近く前でしたか、「こういう話があるのですが、これはセクハラでしょうかね?」と聞かれて、「いや、明らかにセクハラじゃないですね。」と、ばつさりと回答してしまったことがあります。本人からの直接の相談ではないケースでしたが、セクシュアルハラスメントであるか否かを即時に判断するのではなく、状況を丁寧に伺う必要があったと、反省しています。

また、相談に対応する者が、無意識的に相談者（被害者）をクレーマー扱いしてしまうことがあるかもしれません。相談者の説明によっては、ただちょっと人間関係がこじれただけではないか、セクハラと言ってクレームを付けているのではないかと、思えてしまうことも実際にあるでしょう。しかし、そのように決め付けてしまうことは大変危険です。そうならないように、相談に対応する者、相談窓口は注意することが重要だと思います。このことは指針に書いているわけではありませんが、労働相談を受ける際に時々このような点に気付かされます。労働者の方々が指摘される問題の中には、「確かに不満だろうが、それは別に法的な問題でもなさそうだ。」と私がつい思ってしまう問題もあります。しかし、じっくり話を聴いていくと、それは1つのエピソードにすぎず、場合によっては労働者御本人が意識していない法的問題が次々と現れることもあるのです。

労働者の方々は、必ずしも法的な知識を持っているわけではありませんし、セクシュアルハラスメントを受けたという思いを客観的に的確に表現できるわけでもありません。また、セクシュアルハラスメントの行為者に対する怒りとかセクシュアルハラスメントを受けたことによる不安とかの感情をどのようにどこに向けるかも、人によって様々です。相談者がおっしゃる内容が、よくある人間関係のさ細な出来事のように聞こえる場合であっても、相談者が十分説明できていない、場合によっては気付いていないだけで、セクシュアルハラスメント等の法的問題が起こっていることが十分あり得るのです。

また、相談者のお話がクレーマー的に感じられ、仮にその可能性がとても高いような場合であっても、何らかのクレームがあるということは少なくともその職場にセクシュアルハラスメントが生じるリスクがあると言えそうです。ですから、クレーマーとか、大した問題ではないとか、相談者は決め付けてしまうのではなく、相談・苦情には幅広く丁寧に対応していただきたいと思います。そのような対応が、相談窓口への信頼や安心につながり、冒頭で申し上げました、市民意識調査の「人権侵害を受けたときに相談する相談先」を会社とする割合もだんだん上がっていくのではないかと期待する次第です。

それでは次に、事後的対応のお話に移ります。

事後的対応として必要なことは、まず「事実関係を迅速かつ正確に確認する」ことです。当然ながら、被害者に対するだけでなく、加害者とされる者に対しても確認が必要です。被害者をクレーマーと疑ったり、加害者を犯人扱いしたりするのではなく、迅速かつ正確な事実関係の確認がまず必要です。

そのうえでの対応ですが、指針の改正により、誰に対する対応かで明確に分けられました。

まず1つは被害者への対応として、「被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと」です。この被害者に対する配慮の内容ですが、具体的事案において様々なものが考えられます。

例えば、「被害者と行為者の関係改善に向けての援助」、反対に、「両者を引き離すための配置転換」も考えられます。同じ職場で働き続けられるような状況であれば、前者、すなわち被害者と行為者の関係改善に向けての援助が重要となるでしょう。しかし、もう一緒に働けないという状況にあり、かつ配転できる職場があるのであれば、後者、すなわち両者を引き離すための配置転換の方が適正と言えるでしょう。

裁判例では、「両者を引き離すための配置転換」がしばしば見られますが、被害者を配置転換させて行為者を元の職場に残すケースが意外と目立ちます。被害者からしますと、自分が被害を受けていて、なぜ自分が配転させられるのかということになりますので、十分な配慮が必要かと思います。もちろんその被害者が元の職場では到底働けないという場合に、被害者を配置転換することは十分あると私は考えています。ただ、裁判例で問題になった事案は、そうした配慮を適切に行わずに被害者に自分が飛ばされたという意識を持たせるような形での配置転換でした。基本的には、行為者の配置転換をまず検討すべきであ

