

ハラスメント対策を講じる意義と課題

せいけい
成蹊大学法学部教授・中央労働委員会地方調整委員 原 昌登

はじめに

- ①本講演の内容：ハラスメントの問題について以下の観点からポイントを整理し、ハラスメントの対策を行う意義と課題をあらためて考える
- ・職場のハラスメントの現状と典型例（基礎知識の確認）
 - ・なぜ、ハラスメント対策が必要なのか
 - ・広がりを見せる様々なハラスメント
- ②レジュメに沿って進行。短時間で幅広い内容に触れるため、レジュメは資料も兼ねて詳しく、説明は**ポイント**を絞って
- ・レジュメ：重要箇所を太字／文字の大小で重要度を区別／発展的・補足的な内容は点線で囲み区別
 - ・法律の条文は重要なものに絞って脚注に掲載（そのほかの条文についてはインターネットで検索・参照可能〔**e-Gov**（イーガブ）**法令検索**〕¹等）

【目次】

一 ハラスメントの基礎知識の確認.....	2
二 ハラスメント対策が必要な背景（法的な視点から）.....	5
三 広がりを見せるハラスメントの問題.....	11
おわりに：ハラスメント対策を講じる意義と今後の課題.....	16

¹ <https://elaws.e-gov.jp/> なお、脚注では、条文に出てくる数字は原文のまま漢数字で記載した。

一 ハラスメントの基礎知識の確認

1 ハラスメントの種類とパワハラに関する問題状況

(1) 職場のハラスメントの典型例：4種類

①セクハラ（セクシュアルハラスメント）²：相手の意に反する不快な性的言動

②マタハラ（マタニティハラスメント）³：妊娠、出産等を理由とするハラスメント

③育介ハラ（育児介護ハラスメント）⁴：育児や介護に関する制度の利用等を理由とするハラスメント（「父性」のことを「パタニティ」というので、③には父親が育児をすることに
対するハラスメント＝パタニティハラスメント〔パタハラ〕も含まれる）

④パワハラ（パワーハラスメント）：地位や権限（パワー）を利用したハラスメント
※セクハラ等と違う「わかりにくさ」が特徴…注意、指導などとして行われる言動が、ときに（適法な）指導、ときに（違法な）パワハラと扱われる

(2) 特にパワハラの問題→ハラスメントの中でも突出して深刻な状況

①国に寄せられた「労働相談」では、「いじめ・嫌がらせ」が非常に多い⁵
→パワハラ関係の労働相談は、年間でおおよそ11万件！（2021年度）

②厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」⁶において、
31.4%の労働者が、過去3年間に「パワハラを一度以上受けた」と回答
（同じ回答は、セクハラでは10.2%、カスハラ〔後述するカスタマーハラスメント〕では15.0%）

² 均等法11条により、「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」と定義されている。

³ 均等法11条の3により、「職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること」と定義されている。

⁴ 育児法25条により、「職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること」と定義されている。

⁵ 厚生労働省「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、国の総合労働相談コーナーに寄せられた相談のうち、86034件が「いじめ・嫌がらせ」で、全項目で最多（10年連続）。大企業のパワハラ紛争は統計上、別項目となっており（いわゆるパワハラ防止法が大企業に先に適用されたため）、23366件。合計するとおおよそ11万件である。https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00108.html

⁶ 厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和2（2020）年度）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18384.html

2 どのような行為が「パワハラ」に該当するのか：「パワハラ6 類型」と「定義」

(1) パワハラ 6 類型→具体的なイメージ作りに有益

①身体的な攻撃 (以下、「 」内は後掲のパワハラ指針から抜粋)

「殴打、足蹴りを行うこと」、「相手に物を投げつけること」

- ・暴力は絶対に許されない

②精神的な攻撃

「人格を否定するような言動を行うこと」(基本中の基本→繰り返し確認すべき)

- ・指導に関するキーワードとして、「人格」を意識するのがポイント

→ミスに対する指導であれば、指導の対象はミスの原因と再発防止等であつて、ミスをした者の人格否定であつてはならないということ

③人間関係からの切離し

「…同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること」

- ・「無視」もパワハラ的手段になりうることに注意

④過大な要求

「新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること」

⑤過小な要求

「…嫌がらせのために仕事を与えないこと」

- ・④⑤：直接「仕事」に関することも、パワハラに当たりうることに注意

⑥個の侵害

「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報」の暴露

- ・性的指向 (どういう性が好きか)、性自認 (自分をどういう性と思うか) の暴露はパワハラに該当

(性的指向 [Sexual Orientation]・性自認 [Gender Identity] →SOGI ハラ [ソジハラ])

