

ハラスメントに対して問われる 会社の法的責任のあり方！



セクハラ・パワハラ…、「我が社は大丈夫」と安易に考えていませんか。特に中小企業はハラスメント対策がおろそかになっています。実際に会社内でハラスメントが発生した場合、職場の人間関係の悪化にとどまらず、会社の業績にも影響を及ぼします。仮に、自社が訴えられた場合どのような責任が認められるのか、本稿で確認しておきましょう。

図1 セクハラには2種類ある

男女雇用機会均等法11条においてセクハラに対する対策規定を定めるとともに、当該条項に関連して厚生労働省が指針を出しており（平成18年厚生労働省告示第615号）、この指針にセクハラの内容が記載されています。同指針によれば、セクハラには以下の2種類があります。

●対価型

「対価型」は、職場における性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が労働条件につき不利益を受けるものを指します。

●環境型

「環境型」は、性的な言動により労働者の就業環境が害されるものを指します。そして、男女雇用機会均等法11条では事業主に対してセクハラ防止義務を課しています。

セクハラ、パワハラ それぞれの定義を知る

「セクハラ」と「パワハラ」は、どのような意味を持っているのでしょうか。

また昨今、この二つの用語は日常的に使われていますが、人によってイメージは全く異なるのではないのでしょうか。

そこで本稿では、裁判事例をベースにセクハラ・パワハラを検証していきます。

まずは、セクハラ・パワハラを定義を確認してみましょう。

セクハラとは「セクシャルハラスメント」の略あり、日本語では「性的嫌がらせ」という意味になります。一般的には「相手方の意思に反する性的な言動をいうもの」とされており、職場においては「雇用上の関係を利用して行われる相手方の意思に反する性的な言動」になります。加えて、図1も参照してください。

一方、パワハラとは「パワーハ

「ラスメント」の略であり、「権力を背景とする嫌がらせ」を意味します。一般的には「職場における上下関係（力関係）を背景に、力関係において優位にある者が、自分より劣位にある者に対し、主に上司が部下に対して、業務の適正な範囲を超えて継続的に身体的精神的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させること」と理解されています。

昨年、労働施策総合推進法が改正され、事業主にパワハラ防止義務を課しています。しかし、パワハラは殴る蹴る叱責する罵倒するなどの行為が前記定義に当たれば該当することになりますが、実際には業務上の注意や指導と区別することが困難な場合もあり、本稿では、指示・指導との区別について裁判事例で紹介します。

また、セクハラ・パワハラは社内や職場内に限られるものではなく、社外でも問題になることがあります。例えば、派遣先会社と直接雇用関係がない派遣社員との間でも生じています。

①東京地裁の事案

セクハラ・パワハラは 「職場外の行為、でも認められる」

職場外でセクハラ行為が行われた場合でも、職務の延長（職務関連性）といえる事情があれば、会社にも責任が認められるのが一般的です。

よく問題となるのが、職場外での歓送迎会や忘年会でなされたセクハラです。以下は、職場外でセクハラが行われた場合の裁判例ですが、典型的な事案として裁判所の考え方がわかりますので紹介します。

①「東京地裁」平成 28 年 8 月 24 日判決 (D1-Law.com 判例体系より)

会社代表者が、部下である女性従業員を食事に誘った後、ラブホテルへ連れ込み、抱きつき、キスをしたが、女性従業員に拒まれ性的関係には至らなかった事案です。

女性従業員が原告として、会社と会社代表者を被告として訴訟を提起しました。判決では、会社代表者の行為をセクハラとして認定し、代表者について不法行為が成立することを最初に認めています。

会社の責任について、判決は、

「本件セクハラ行為は、終業後、被告会社の職場外で行われたものであるが、被告Yが被告会社の代表者であり、被告会社の従業員である原告に対し優越的地位を有していたといえる関係にあったこと、原告は、被告Yが上司であったことや、米国でのプロジェクトの報告や今後の指示を仰ぐという仕事に関する話をする必要があったために被告Yの誘いに応諾した旨供述していることなどに照らすと、原告にとっては、被告Yの誘いは無下に断れず、業務の延長としての側面を有していたといえる」

と、認定した上で会社についても不法行為責任が成立することを認めています。

このように、セクハラ自体が会社の職場外で行われていたとしても、業務の延長としての側面があれば、職場でセクハラ行為が行われたのと同様の責任が会社にも認められてしまいます。