と思います。

場合によっては「行為者の謝罪」も必要ですが、特にセクシュアルハラスメントの事案では、被害者が行為者と絶対会いたくない、手紙も受け取りたくない、といった態度を示すことがあります。このようなケースでは、「行為者の謝罪」は適正とは言えません。事業主には「被害者に対する配慮のための措置」を行うことが求められているので、何が被害者のためになるのか、被害者に対する配慮となるのかを考慮しながら、必要な措置を講じていくことになります。被害者に労働条件上の不利益が生じているような場合には、その回復が必要となります。

次に、指針の改正によって、「被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置」という内容が加わりました。これは非常に重要な改正です。セクシュアルハラスメント等のハラスメントを受けた被害者が、メンタルヘルス不調に陥るケースは比較的多く発生しています。さらに、メンタルヘルス不調が悪化して、うつ病等の形で顕在化するという事案も多く発生しています。

重要なのは、被害者がメンタルヘルス不調の段階でうまく対処してもらえたら、その者はひどいうつ病にならなかったかもしれないということです。適切な相談対応がなされず、上司や同僚が無理解であると、メンタルヘルス不調の悪化の可能性は高まります。なお、使用者や上司の対応いかんによっては、セクシュアルハラスメントを理由としてうつ病を発症したとして、被害者が労災申請をしたり、企業に対して安全配慮義務違反を理由とする損害賠償請求をすることも考えられます。メンタルヘルス不調を訴えたセクシュアルハラスメント被害者への理解や対応をきちんと行っているかについて、企業の責任が問われやすくなる方向に変わっていくのではないかと思います。

メンタルヘルス不調の労働者が、うつ病等の精神障害を発症することなく、職場に戻って活躍していただくことが、職場のためにも重要であると考えます。そのためにも、このメンタルヘルス不調者への相談対応は重要な課題です。もちろん相談対応は容易なことではありませんので、外部機関の紹介や、場合によっては専門医の受診を勧めることも必要になってくるでしょう。

事後的対応のもう1つは行為者に対するものです。指針は、「セクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと」とあります。措置には、様々なものが考えられます。労働法上の措置としては、場合によっては懲戒処分も考えられます。

それから次に、労働者全体に向けて、「改めて方針を周知・啓発するなどの再発防止に向けた措置を講ずる」とあります。1件のセクシュアルハラスメントが生じたら、多数の潜在的なセクシュアルハラスメントケースがあるとも考えられますので、再発防止に向けた措置が正に必要になってまいります。

さて、こうした均等法上の責任ですが、企業、正確には事業主の方々は法律を遵守すべき義務を負うわけですので、均等法第11条セクシュアルハラスメントに関する規定も遵守

していただくことになります。具体的には、指針を適正に守っていただいて、措置を講じていただくことになります。均等法上の責任を果たさなかった場合、つまり義務違反に対しては、厚生労働大臣が報告を求め、助言、指導、勧告が行われ、さらに勧告にも応じない場合には企業名を公表することもあるということです。

「それならば、簡単である。指針を守ればいいわけであるし、もし、その指針の解釈をちょっと間違えることがあったとしても、厚生労働大臣、(労働局長)から助言や指導を受けてから対応すればいい。」そのようにお考えになるかもしれません。しかし、これでもう責任はないかと言うと、残念ながら法的にはそうではありません。均等法上の義務を履行していたとしても、それで企業の責任を全て果たせるものではございません。民事法上の責任が問われる可能性があります。セクシュアルハラスメントを行った行為者(加害者)は、セクハラという違法行為を行って、被害者の人格権や精神的、身体的利益を侵害したとして、不法行為責任を負うことになりますが、加害者の不法行為責任と並んで企業は使用者責任を問われることがあります。この使用者責任というのは、加害者を雇用する企業が負う損害賠償責任です。ですから、加害者だけではなくて、企業も共に責任を負うことがあるということです。

企業の責任は、使用者責任だけではありません。

例えば、労働者からセクシュアルハラスメントを受けたという相談を受けた、しかし、相談を受けた者や上司は大したことではないと思ってすぐに対処せず放っておいたとします。このような場合、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ります。つまり、直接のセクシュアルハラスメントの行為者でない使用者も、適切な対応を怠れば、使用者自身に責任があるとなるわけです。こうした使用者自身の責任は、使用者の職場環境整備義務違反として、安全配慮義務違反類似の法的構成がされることもあります。つまり、使用者は職場環境を整備して、セクシュアルハラスメントが起きないような職場を作らなくてはいけないのです。