- ・なお、SOGI に関する侮蔑的な言動は人格の否定として②精神的な攻撃にも該当

(2) パワハラ¹の法律上の定義→①～③のパワハラ 3 要素から出来ている (①～③は講師)

「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であつて、

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

その雇用する労働者の③就業環境が害されること」

(いわゆる「パワハラ防止法」、正確には「労働施策総合推進法」の 30 条の 2 [後掲])

→「6 類型」と定義の関係：パワハラ^①の定義を満たすものの**典型例**が「6 類型」

【参考】**①優越的な関係（優位性）**に関する注意点：上司→部下が典型例だが、以下のような例もある

㊦**集団**となった部下→上司

㊧**知識や経験が豊富な非正規労働者**→正規労働者（例：パートの店員→正社員の店長）

※誰かが誰かに「パワー」を持つ背景には、様々なものがあるということ

3 ハラスメントが法律上問題となる具体的な場面

(1) 具体的な場面の整理

①**法律上の定義**に該当するか（該当→後述の「防止措置義務」の対象となる）

②ハラスメントの行為者（加害者）に対する**懲戒処分**の可否

③ハラスメントの行為者（加害者）、及び、使用者（企業等）の**損害賠償責任**の有無

④ハラスメントの被害者に対する、いわゆる「**労災認定**」（労災保険による救済）の可否

(2) 考え方のポイント

㊦：上記の①～④は、重なり合って同時に問題になることがある

例：パワハラが④労災と認められるとともに、③被害者が加害者及び使用者に慰謝料を請求

㊧：①に当たるか否かは、②以下を検討する時の**目安**になる

例：①パワハラ^①の定義に当たる言動があれば、③損害賠償責任が生じる可能性が高い

㊨：しかし、①～④は**区別**されるべき問題であることにも注意

→ハラスメントの**定義**に当てはまるか否かで、すべての問題が解決できるわけではない（この点を誤解しないように、十分な注意が必要）

たとえ①パワハラ^①の定義を完全には満たしていない言動であっても、不適切な言動などとして

③損害賠償責任が問われることがありうる

例：パワハラ 3 要素のうち**①優位性**があるとはいえない**完全な同僚同士のトラブル**（**㊦㊧**は満たす）→後述する「不法行為」等として、行為者や使用者に損害賠償責任が生じうる

→実務において、「パワハラ等と認定できないから**対応の必要なし**（対応できない）」

という理解は**誤り**（人間関係上のトラブル等として、対応が必要な場合がありうる）

二 ハラスメント対策が必要な背景（法的な視点から）

1 使用者に「防止措置義務」が課されているから

- (1) セクハラ、マタハラ、育介ハラ、パワハラについて、使用者に大きく 3 つの防止措置（3 点セット）を義務付け（以下、根拠条文は後掲の表を参照）
- ①周知・啓発（研修の実施等）
 - ②相談体制の整備（相談窓口の整備等）
 - ③発生した場合の迅速かつ適切な対応（事実確認、事後対応等）

※1：マタハラ・育介ハラには、①～③に加えて次の④も求められる

- ④業務体制の整備（周囲への業務の偏りを軽減するための業務分担の見直し、業務の点検及び効率化など）→育児や介護で仕事を抜けることで周囲の仕事の負担が増えると、ハラスメントが発生しやすい環境ができてしまうため

※2：パワハラについては、「働き方改革」の一環で 2019 年に労働施策総合推進法⁷が改正され（この通称がパワハラ防止法）、はじめて防止措置の義務付けが定められた→段階的に、まず 2020 年 6 月 1 日から大企業に、2022 年 4 月 1 日からは中小企業⁸を含めた全企業にパワハラ防止措置を義務付け（今年度…パワハラ防止法の全面施行年）

- (2) 上記と同じく、セクハラ、マタハラ、育介ハラ、パワハラについて、以下を理由とした解雇その他の不利益取扱いを法律で禁止
- ⑦ハラスメントを使用者に相談したこと
 - ⑧使用者によるヒアリング調査に答えるなど相談対応へ協力したこと
- （企業規模を問わず 2020 年 6 月 1 日から）

