

[7] 派遣先会社の講ずべきセクシャル・ハラスメント対策

Point

- (1) セクシャル・ハラスメントについては、雇用機会均等法において、事業主に対して、雇用管理上必要な措置を講じる義務が課されている(11条)が、私法上の救済事案については、判例の動向をふまえて判断されることになる。
- (2) 近時の多くの裁判例では、使用者に労働契約上の付随義務としての職場環境調整義務や職場環境配慮義務を設定して、民法415条に基づく債務不履行構成によって使用者の責任を認めるものが増加している(三重(厚生農協連合会)事件—津地判平9・11・5)。
- (3) 裁判例による職場環境配慮義務の内容は、基本的にはセクハラ指針(平成18年10月11日告示615号)における事業主の措置義務の内容と同一であり、同指針では①「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」、②「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」、③「事後の迅速且つ適切な対応」とされている。
- (4) 労働者派遣においては、派遣労働者が現実に就労しているのは派遣先会社の事務所であり、作業の指揮命令を行っているのは派遣先である。そこで、労働者派遣法47条の2では、派遣先にも、雇用機会均等法11条1項(セクシャル・ハラスメントに関する事業主が講ずべき雇用管理上の措置)の規定が適用されると定めている。

事件の概要

- 1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数(59人)
②使用者：業種(自動車部品製造業) 従業員数(215人)
③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

派遣社員として派遣先Y会社の工場で働く合同労組X組合の組合員Aが、就業中に派遣先Y会社の社員からセクシャル・ハラスメントを受けた。そこでX組合は、派遣先Y会社が講じるセクシャル・ハラスメント対策について説明するよう派遣先Y会社に団体交渉を求めた。しか

し、A組員個人から派遣先Y会社に対して本件に対する民事訴訟が提起され、派遣先Y会社は訴訟中であることを理由に団体交渉に応じなかった。そのため、X組合はあっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 派遣先会社のセクシャル・ハラスメント対策

労働側主張	使用者側主張
<p>・①A組員(派遣社員)が就業中に派遣先の社員から度重なるセクシャル・ハラスメントを受けたことについて、認知しているか回答すること、②雇用機会均等法11条1項、労働者派遣法47条の2が定める「セクシャル・ハラスメントに関する事業主が講ずべき雇用管理上及び指揮命令上の措置」について、Y会社が講じる具体的措置を明らかにすること、③今回のセクハラ被害者であるA組員と加害者である社員の双方に対して、Y会社が講じた措置、その経過と内容を説明し、全てを明らかにすること。</p>	<p>・セクシャル・ハラスメントの連絡を受けて、すぐに工場に行き、事実確認を行い、加害者には謝罪させるなどの措置をとった。団体交渉の申し入れと民事訴訟の内容が同じであったため、団体交渉が裁判に及ぼす影響を懸念して、X組合には団体交渉を延期して欲しいとお願いした。</p>

4 調整開始より終結に至るまでの経過(用いた調整手法)

当初、派遣先Y会社から「裁判で係争中なのであっせんは裁判が終わるまで延期して欲しい」旨連絡があった。使用者側あっせん員が、派遣先Y会社へ赴き、「あっせんと裁判は別の制度である。裁判を理由にして団体交渉に応じてもらえないから、X組合からあっせん申請がなされている。あっせんを応諾してもらいたい。」と説得した結果、派遣先Y会社はあっせんを受諾した。

あっせんにおいて、双方からの事情聴取を踏まえ、あっせん員から派遣先Y会社へ、「①組合が求めている要求事項は正当なものと思われること、②X組合が求めているのは民事訴訟と関係なく、派遣先Y会社のセクシャル・ハラスメント対策の充実であること、③派遣先Y会社がセクシャル・ハラスメント対策を充実することは、民事訴訟においても良い影響を与えられと考えられること」等の説得を行った。その結果、派遣先Y会社が団体交渉に応じることとなった。後日、X組合から、「本日、第1回の団体交渉を行った。X組合の要求に対し、派遣先Y会社から率直な回答があり、解決した。労働委員会のあっせんのおかげと感謝している。あっせん申請については取り下げる」と連絡が入った。「派遣先Y会社が団体交渉に応じたため」という理由で、X組合からあっせん申請取下書が提出され、本件は終結した。

解説

(1) 本事件は、派遣先会社におけるセクシャル・ハラスメント対策をめぐる事案である。

セクシャル・ハラスメントは性的嫌がらせであり、職場において労働者が市民として享受す

べき性的な自己決定・自由や名誉感情などの人格権への侵害行為である。セクシャル・ハラスメントについては、雇用機会均等法において、事業主に対して、雇用管理上必要な措置を講じる義務が課されている(11条)が、私法上の救済事案である本件事件については、判例の動向をふまえて判断されることになる。

セクシャル・ハラスメントの加害者に対しては、刑法上の強制わいせつ(176条)、名誉毀損(230条)などの刑罰が科される可能性に加えて、私法上は労働者の名誉感情や働きやすい職場で働く利益を違法に侵害した不法行為(民法709条)としての責任が追及されうることになる。