例えば、女性更衣室にはカードキーで女性しか入れないようにするなどの措置を講ずるべきでしょう。仮にそこに盗撮カメラのような物が取り付けられたら、それをすぐに撤去しなければならないことはもちろん、今後同様の物が取り付けられないよう注意し、措置を講じることが必要です。そして使用者の職場環境整備義務は、このような物的な環境整備にとどまるものではありません。

いずれも問題になるのは使用者の損害賠償責任であって、被害者の精神的損害に対する賠償(慰謝料)が中心となります。

今回はセクハラに当たるかどうか争点になるようなグレーな事案ではなく、誰が見てもセクハラであるというブラックな裁判事案を見ながら、どのようにどれくらいの損害額が認定されているのかを見たいと思います。

なお、こういうセクハラをしたら、損害賠償を幾らぐらい払わなければならないといった相場に多くの方は関心があると思います。しかし、残念ながらその答えはありません。

本日ここで話しさせていただく裁判事案も、あくまで例としてお示しするものです。実際には事案ごとに異なりますし、また 1 つの事案であっても、裁判官（裁判所）が異なれば、異なる損害額が認定されることがあります。

前置きはこのぐらいにしまして、まず一つ目の事案（広島地判平成 19 年 3 月 13 日）ですが、これは忘年会の席上で上司らが被害者らに抱きつき、肩の抱き寄せ、無理に写真を撮るなどの行為をしたものです。加害者が責任を負い、会社も民法第 715 条の使用者責任を負いました。この事案での疑問は、忘年会の席上での行為に会社の使用者責任が伴うのかという点でしょう。この事案で裁判所は、このケースにおける忘年会が業務の一部か、少なくとも密接に関連する行為であると判断しました。忘年会は、実際は、この会社の職員全員で組織する互助会の主催だったのですが、職員全員で組織していること、営業日の勤務時間内に営業の慰労を兼ねて行ったという事情もあったため、業務上のものとみなされ、使用者責任も肯定されたのです。仮に上司が私的に会社の若い人を誘って食べに行くような食事会であれば、使用者責任が問われないこともあるでしょう。

さて、本事案で認められた損害は、慰謝料だけですが、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 万円から 80 万円が認められました。この事案では原告が複数いて、異なる金額が慰謝料として認容されています。

本判決で注意すべき所は、被害者らに 2 割の過失相殺を認めたことです。その理由は、被害者らも行動をいさめず、むしろ嬌^{きょう}声を上げて騒ぎ立てるなどしたことにあります。セクシュアルハラスメント裁判例で被害者側に過失相殺が認められるケースは最近では少なくなっていますが、本判決が過失相殺を認めたのは、時代的要因もありますが（当時の傾向としては過失相殺が認められたが、現在の傾向からすれば認められなかったかもしれない）、判決文にある次のような事情も影響したと思われます。「原告らの多くは、本件忘年会当時かなりの人生経験を経た中高年に達する者であったことからすれば、被告ら 3 名の行き過ぎた行動を諷^{いさ}めるべきであった。」とあります。若い人ではないことが斟酌されました、と言うと、不適切発言や年齢差別との批判を受けそうですが、多くのセクシュアルハラスメントでは、比較的若い方々が被害者になっていて、かつそのような方々は人生経験も少なく上司の行動をいさめることなど、到底難しいでしょう。そのような例と比較すると、かなりの人生経験を経た中高年に達する者は、加害者らの行き過ぎた行動をいさめるべきであり、むしろセクハラ行為をあおるような態度を取ったとして、2 割の過失相殺を認めた裁判所の判断にも納得がいきます。

ただ、中高年であって、かつ、あおるような行為をして、それでやっと 2 割の過失相殺です。ということは若い方々がセクシュアルハラスメント行為に対して、注意や明確な拒否をしなかったということで過失相殺を認めることにはならないと考えられます。自分からいさめるべき所を、反対に行動をあおって上司のセクハラを助長した、こうした場合でも 2 割程度の過失相殺にとどまることを示した例と、本判決を理解しておいた方がよいかもしれません。このケースではその他の損害として、カウンセリング料や治療費（精神科