※従来も、こうした不利益取扱いは労働者が争えば解雇規制等に反するとして違法とされたはず→法律で明確に禁止されることで、抑止と行政の働きかけが期待できる（安心して相談できる環境を整備することで、被害者の泣き寝入りを防ぐ）

⁷ 正式名称：労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

⁸ 条文では「中小事業主」と表記。資本金の額または出資の総額が 3 億円（小売業、サービス業では 5 千万円、卸売業では 1 億円）以下、または、常時使用する労働者数が 300 人（小売業では 50 人、卸売業、サービス業では 100 人）以下の事業主と定義されている（労働施策総合推進法の附則 3 条）。

【参考資料】労働施策総合推進法 30 条の 2（雇用管理上の措置等）※4 項以下略

1 項 事業主は（注：事業主…使用者が企業など法人の場合はその法人、個人経営の場合はその個人）、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する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。

2 項 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 項 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

(3) セクハラ、マタハラ、育介ハラ、パワハラについて、措置義務に反した場合や不利益取扱いを行った場合

①法律上の義務違反→行政（労働局）による働きかけの対象となる

- ・労働局長名による助言・指導・勧告、勧告に従わない場合の企業名公表
- ・措置の実施状況などについて報告を求めることができるとした上で、虚偽報告や報告をしなかった場合に過料の処分を行いうる（過料：刑事罰ではなく行政上の罰）

②当事者から申請があつた場合、紛争調整委員会による「調停」手続も行いうる⁹

【確認】日本においては、ハラスメントを直接「禁止」するのではなく、防止措置等を通してハラスメントを防止しようという枠組みを採用→直接禁止する（例えば「〇〇ハラ罪」を作る）となると、刑法上の厳密な議論等も必要になり、なかなか進まないといったデメリットもあることなどを考慮

(4) 措置義務だけが義務ではないということ

- ・措置義務に不十分な点がある、または、全く措置を行っていない
→直接的には、行政による指導等がなされるのみ（刑事罰はない）
- ・しかし、措置が十分でない＝企業など使用者が、労働者の安全や職場環境への配慮が十分ではないと解しうる（使用者が被害者に対し損害賠償責任を負う可能性が高い〔後述〕）
→防止措置義務と民事上の賠償責任は、理論的には別の話だが、実質的には結び付いている（前述のように、ハラスメントが問題となり得る場面は重なり合う）

⁹ 均等法 16 条以下、育介法 52 条の 3 以下、労働施策総合推進法 30 条の 4 以下などを参照。

【資料】防止措置等の根拠条文の一覧

セクシュアルハラスメント (セクハラ)	防止措置等 (不利益取扱いの禁止を含む。以下同じ) : 均等法 11 条 働きかけ : 均等法 29 条以下、33 条など
マタニティハラスメント (マタハラ)	防止措置等 : 均等法 11 条の 3 働きかけ : 均等法 29 条以下、33 条など
育児介護ハラスメント (育介ハラ)	防止措置等 : 育介法 25 条 働きかけ : 育介法 56 条以下、66 条など
パワーハラスメント (パワハラ)	防止措置等 : 労働施策総合推進法 30 条の 2 働きかけ : 労働施策総合推進法 33 条以下 (特に 36 条)、41 条など

【資料】行政による「指針」の一覧 (防止措置等に関し、使用者が行うべき具体的な内容を定めている)

<p>①セクハラ指針 : 「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等についての指針」 (平成 18・10・11 厚生労働省告示 [以下、厚労告] 615 号)</p> <p>②マタハラ指針 : 「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」 (平成 28・8・2 厚労告 312 号)</p> <p>③育介指針 : 「子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」 (平成 21・12・28 厚労告 509 号)</p> <p>④パワハラ指針 : 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」 (令和 2・1・15 厚労告 5 号)</p> <p>(①～③は制定後いずれも改正されており、最新の改正は令和 2・1・15 厚労告 6 号によるものである)</p>

2 加害者に賠償責任が生じるから

- ①ハラスメント行為は法的に「不法な行為」、すなわち「**不法行為**」に当たるので、被害者に対し慰謝料などの**損害賠償責任を負う**（民法 709 条）

民法 709 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。

（また、社内における懲戒処分の対象となりうるほか〔前述〕、刑事事件となる可能性も）

- ②どのような言動が「不法行為」に当たるとの判断の分かれ目は「人格」

よくある疑問：「パワハラ」と「注意、指導」の境界線は？

→**人格の否定、人格への攻撃**は、法的に許容される範囲を超え、不法行為に当たる

- ・「ぶっ殺すぞ、お前！」などと部下の留守番電話に録音したザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件¹⁰
 - ・部下に対し「新入社員以下」「何で分からない。おまえは馬鹿」等と発言したサントリーホールディングス事件¹¹
- いずれも、**相手の人格を直接的に否定…不法行為に当たる**