この事案では、代表者と女性従業員が上司と部下の関係であったことやその誘いを無下に断れない事情があったことなどが、業務の延長として認められた根拠となっています。

②福岡地裁の事案

セクハラ・パワハラは 派遣先会社、にも責任が認められる

派遣先会社で派遣社員に対して行われたセクハラについては、派遣先会社と派遣社員との間には直接的な雇用関係はありませんが、派遣先会社にも責任が認められます。以下は、派遣先会社の責任が認められた事案となります。

②「福岡地裁」平成 27 年 12 月 22 日判決 (D1-Law.com 判例体系より)

自動車販売会社で起きた事案であり、内容は、職場外で行われた新入社員歓迎会で酒に酔った会社従業員が、派遣社員として入社した女性の太ももの裏あたりをスカートの上から両腕で抱え上げた事案となります。派遣社員の女性が原告として、会社と会社従業員を被告として訴訟を提起しました。判決は会社従業員の行為を、女性の性的羞恥心を害することが明らかである

として、女性の人格的利益を侵害し、精神的苦痛を被らせていると評価した上で、不法行為の成立を認めました。

会社の責任について、判決は、

「被告 Y は被告会社の従業員であるところ、本件行為は、勤務時間終了後に職場外の場所で行われたものではあるものの、原告ほか 1 名の新入社員歓迎会の二次会であったというのであるから、被告会社の業務に近接してその延長において行われたものと評価でき、被告会社の職務と密接な関連性があり、その業務の執行につき行われたと評価すべきである」

と、認定した上で会社についても使用者としての不法行為責任（使用者責任）が成立することを認めています。このように職場の内外を問わず、また被害者が従業員もしくは派遣社員であるかを問わず、セクハラが行われれば会社の責任が認められます。

③大阪高裁の事案

セクハラ・パワハラは 派遣元会社、にも責任が認められる

上記の②事案の他に、派遣元会社にも責任が認められるケースがあります。以下は、派遣元会社の責任が認められた事案となります。

③「大阪高裁」平成 25 年 12 月 20 日判決 (D1-Law.com 判例体系より)

派遣先企業で、出向社員がつきまとい、執拗な食事への誘いや身体への接触などのセクハラ被害を受けた派遣社員が、派遣元企業に職場環境配慮義務違反に基づく損害賠償を求めて訴えた事案ですが、裁判所は同違反を認め、派遣元会社の責任を認めました。

判決では、派遣元会社については派遣先企業がセクハラに関する義務を遵守して適正な派遣業務が行われるよう、派遣先との連絡体制の確立、関係法令の関係者への周知等の適切な配慮をすべき義務があることを認め、具体的にはセ

クハラ「防止義務」「救済義務」「二次被害防止義務」があるとしました。

「防止義務」とは、セクハラに関する指針を周知啓発し、派遣労働者のセクハラに関する苦情や相談を受ける体制を整備する義務をいいます。「救済義務」とは、派遣労働者からセクハラ被害の被害申告があった場合、事実関係を迅速かつ正確に調査し、派遣先へ働きかけるなどして被害回復、再発防止のため適正に対処する義務をいいます。「二次被害防止義務」とは、派遣労働者が二次的なセクハラ被害を受けないように適切に配慮する義務をいいます。

判決では、派遣元会社が被害者からセクハラ被害の申告があったにもかかわらず、自ら調査をせず何ら対応をしなかったとして「救済義務違反」を認めました。

派遣元会社には、セクハラ被害の事後対応の責任が認められており、セクハラ被害の申告があった場合、迅速に調査し再発防止措置を講じて被害回復を図ることが求められています。

④鳥取地裁米子支部、⑤東京地裁の事案

業務上における 「指導とパワハラ、判断基準の違い」

パワハラと業務上の指示・指導との区別が一般的には困難と思われるところがあり、区別の判断基準として参考となる裁判例を紹介します。

④「鳥取地裁米子支部」平成 21 年 10 月 21 日判決（労働判例 996 号 28 頁より）

業務上の叱責が問題となった事案となります。内容は、生命保険会社のマネージャーであった元従業員が、元上司のパワハラ行為により損害を被ったとして元上司と会社を訴えました。

判決では、元上司が営業成績の悪い元従業員に対し、

- ・「業績が悪い」
- ・「班員を育成していない」
- ・「この成績でマネージャーが務まると思っているのか」
- ・「マネージャーをいつ降りてもらっても構わない」