を受診するようになった者もいる)も請求したのですが、これらの請求は否定されました。なぜ否定されたかと言いますと、精神科の受診が忘年会から2年以上たってからだったので、セクシュアルハラスメント行為との間の相当因果関係が認められなかったのです。例えば、セクハラ被害後、メンタル不調に陥り、すぐに病院に行っていたとしたら、相当因果関係は認められやすいでしょう。しかし、実際には、すぐに精神科に行くという行動を取ることは必ずしも多くないでしょう。また、成績低下などによって、収入が減少したとか、最終的に退職に至ってしまったということで、逸失利益の請求もなされました。この忘年会でのセクシュアルハラスメントがなければ、もっと成績も上がったし、長く働けたという主張をしたのですが、認められませんでした。

このケースでは250万円から80万円の慰謝料が認められています。このケースにおけるセクシュアルハラスメントは継続したものではなく、忘年会の間に起こった1回限りのものでした。本日、初めの方で、ハラスメントには執ように攻撃するという意味があると申し上げましたが、ハラスメントはそれが何回も何回も行われることによって、問題が悪化・深刻化するものです。1回限りの騒ぎと評価してしまえば、比較的高額な慰謝料が認容されたようにも思われます。ここからは私の想像ですが、裁判所は法的な見地から、先ほど申しましたとおり、2年たってからの精神科受診の相当因果関係を否定しました。しかし、現実には被害者は、体調を崩し、うまく働くことも、だんだん成績も上げられなくなり、退職されてしまいました。法的には、セクシュアルハラスメント行為との相当因果関係を肯定できないとしても、ハラスメントが1つの契機となっているであろうことを裁判所もお感じになったのではないかと考えます。つまり、精神科受診や退職等についてセクシュアルハラスメント行為との相当因果関係を否定し、損害の発生を認めなかった代わりに、そうした部分を慰謝料額に反映させたのではないかと思います。裁判所が示す慰謝料の額ですが、なぜそのような額になるのか、はっきり申しますとよく分からないことが時々あります。

次は、被害者に対して会社社長による性行為の強要があったケース（東京高判平成24年8月29日）です。

これは、代表取締役が入社2箇月のアルバイト社員（後に正社員になった者）に關係を迫って、性行為を強要したというものです。この社長は、同意の上であったなどと主張していましたが、双方の立場を考えると、自由な意思に基づく同意とは言えないことが認定されました。そして、立場を利用して性行為に及んだ行為が、この被害者の性的自由や人格権を侵害した違法な行為であるとして責任が認められたのです。賠償額は300万円でしたが、なぜ、賠償額が300万円となったのかについて裁判所ははっきりと説明していません。

この事案に関連して、性行為の強要があったかの証明は容易ではありません。また、性行為の事実を加害者が認めたとしても、本件のように同意があったと主張することが考えられます。裁判所は両者の主張と様々な客観的証拠から判断するしかありません。裁判官も

その場にいたわけではありませんから、ある意味、推測していくしかないのですが、その際に、双方の立場にも着目されていると思います。

このケースにおける当事者は、代表取締役と入社 2 箇月目のアルバイト社員でした。しかも後に正社員になったことを考慮すると、双方の立場の違いは歴然です。この会社社長は結婚していましたので、同意の上の交際だったと言うのもなかなか難しいと思います。ちなみにこのケースでは、この会社社長のほかに、上司の男性もセクシュアルハラスメントで訴えられましたが、そちらの方は独身社員で、裁判所も極めて親密な関係にあって、自由な意思に基づく性交渉だったと判断して、強要やセクシュアルハラスメントでもなく、自由恋愛であったとしました。もちろん損害も否定されています。