- ⇔・不正経理を行っていた部下に、不正経理を「解消できるのか。出来る訳がなかろうが」などと叱責した前田道路事件¹²
- ・部下のミスに対し「…前も注意したでえな。確認せんかったん。どこを見たん」などと叱責したゆうちょ銀行事件¹³
- いずれも、**人格の否定とはいえない…不法行為に当たらない**

- ③相手が「パワハラだ！」と言ったら（感じたら）、すべてパワハラ？

- ・結論は NO：法的には、**平均的な労働者の感じ方**が出発点（一般的に「そう言われたらどう感じるか、パワハラとを感じるか」が判断基準）
- ・ただし、行為者との関係性、受け手の体調や性格など、**個別の事情も考慮する**（例：体調が良くないときは、通常は平気な言葉も重く受け止める可能性がある）

¹⁰ 東京高判平成 25・2・27 労判 1072 号 5 頁（東京高等裁判所の判決で、平成 25 年 2 月 27 日に出され、「労働判例」〔略して労判〕という専門雑誌の 1072 号 5 頁に掲載されている）。

¹¹ 東京高判平成 27・1・28 労働経済判例速報 2284 号 7 頁。

¹² 高松高判平成 21・4・23 労判 990 号 134 頁。

¹³ 徳島地判平成 30・7・9 労判 1194 号 49 頁。

3 企業など使用者に賠償責任が生じるから

ポイント：職場のハラスメントについては使用者に損害賠償責任が生じる

(1) 義務違反の責任（債務不履行責任）

- ①大前提：企業（使用者）は、従業員（労働者）に対して、**信義則**（下記参照）を根拠として、安全や職場の環境に配慮する義務を負う
＝安全配慮義務、職場環境配慮義務

【用語解説】信義則

- ①信義（信頼関係）が重要であるというルールを「信義則」と呼んでおり、取引等の一般的なルールである民法のほか、**労働契約法（労契法）**にも規定がある
民法1条2項：権利の行使及び義務の履行は、**信義**に従い誠実に行わなければならない。
労契法3条4項：労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、**信義**に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
- ②信義則を根拠に、契約書や規則等に定めがなくとも、当事者間に一定の関係性があれば義務が生じると考える（裁判所の先例＝判例の積み重ねから導かれる）
- ③安全配慮義務は信義則を根拠として様々な場面で生じるが、雇用関係においては特に重要なので、確認の意味で労契法にあらかじめ明記されている
労契法5条：使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の**安全**を確保しつつ労働することができるよう、必要な**配慮**をするものとする。

- ②ハラスメントの発生→安全配慮義務等に違反したとして、損害賠償責任が生じる（法律上の**義務違反**、すなわち債務不履行に基づく責任〔民法415条¹⁴〕）

→見方を変えれば、安全配慮義務がある以上、使用者には様々なハラスメントを予防し、対応することが求められるということ
（これは防止措置義務がある4つの典型的なハラスメントに限られない話〔後述〕）

¹⁴ 民法415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。

(2) 使用者責任

加害者の雇い主（使用者）としての使用者責任も考えられる（民法 715 条）

【用語解説】 使用者責任

企業などの使用者は、従業員が「事業の執行に際し」、他人に不法行為等で与えた損害を賠償する責任がある

民法 715 条 1 項：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。（以下略）

→前掲のザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件、サントリーホールディングス事件では上司等の不法行為責任を前提に、企業の使用者責任も肯定された

- 企業は、職場のハラスメントに対し、加害者の責任であるとか、当事者同士の問題であるとして責任を逃れることはできない
(直接的な賠償責任 + 提訴などの「報道」によるイメージの低下も)

【発展】 ハラスメントに関する使用者の損害賠償責任について、複数の法的な根拠（理屈）がある意味
→いずれかが認められれば賠償責任が肯定されるので、被害者の救済に役立つと考えればよい
例：前掲ゆうちょ銀行事件では、上司の叱責は人格否定とまではいえず、不法行為に当たらないため使用者責任は否定されたが、上司と部下（被害者）の人間関係上のトラブルに対応しなかったことが安全配慮義務違反に当たるとして、被害者の自殺について使用者の賠償責任が肯定された