などの叱責をしたことを認定し、このような叱責については、

「長年マネージャーを務めてきた原告に対して、いかにもマネージャー失格であるかのような前記言葉を使って、叱責することは、マネージャーとしての原告の誇りを傷つけるもので、違法といわなければならない」

として、元上司に不法行為を、会社にも使用者責任を認めました。

元上司は、元従業員の奮闘を促す意図での叱責でしたが、長年マネージャーを務め

きた元従業員の誇りを傷つけるものとして業務上の指導や注意の範疇を超えていると判断されました。判決では、元上司による叱責が他の職員もいるところで行われたことも責任を認める要因になっています。

これに対して、次の裁判事例もあります。

⑤「東京地裁」平成 21 年 10 月 15 日判決（労働判例 999 号 54 頁より）

病院で事務総合職として採用された試用期間中の職員が、上司のパワハラを理由に病院を訴えた事案となります。判決では、

「従業員が事務処理上のミスや事務の不手際があり、その都度なされた上司による注意や指導については、正確性を要請される医療機関においては見過ごせないものであり、上司による注意指導は、必要かつ的確であるとし、単純ミスを繰り返す職員に対し、時には厳しい指摘や指導をしたことがうかがわれるが、生命健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然なすべき業務上の指示の範囲内にとどまるものである」

として、違法ではないとされています。

このように上司による指導や指示の際に行われる叱責が「パワハラであるのか」「業務上の範囲内であるのか」については、④と⑤の裁判事例では判断が分かれています。とはいえ、仮に業務に関する叱責であっても他の職員のいるところで、名誉感情や誇りなど人格を傷つける言葉や発言は業務上の指導の範囲外として、パワハラになりやすいと理解されています。

図2 ①～④の裁判例の損害賠償額

▶セクハラ・パワハラ損害賠償額

①東京地裁の事案

損害賠償額として60万円が認められ、内訳は60万円すべてが慰謝料です。

②福岡地裁の事案

損害賠償額として33万4360円が認められ、内訳は30万円が慰謝料です。

③大阪高裁の事案

損害額として50万円が、慰謝料として認められています。

④鳥取地裁米子支部の事案

慰謝料が300万円認められています。

セクハラ・パワハラ 損害賠償額（掲載事例）

ちなみに、本稿で紹介した①～④の裁判例の損害賠償額は図2の通りです。

賠償額は内容によって ピンからキリまで

●慰謝料以外にも：

上記で示したように、①～③のセクハラ事案では必ずしも高額な賠償額が認められているわけではありません。しかし、「セクハラ・パワハラ事案では慰謝料額が高くない」という認識は誤っています。

裁判所の慰謝料額の認定は、

- ・行為の悪質性
- ・行為の反復継続性
- ・被害従業員の退職の有無

などによって、大きく変わってきます。

④のパワハラ事案では300万円の慰謝料が認められているように、事案内容によっては慰謝料額が高額となる場合もあります。

さらに、セクハラやパワハラによって被害者が休職や退職に至り因果関係が認められれば、単に慰謝料だけではなく「休業損害」や

「逸失利益」が認められる可能性もあり、会社側が被る損害はとて大きくなります。

例えば、岡山地裁平成14年5月15日判決（労働判例832号54頁）のセクハラ事案では、被害者2名に対して慰謝料だけでなく「逸失利益」なども認められ、それぞれ1千万円以上の賠償額が認められています。

【まとめ】

最低限、会社が行うべき 3つの防止対策

会社内でセクハラ・パワハラがなされると、加害者及び被害者だけの問題にとどまらず、会社全体の問題となってきます。訴訟を起こされ、セクハラやパワハラが認定されると、会社の責任も認められ賠償義務が課されてしまいます。賠償額もケースによっては大きくなる可能性もあります。繰り返しになりますが、現在、法律において会社に対してセクハラ

やパワハラ防止義務を課しています。会社がセクハラやパワハラを放置しておけば、被害者から訴えられた場合、今後は会社としての責任が認められやすくなっていきます。

そのため、事業主である会社が行うべき防止対策として、図3に示す①～③の実践が要求されています。

最低限、この対応をどの会社も早急に整備する必要があります。

図3 事業主である会社が行うべき防止対策

- ①セクハラ・パワハラ防止規程を作成した上で、従業員に周知する
- ②社内研修を定期的実施し、セクハラやパワハラに対する意識啓発を行う
- ③従業員の相談窓口を設置し、相談に対応できるように体制を整えておく