このケースの被害者もうつ病、外傷後ストレス障害等の診断を受けていましたが、本判決は性行為の強要との相当因果関係を否定しました。理由の 1 つは診断までの間隔が非常に空いていることです。それでは、この間隔がどれぐらいまでだったら認められるのかは、微妙な問題です。ただこのケースでは、裁判所は次の事情も考慮して判断したのではないかと思います。このケースの被害者は、平成 20 年 6 月にこの会社を退職されましたが、その後、平成 20 年 9 月に別の会社に就職して、平成 21 年 6 月まで勤務を続けられました。診断を受ける前の時点で、別の会社に就職して半年ぐらい働いたというエピソードがあったことは、性行為の強要との相当因果関係を否定する方向に働く要素になったように思います。

次の事案（京都地判平成 19 年 4 月 26 日）ですが、最終的には行為自体はなかったのですが、継続的に職務として性交渉を要求する発言が加害者からあったという事案です。セクシュアルハラスメントは性的な言動を意味しますが、このケースにおいては発言だけでした。加害者が性交渉を要求する発言を度々して、被害者が拒否をし続けたところ、それだったらうちには要らない、もう辞めろと、被害者が退職を強要されたという事案です。発言を行っていた加害者の責任と会社の使用者責任の双方が肯定され、慰謝料 300 万、さらに逸失利益として 273 万円が認められました。

逸失利益については、退職時の被害者の年収をベースとして、退職を強要されて、3 箇月間就労できなかった分と、それからその後の期間については 9 箇月間につき、通常の 3 分の 1 以下の就労しかできなかったことを考慮して、算定されました。つまり、実際に働けなかった期間を、最大 1 年間として、実際の損害をベースに逸失利益が計算されました。

もう 1 つ、ちょっと違う性格のケース（大阪高判平成 25 年 12 月 20 日）を説明します。これは派遣労働者に、その会社の社員でない別の出向労働者が、ストーカー行為を行ったケースです。ストーカー行為を行った出向労働者を一旦異動させたのですが、その人がまた復帰してくることになり、そのため派遣労働者の方がもうここでは働けないと、途中で契約解除した事案です。

この裁判例でクローズアップされたのは、派遣元使用者の責任です。派遣元使用者というのは、就業場所（派遣先）に常時いるわけではありませんから、派遣先の就業環境を整

備することはなかなかできない状況にあります。ここでは派遣元使用者の責任が認められました。どういう責任かと言うと、派遣労働者が出向労働者から受けたストーカー被害と、中途解除により生じた被害です。結局は派遣労働者がそこで働けなくなったことについて、速やかな対応による救済を派遣元使用者から受けられなかったことを理由として、派遣労働者が精神的苦痛を被ったとされました。

セクシュアルハラスメント被害を受けている旨、派遣労働者から告げられたのに、何らの調査も対応もしなかったことが問題視されました。ただ、このケースで被害者は完全に放っておかれたわけではなくて、派遣先が非常に大きなグループ企業だったこともあり、そのグループ企業の人権委員会の部署と派遣先が対処を行い、適切な措置を講じていました。しかし、そうしたことに派遣元は積極的な関与はしなかった、そこに派遣元使用者の責任があるとされ、慰謝料が発生したわけです。

このことに加えて、中途解除の問題がありました。

中途解除というのは、先ほども言いましたとおり、ストーカーをしていた加害者が復帰するので、被害者がもう働けないと派遣先に言って、中途解除を申し入れた。そのことについて派遣元は一度抗議しただけでやむなしとして容認した。このことについて責任があるとされたわけです。

セクシュアルハラスメントについて、小括させていただきます。

セクシュアルハラスメント対策として、まずは均等法上の各責任を果たしていただくことが最重要と思われます。均等法（指針）が求めている基本的な対応、例えば、きちっとした相談対応をしなかったということがあれば、セクシュアルハラスメントは生じやすくなりますし、企業は民事上の責任を免れないでしょう。

次の問題として、仮に企業が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困難です。起こってしまった結果に対して、企業が民事上の責任を免れることはできないだろうと思われます。企業が幾ら均等法上の責任を果たしていたとしても、民法第 715 条の使用者責任は免れないでしょうし、同法第 709 条の責任も問われる余地がないとは言えません。もちろん、企業が均等法上の責任を果たすべく、指針に従った雇用管理上の対応を十分にしていたならば、同法第 709 条の損害賠償責任は大幅に軽減されるでしょう。