三 広がりを見せるハラスメントの問題

1 当事者が雇用関係にない場合

(1) 相手方（被害者）が会社の従業員ではないケース

個人事業主（フリーランス）、インターンシップ生、就職活動中の学生（就活生）など
直接の雇用関係にない相手方へのハラスメント

①防止措置に関しては、現時点では法律上の義務ではなく、配慮することが望ましい¹⁵と
いう位置付け

→パワハラ指針に明記することで、問題を周知し取り組みを促している

②しかし、安全配慮義務は、前述のように「信義則」がおおもとの根拠なので、
雇用関係（労働契約の存在）は必須ではない

→例えば、「業務委託契約」を締結した企業とフリーランスの関係においても、
安全配慮義務は肯定されうる（次頁の【注目判例】を参照）

（裁判所は、民法における信義則を根拠として、当事者に一定の関係性ができてい
る場合に安全配慮義務を肯定）

¹⁵ パワハラ指針6

【注目判例】アムールほか事件¹⁶

1 事実関係の概要

(1) X（女性）は2017（平成29）年に大学を卒業後、アルバイトをしながら、将来はフリーの美容ライターとして生計を立てたいと考え、個人のWebサイトを開設するなどしていた。2019（平成31）年3月、サイトを通して連絡してきた、エステサロンを営むY1社の代表取締役Y2（男性）からの依頼で、Xは同社Webサイトの記事の執筆やサイトの運用等を行うことになった。

(2) XはY2からエステで施術を受け、体験記事の執筆等を行ったが、施術や打ち合わせを重ねる中で、Y2がXに対し、性体験について質問したこと、施術の際、胸を見せるように求めたことやXの陰部に触ったこと、打ち合わせ時、性交渉をさせてくれたら食事に連れて行くなどと述べ、キスを迫り、自らの股間をXの臀部に押し付けたことなどが事実として認定された。Y2は契約関係をあいまいにしたまま、結果が出なければ契約終了の可能性があるとメールで発言することもあった。最終的には、Xとはまだ契約を交わしていない、スキルが低すぎるので契約は交わせないなどと述べて、報酬の支払いも拒否した。

(3) Xには不眠などの症状が出て病院でうつ状態と診断され、労働組合や警察に相談するに至った。Xは訴訟を提起し、Y1社とY2に対し、Y1社の安全配慮義務違反、Y2の不法行為責任を主張し、ハラスメントの慰謝料など総額550万円の損害賠償を請求するとともに、Y1社に業務委託契約に基づく執筆等の報酬（月額15万円）を請求した。

2 裁判所の判断

(1) Y2の言動は、Xの性的自由を侵害するセクハラ行為であるとともに、業務委託契約を結びながら報酬の支払いを正当な理由なく拒むという嫌がらせにより、経済的な不利益を課すパワハラ行為にも当たると判断。なおY2は、自身はXに対し優位な立場にあるわけではなく、ハラスメントには当たらないと反論したが、XはY2の指示を仰ぎながら執筆等の業務を行っていたとして、Y2の優位性を認めて反論を否定し、Y2自身の不法行為責任（民法709条）を認めた。

(2) Xは執筆等についてY1社の指揮監督下であり、Y1社は信義則上、Xに安全配慮義務を負っていると述べた上で、Y1社は代表者（Y2）自身によるハラスメント行為によって安全配慮義務に違反したとして、Y1社自身の債務不履行責任（民法415条）も認めた。

(3) 以上から、Y1社とY2に連帯して慰謝料等150万円をXに支払うことを命じた。

¹⁶ 東京地判令和4・5・25 労判1269号15頁。

(4) なお、正式な契約書は交わされていなかったものの、X が実際に業務を行っていたことなどから、月額 15 万円の報酬を支払う業務委託契約が X と Y1 社の間に成立していたことを認め、X の請求通りに報酬を支払うことも Y1 社に命じた。