使用者等に対しても損害賠償責任が認められる可能性があり、管理職には、「職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務」があり、同義務は不法行為を構成するとし、さらに使用者も使用者責任による損害賠償責任(民法715条)を負うことがあるとして、不法行為構成により使用者の責任を認める裁判例(福岡SH事件—福岡地判平4・4・16労判607号6頁など)がある。

また、近時の多くの裁判例では、使用者に労働契約上の付随義務としての職場環境調整義務や職場環境配慮義務を設定して、民法415条に基づく債務不履行構成によって使用者の責任を認めるものが増加している(三重(厚生農協連合会)事件—津地判平9・11・5労判729号54頁など)。裁判例による職場環境配慮義務の具体的な内容として、①侵害行為の発生防止の事前の制度整備の義務と②発生した侵害への迅速且つ適切・誠実な対処を内容とする事後処理の義務が挙げられている(仙台(自動車販売会社)事件—仙台地判平13・3・26労判808号13頁、岡山(リサイクルショップA社)事件—岡山地判平14・11・6労判845号73頁など)。

なお、以上の裁判例による職場環境配慮義務の内容は、基本的にはセクハラ指針(平成18年10月11日告示615号)における事業主の措置義務の内容とほぼ同一であり、同指針では①「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」、②「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」、③「事後の迅速且つ適切な対応」とされている。

(2) 労働者派遣においては、派遣労働者と派遣先会社の間には雇用関係はないものの、派遣労働者が現実に就労しているのは派遣先会社の事務所であり、作業の指揮命令を行っているのは派遣先である。そこで、具体的な指揮命令関係を踏まえて法令上使用者に課される諸義務の実効的な履行のための効果的な責任分担の観点から、適正な派遣就労の確保をめざして、労働者派遣法47条の2は、派遣先を派遣労働者を雇用する事業主とみなして、雇用機会均等法11条1項(セクシャル・ハラスメントに関する事業主が講ずべき雇用管理上の措置)の規定を適用すると定めている。そして、派遣社員に対する派遣先上司による性的発言ないし嫌がらせ行為が派遣労働者の人格権を侵害する不法行為を構成するとして、同上司及び派遣先会社に対して連帯して77万円の支払いを命じた裁判例(航空会社派遣社員事件—東京地判平15・8・26労判856号87頁など)がある。

(3) なお、セクシャル・ハラスメント問題に関する派遣先会社の団体交渉応諾義務について、「労働者派遣法47条の2により、派遣先事業者は派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、雇用機

会均等法 11 条 1 項に規定する、職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置義務を負う。したがって、派遣先事業者は、組合員の就業中のセクシャル・ハラスメントの問題に関する事項について、労組法 7 条の「使用者」として団体交渉の応諾義務を負う」とした命令（日本製箔事件—滋賀県労委決平 17・4・1 命令集 131 集 653 頁）がある。

(4) 本事件は、派遣先 Y 会社におけるセクシャル・ハラスメント対策をめぐる事案である。派遣先 Y 会社におけるセクシャル・ハラスメント対策の充実を求めた X 組合に対し、A 組合員個人から派遣先 Y 会社に対して本件に対する民事訴訟が提起され訴訟中であることを理由に派遣先 Y 会社は団体交渉に応じなかったが、あっせん員の「派遣先 Y 会社がセクシャル・ハラスメント対策を充実することは、民事訴訟においても良い影響を与えられられること」等の説得の結果、派遣先 Y 会社が団体交渉に応じ解決した事案である。

(参照すべき法令)

憲法

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

民法

(債務不履行による損害賠償)

第四百十五条 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

(不法行為による損害賠償)

第七百九条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(使用者等の責任)

第七百十五条 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

刑法

(強制わいせつ)

第七十六条 十三歳以上の男女に対し、暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした者は、六月以上十年以下の懲役に処する。十三歳未満の男女に対し、わいせつな行為をした者も、同様とする。

(名誉毀損)

第二百三十条 公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した者は、その事実の有無にかかわらず、三年以下の懲役若しくは禁錮又は五十万円以下の罰金に処する。

(略)

労働組合法

(不当労働行為)

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(略)

二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

(略)

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

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条 事業主は、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労働条件につき不利益を受け、又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のないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(略)

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

(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の適用に関する特例)

第四十七条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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（昭和四十七年法律第百十三号）第九条第三項、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定を適用する。この場合において、同法第十一条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

(参考となる判例・命令)

- ・ 福岡 SH 事件—福岡地判平 4・4・16 労判 607 号 6 頁
- ・ 三重（厚生農協連合会）事件—津地判平 9・11・5 労判 729 号 54 頁
- ・ 仙台（自動車販売会社）事件—仙台地判平 13・3・26 労判 808 号 13 頁
- ・ 岡山（リサイクルショップ A 社）事件—岡山地判平 14・11・6 労判 845 号 73 頁
- ・ 航空会社派遣社員事件—東京地判平 15・8・26 労判 856 号 87 頁
- ・ 日本製箔事件—滋賀県労委決平 17・4・1 命令集 131 集 653 頁