被害者のメンタルヘルス不調の問題については、特に丁寧な対応が必要ですし、今後は労災の問題にもなるのではないかと思います。

【パワーハラスメント】

パワーハラスメントのお話に移りたいと思います。

まず、厚生労働省の「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」によるパワーハラスメントの定義を御説明します。

ワーキング・グループによる、職場のパワーハラスメントの定義は、「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又は職場環境を悪化さ

せる行為」となっています。

ワーキング・グループは6つの類型を示しています。「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」、これらがパワーハラスメントに該当することの説明は要しないと思います。少し考えなくてはならないのが、次の2点です。「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」と「業務上の合理性なく、能力や経験と掛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」です。端的に言えば、過大な要求も過小の要求もしてはならず、労働者には適正な業務をちゃんと与えてくださいということになります。ただ果たして、どの程度から過大な要求や過小な要求になるのか、その限界を判断することはなかなか難しいところです。それから、「私的なことに過度に立ち入ること」です。なお、これら6つの類型は典型例を類型化したものにすぎませんので、これら以外の行為も、先ほどのパワーハラスメントの定義に該当する場合があります。あくまでも類型であり、これに限定するという趣旨ではありませんので、誤解のないようにお願いします。

このようなパワーハラスメントを予防・解決するためにどうしたらよいかということについて、先ほどのワーキング・グループ報告では次の7つが述べられています。

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。相談や解決の場を設置する。再発を防止する。これらは、セクシュアルハラスメントに関して講ずべき措置として均等法が指針で述べていることと、相当部分において共通することが分かります。すなわち、トップが企業としての考えを表明するとか、教育周知、相談の場を設置して、再発を防止するとか、こうしたことはセクシュアルハラスメント対策としても重要ですが、パワーハラスメント対策としても行っていくべきということです。もちろん、セクシュアルハラスメントについては、均等法に基づいた指針で、こういうことをしてください、こうしましょうということが定められているのに対して、パワーハラスメントには、そのような法規制はありません。法規制も法的拘束力ありませんが、パワーハラスメントの予防のために、また紛争を避けるために、あるいは快適な職場環境を維持するためには、パワーハラスメントについても、セクシュアルハラスメント対策と同様の取組が必要であると思います。

その際、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と思われます。基本的にやるべきことは、似通っていますので、例えば、セクシュアルハラスメントの窓口をパワーハラスメントにも運用することも可能ではないかと思います。セクシュアルハラスメント対策の窓口をどんどん広げてハラスメント対策を行うことは十分可能であり、また必要なのではないかと思います。

次に、民事法上の責任に入ります。

基本的にはセクシュアルハラスメントの場合と同じです。使用者責任、若しくは使用者固有の責任が問われることになります。基本的には不法行為の問題です。なお、地方裁判所の判断ですが、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という

義務が労働契約上にあるとして、使用者のパワーハラスメント防止義務を肯定した裁判例もあります。理論上は、使用者が不法行為上の責任を負うのか、あるいは契約上の義務であるのかという違いがありますが、実務的には使用者が損害賠償責任を負うことでは共通し、適用条文の違いはそれほど重要ではありません。

それでは、裁判例を見てまいります。

まずは、喫煙が問題となった事案（東京地判平成 22 年 7 月 22 日）です。

喫煙が問題となるというと、普通、スモークハラスメント、たばこの被害を受けることが問題になるのですが、この事案はそうではなく、たばこを吸っている人が上司にいじめられたという事案です。部長が、喫煙者である被害者らに、冬でも扇風機の風を当てたり、被害者らを適切でない言葉で叱責したという事案です。被害者のうち 1 名は、別の上司（次長）に相談するも、真摯に対応されず、すぐに抑うつ状態を発症しました。このケースでは、加害者の責任、並びに使用者の責任が認められました。基本的に働けなかった分と、実際に掛かった医療費等がほぼ実費の形で損害（休業損害、診療費等）として認められています。その分、ちょっと慰謝料が抑えられているような気もいたします。