3 判例のポイント¹⁷

①Y1 社が X に対し安全配慮義務を負いうること：前述の通り、根拠は信義則
→ (実質的な) 業務委託契約という関係性ができていることから、義務を肯定

②Y2 の行為の悪質性

- ・ Y2 の言動は、フリーランスとして生計を立てたいという X の立場につけ込んだもの
→ Y2 自身が加害者として不法行為責任を負うことは当然
- ・ Y2 は、訴訟まで X は被害を訴えたことがない、とも反論 (加害者の反論の典型例)
→ 裁判所は契約打ち切りを恐れて被害を訴えなかった可能性を指摘し、反論を否定
- ・ 経済的な不利益を課すことがパワハラ行為に当たると判示した点も注目される

③契約締結前のハラスメントについて企業の責任を肯定

- ・ 業務委託契約の成立 (実質的な成立) の前後を区別せずに、Y1 社の賠償責任を肯定
= 契約関係にない相手方に対しても、ハラスメントについての賠償責任を肯定した
- ・ まだ雇用関係がない、例えば就活生に対するハラスメント (就活ハラスメント) の事案にも応用されうる意義を持つ

④フリーランスガイドライン¹⁸：仕事の発注時に書面の交付を義務付け

- ・ 今回は契約書がなかったこともトラブルの要因 (X は契約書の案を作成するものの、Y2 は何かと理由を付けて契約書を交わさなかった)：ガイドラインの意義を再確認

⑤実務への示唆

- ・ 企業としては、社内だけでなく、社外の相手に対する言動等にも注意するように、従業員や役員にいっそうの周知啓発を図ることが求められる
- ・ 前述の通り、パワハラ指針が社外の個人事業主等に対するハラスメントについても配慮することが「望ましい」としている点も再度確認すべき

¹⁷ 今回の講師 (原) による紹介として、株式会社クオレ・シー・キューブの Web サイトに連載中の「ハラスメント関連の判例解説 (29)」がある。https://www.cuorec3.co.jp/info/thinks/hara_01_29.html

¹⁸ 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html

(2) 顧客等が加害者となるケース

カスタマーハラスメント（カスハラ）※カスタマー：Customer（客、顧客）

典型例：店舗の客から店員に対するハラスメント（暴言など）

→防止措置は法律上の義務ではないが、相談先を定め、適切に対応できるような
枠組みを整えることが望ましい¹⁹

- ・対応方針を定めて周知し、具体的な対応ルールを社員に教育する
- ・一人で対応させず周囲がフォローに入るようにする
- ・カスハラを受けた社員からの相談体制を整備する など

※なお、2022年2月、厚生労働省がカスハラ対策企業マニュアル等を公開²⁰

2 コロナ禍におけるリモートハラスメント（テレワークハラスメント）

- ・法的には、リモハラ（テレハラ）独自の規制があるわけではないが、従来からのパワハラ等にあてはまるので、当然、防止措置や損害賠償責任の対象になる

例：④オンラインの画面に映った部屋の様子を話題にし、不快感を与える

→パワハラ6類型の⑥個の侵害（パワハラのほか、セクハラにも該当する可能性あり）

- ⑥「見えないところでさぼっているのではないか」などと発言する

→パワハラ6類型の②精神的な攻撃

¹⁹ パワハラ指針7

²⁰ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24067.html

3 会社の取締役など役員（経営者）の個人責任

①「会社法」429条²¹は、取締役等が、職務を行う際に悪意、または、重過失（わざと、または、重い落ち度）によって第三者に与えた損害を賠償する責任を定めている

②したがって、例えば取締役がパワハラを認識しつつ放置していたような場合、同条に基づき、個人としての賠償責任を問われることがありうる

→パワハラで被害者が自殺に至った事案において、加害者と使用者（会社）の責任に加え、取締役の賠償責任も認めた事例としてサン・チャレンジほか事件²²がある（総額約5800万円を、加害者、会社、取締役に連帯して支払うことを命じた〔下記解説も参照〕）

→個人責任を「突きつける」こと：取締役等がより積極的にハラスメント問題に取り組むことを促す意義がある

【用語解説（発展）】連帯して支払うとは？

- ・被害者に対する損害賠償の義務（債務）は、法的には（不真正）連帯債務と位置付けられる
→各当事者は、権利者（つまり被害者側）から請求されれば、全額の賠償が必要
→例えば企業が全額を賠償した場合、あとは加害者、役員との分担の問題になると考えればよい
- ・実質的には企業が賠償を負担することも多いと思われるが、加害者や役員が訴訟等の「当事者」になることの意義は小さくない→加害行為を抑止する意義とともに、役員に対してハラスメント問題への取り組みを促す意義があると思われる