このケースの休業期間は数箇月程度でした。そのため全期間を休業損害として認めやすかったとも言えます。もし仮に、休業が長期化した場合にどこまで損害として認められるのかは、難しい問題です。なぜなら、長期間の休業が必要である、症状が改善しないということになると、本当に業務に原因があるのかどうか疑問になるからです。業務が原因であるならば、業務という原因が取り除かれれば、基本的に状態は良くなるはずなのですが、この点は医学的にも十分な解明がなされていないようです。

それでは、次のケースに進みます。

化粧品や医薬品をセールスする会社で、元々テレホンアポインターという形で、パートで入った方が 4 箇月後に美容カウンセラーという形で正社員になりました。しかし、配置換えで、またバイト相当のテレホンアポインターに降格されて、1 年後に解雇されたという事案（東京地判平成 20 年 11 月 11 日）です。この会社では化粧品や医薬品の医療的な効能をセールストークしていたのですが、被害者の当該社員は医療的な効能を述べるセールストークは、薬事法違反になるのではないかと疑問を持って質問したところ、会社の上層部から嫌われ、のけ者にされ、新人の当該社員はなかなか近付けないとか、挨拶を返さないとか、あるいは被害者に同調する他の社員はろくでもない連中だと言うとか、そういう状態になったということです。

このような会社の対応を裁判所は、客観的に見て、人格を否定するような罵倒と認定しました。こうした状況からいたしますと、この極度のストレスにより反応性うつ状態を発症するのは、恐らく皆さんは想像が付きやすいと思いますが、そういう事案です。

このケースでは慰謝料も治療費も認められています。かつ、逸失利益として、この後、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 年分を認めています。実はこのケースでは、相当因果関係の有無をはっきりさせずに、逸失利益の認定を緩やか

に行っています。

最後の事案（津地判平成 21 年 2 月 19 日）はいじめのケースです。被害者は養成社員として就業していました。ずっとその会社で働くことは想定されていなかった者です。

このケースではいじめとは別に、長時間の時間外労働の実態がありました。それに加えて、養成社員としての入社であったことから、理不尽な言葉や指導、いたずら、嫌がらせが度々あり、けがをさせられたこともありました。被害者と加害者は、飲食後に被害者が運転する車で事故に遭い、亡くなりました。被害者が飲酒をしているにもかかわらず、加害者は被害者に加害者の自宅まで送るよう要請したとの事情があります。

最後の点につき、裁判所は、加害者は送るようという要請をしたのであって強要ではないとして、余り重要視しませんでした。むしろ長時間の時間外労働について、会社の責任を追及しました。これは加害者が亡くなってしまったからかもしれませんが、この判決文からうかがわれる本件の本質は、被害者が無理に車を運転させられて事故に遭って、いわば加害者によって死亡させられたという印象です。そのように捉えると、慰謝料 150 万円というのは非常に少ないように思われます。

パワーハラスメントの小括を行います。

パワーハラスメントについての法規制はありません。しかし、セクシュアルハラスメントに準じた対応が必要であると考えます。なぜなら法規制はなくとも、民事上の責任はセクシュアルハラスメントの場合と同様、あるいはそれ以上に問われやすいからです。今回は、セクシュアルハラスメントで比較的多額の賠償額が出たものを紹介しましたが、かなりの被害・損害があるように見えても認められた賠償額が低いというケースが少なくありません。

他方、パワーハラスメントは、セクシュアルハラスメント以上に民事上の責任が問われやすく、かつ、会社の責任、加害者の責任、その双方の責任を認めているように思います。それはなぜかと考えると、職務と関連して行われるものだからでしょう。対して、セクハラは、職務と関連していることもありますが、それが私的な領域に属する行為なのか、非常に分かりにくい場合も少なくありません。そのため当事者や相談された人がそれを、労働問題であるとか、会社に損害賠償責任を問い得るとかを、認識しにくいのです。また、パワハラ被害者の精神障害は労災の問題に結び付きやすいことも影響していると思います。労災の認定基準（心理的負荷による精神障害の認定基準）の別表 1「業務による心理的負荷評価表」にはセクハラもパワハラも一応、載っています。パワハラと理解される内容は、ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合で、これは「強」が基本となります。「強」となった場合には、ほかに本人の素因など他の原因であることが認められなければ、基本的に業務上（労災）と判断されるというものです。