²¹ 会社法 429 条 1 項：役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う。

²² 東京地判平成 26・11・4 労判 1109 号 34 頁。今回の講師（原）による解説として、村中孝史・荒木尚志編『労働判例百選（第 10 版）』（有斐閣、2022）14 事件がある。

おわりに：ハラスメント対策を講じる意義と今後の課題

1 ハラスメント対策を講じる意義

被害者、加害者、組織（企業）の3つの視点から整理できる

①被害者を作らない：人権、そして働きやすい職場環境で働く利益を守る
(新たな被害者を作らない／被害者を早期に救済する)

②加害者を作らない：①自分が「ハラスメントをやっている」ことを**気付かせる**
→言動を改める**機会**を与える
②さらに、**法的責任（損害賠償責任）**の回避にもつながる

③組織（企業）に必要：①ハラスメントのある（蔓延する）職場＝雰囲気が悪い
→**生産性の低下（Performanceの低下）**や**人材の流出**を防ぐ
②報道等による**イメージの低下**や、**損害賠償責任**などを防ぐ

→より直接的な義務として防止措置義務（対象は4つの典型的なハラスメントのみ）があるが、本講演でも見てきたように、企業には広く安全配慮義務等がある（賠償責任を負うことを回避する意味でも、しっかりした対策が必要ということ）

2 今後の課題

(1) 基本事項の周知徹底がまだまだ必要

・ハラスメント＝**法的な責任**が生じることという理解・認識が、まだまだ不十分

・法制度に対する理解をさらに広めていく必要

(今年度からパワハラ防止法が全面施行：未対応の企業は急ぎ対策を行う義務がある)

(2) 各自の意識も重要

・ハラスメントに共通すること：法的には「相手の**人格**を傷付けることについて、責任が問われている」(キーワードは「**人格**」)

→会社（仕事）がらみだから相手の人格を傷付けても構わない…そんなはずはない!

・職場の**多様性**を意識し、相手の立場に**想像力**を働かせることも重要

(「自分がかつて言われてきたから」「自分は言われても平気」は**通用しない**と考えるべき)

(3) 使用者、そして労使に求められること

①周知啓発（研修等）を根気よく繰り返す（法律上の義務でもある）

②ハラスメントを見て見ぬふりをしない「**環境**」を作っていく

→トップの姿勢（「鶴の一声」）も重要

また、経営陣自身が加害者とならないような自覚も必要

③ハラスメント対策は経営にプラスになるという発想（マインド）も重要

【資料案内】

1 ハラスメントについて²³

①厚生労働省「**あかるい職場応援団**」Web サイト <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/index.html>

※同サイト内のコンテンツ「オンライン研修講座」で原が講師を担当

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/learning/jinji/>

②『パワーハラスメント（第2版）』岡田康子・稲尾和泉（日本経済新聞出版社〔日経文庫〕、2018）

③『パワハラ問題』井口 博（新潮社〔新潮新書〕、2020）

④『予防・解決 職場のパワハラ セクハラ メンタルヘルス（第4版）』水谷英夫（日本加除出版、2020）

⑤『職場のハラスメントー適正な対応と実務（第3版）』中井智子（労務行政、2020）

⑥『カスハラ対策実務マニュアル』香川希理編著（日本加除出版、2022）

⑦「ハラスメント関連の判例解説」原 昌登 https://www.cuorec3.co.jp/info/thinks/hara_01.html

（株式会社クオレ・シー・キューブ Web サイト <https://www.cuorec3.co.jp/>で連載中）

2 労働法全般について

①基礎から実務まで幅広く使える教科書『労働法（第9版）』水町勇一郎（有斐閣、2022）

②辞書的にも利用される詳細な教科書

『労働法（第12版）』菅野和夫（弘文堂、2019）

『労働法（第4版）』荒木尚志（有斐閣、2020）

『詳解 労働法（第2版）』水町勇一郎（東京大学出版会、2021）

③日本の雇用社会を理解するために『ジョブ型雇用社会とは何か』濱口桂一郎（岩波新書、2021）

④さっと読めて基礎から学べる労働法入門『ゼロから学ぶ労働法』原 昌登（経営書院、2022）

²³ ①：無料でさまざまな情報、資料が得られる Web サイトで、まずはアクセスしてみてほしい。②、③：新書でハラスメント問題の基本を理解できる。④～⑥：弁護士による解説。実際の事例や法律について詳しく知りたいときに有益。⑦：その他、参考になる資料等として紹介。