この別表 1 では「強」の例として「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^{よう}に行われた。」と記載されています。ちなみに、「中」の例は、それらが「継続していない。」場

合が該当します。上司はもとより、同僚等の嫌がらせであっても、つまり一過性のものであり、どこかで把握され、ちゃんと止めることができた場合の心理的負荷の強度は「強」ではないということです。つい一言、切れた上司がひどい叱責をしてしまったそんなときに、更なる叱責を周りが止められる環境であるかが重要になります。上司の叱責を止められなければ、「強」と判断される可能性が高まります。

他方、セクシュアルハラスメントについては次のようになっています。強姦^{かん}や本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為は、「強」とされていますが、セクシュアルハラスメントを受けたことに関しては、「中」の位置付けです。「強」として示されているのは、「身体接触を含むセクシュアルハラスメントが継続している場合」や、「身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続していない場合であっても、会社に相談しても適切な対応がなく改善されない場合とか会社に相談した後に職場の人間関係が悪化した場合」です。後者はつまり、会社が適切に対応していなければ、セクシュアルハラスメントも「強」になることがあるということです。

社内の相談・対応体制の改善と充実などへの配慮を欠く場合には、セクシュアルハラスメントによる被害者の精神疾患の発症、当該被害者の労災申請並びに使用者に対する損害賠償請求という問題が生じてくるようにも思われます。

したがいまして、皆様方におかれましては、職場の相談対応が適切になされる状況になっているかを御点検いただき、相談・対応体制が完備・充実した労働環境を維持していただきたいと申し上げて、本日のお話を結ばせていただきます。

御清聴ありがとうございました。

○司会 続きまして、質疑応答に移ります。それでは、御質問がある方は挙手でお願いします。マイクをお持ちいたします。

○会場 ありがとうございました。冒頭で先生がおっしゃられたとおり、ハラスメントというのが近年、たくさん起こっているということは、私どもも現場で感じています。それには、色々な人間関係も起因しているのではと思います。

今回は法律の観点でお話いただきましたが、一般的に法律では、弱者の救済の観点から枠組みがなされていると解釈しております。しかし、昨今におきましては、強者から弱者に対するものでないハラスメントがあるのではと思います。例えば、近年、社会問題になっている、教員の方がメンタルヘルスに陥るという、モンスターペアレントの問題があったり、民間企業の中でも、部下がハラスメントの取扱を武器に上司を威嚇したり、上司の言動を抑制し続けることにより、上司がメンタルヘルス疾患に陥ることが考えられるのですが、そのような事例があるのかどうか御教示願えるでしょうか。

○水島 御質問ありがとうございます。私が実際に取り扱ったわけではありませんが、そ

のような裁判例や相談事例があることは存じております。

ワーキング・グループのパワーハラスメントの定義では、「職場内の優位性を背景」となっています。この職場内の優位性は、職務上の地位、つまり上司の部下に対する優位性に限定されないと考えられています。部下たちが、人間関係上、上司よりも強い立場になったときには、部下に職場内の優位性があると判断されます。したがって、部下によるハラスメント行為をやめさせるよう、対応していただくことになるかと思います。

セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントの違いという観点から、補足させていただきます。セクシュアルハラスメントでは、弱い立場にある受取手がどのように感じたかが基準となります。例えば、Aさんに「結婚しないの？」と言われたときは、「いや、別にまだ。」と、にこにこ笑顔で受け答えができて、ハラスメントを感じない。しかし、Bさんから同じことを言われると、ひどい苦痛を感じてしまう、ということがあります。同じ言葉でも、Aさんの発言はセクシュアルハラスメントに該当せず、Bさんの発言はセクシュアルハラスメントに該当する可能性があるわけです。

これに対して、パワーハラスメントについては、客観的な判断が働くべきものだと考えます。

パワハラはその人が傷付いたかどうかの問題ではなくて、その業務の適正な範囲かどうかという、客観的な尺度で測るべきではないかと私自身は考えています。

○司会 ほかにございませんでしょうか。ないようでしたら、これで終了させていただきます。

それでは、本日御講演いただいた水島先生に感謝の意をこめまして、もう一度、皆様の大きな拍手をお願いいたします。ありがとうございました。

(終了)