

ハラスメントと時効の問題について

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

・本講演の内容

- (1) ハラスメントに関する**基礎知識**をあらためて確認する
- (2) ハラスメントの事案で企業や加害者に生じる**法的な責任**について整理する
- (3) 被害者が法的な責任を追及する際の「**時効**」に関するルールを理解する

・レジュメの目次

一 基礎知識の再確認.....	2
1 職場のハラスメントの類型.....	2
2 ハラスメントが法的に問題となる場面.....	4
3 ハラスメントに関する企業の基本的な責任：防止措置義務.....	5
二 ハラスメントに関する「損害賠償責任」	7
1 加害者本人の賠償責任	7
2 企業など使用者の賠償責任.....	9
3 安全配慮義務違反が生じる具体例	11
三 ハラスメントにおける時効の問題.....	13
1 時効に関する基本的なルール	13
2 時効に関する実務的な留意点.....	16

【参考】法律の条文等はインターネットで検索・参照可能（重要なものはレジュメの脚注に掲載）
（「e-Gov（イーガブ）法令検索」<https://elaws.e-gov.go.jp/>）

一 基礎知識の再確認

1 職場のハラスメントの種類

(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）：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）：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）：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（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、すなわちパタハラも含まれる〔パタニティ＝「父性」〕）

→②と③は大きく「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」とまとめられることも

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

→パワハラは、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) パワハラとはどのような行為か：パワハラ6類型

①身体的な攻撃（後掲の行政の指針から、具体例を「 」で紹介）

「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って、ミスをした者の人格否定であっ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、パワハラに当たりうることに注意
- ・成長を期待して負荷の掛かる仕事を任せる（あるいは反省を求めて仕事から外れてもらう）などの場合には、背景や理由に関するフォローの説明が重要になる

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

(3) パワハラの実定上の定義→①～③のパワハラ 3 要素からできている (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」、正確には後掲の「労働施策総合推進法」30 条の 2)

→「6 類型」と定義の関係：パワハラの実定を満たすものの典型例が「6 類型」

※定義（パワハラ 3 要素）を読むときに特に注意すべき点

①優越的な関係…上司→部下が典型例ではあるが、以下のような例もあることに注意

②集団となった部下→上司

③知識や経験が豊富な非正社員→正社員

→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

●行為者に「悪意」があつたか否かは関係ない（定義に含まれていない）点に注意

（この点は、セクハラなど他の 3 つの類型も共通している）

→「ハラスメントをするつもりはなかつた」という言い訳は通らないということ

2 ハラスメントが法的に問題となる場面

(1) 具体的な場面の整理

- ①法律や社内の「定義」に該当するか（社内の定義…法律上の定義を参考に作られる例が多い）
- 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有無）

(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被害者が使用者等に慰謝料を請求

- ・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：法律上のパワハラ3要素のうち、④お互いに優越的な関係があるとはいえない完全な同僚同士のトラブルの場合（⑥業務上必要かつ相当な範囲は超え、⑦就業環境は悪化している）

→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

3 ハラスメントに関する企業の基本的な責任：防止措置義務

(1) 防止措置義務

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」が義務付けられている

(法律で義務付けが行われ、具体的な内容は行政の指針で定められている〔後掲〕)

①方針の明確化と周知・啓発（ハラスメントを禁じるルールの整備、研修等）

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）

※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¹が改正され（この通称がパワハラ防止法）、初めて防止措置の義務付けが定められた²

→段階的に、まず2020年6月1日から大企業に、2022年4月1日から中小企業³を含めた全企業にパワハラ防止措置が義務付けられ、現在では企業規模を問わず義務化されている

(2) 不利益取扱いの禁止

セクハラ、マタハラ、育介ハラ、パワハラについて、

- ・使用者に相談したこと、あるいは、
- ・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を理由とした、解雇その他の不利益取扱いを法律で禁止

(安心して相談できる環境作りが求められるということ。企業規模を問わず2020年6月1日から)

→措置義務に反した場合、不利益取扱いを行った場合…行政が指導などの働きかけ
(具体的な紛争についても、行政による紛争解決の援助〔サポート〕の枠組みがある)

¹ 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

² 労働施策総合推進法30条の2第1項：事業主は、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。

³ 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）。

【資料】防止措置義務等の根拠となる法律・条文の一覧

①セクシュアルハラスメント ⁴ (セクハラ) 男女雇用機会均等法 (均等法) ⁵	防止措置 (不利益取扱いの禁止も含む。以下同じ) : 均等法 11 条 法違反等に対する働きかけ : 均等法 29 条以下 紛争解決の援助 : 均等法 17 条、18 条以下等
②マタニティハラスメント ⁶ (マタハラ) 男女雇用機会均等法 (均等法)	防止措置 : 均等法 11 条の 3 法違反等に対する働きかけ : 均等法 29 条以下 紛争解決の援助 : 均等法 17 条、18 条以下等
③育児介護ハラスメント ⁷ (育介ハラ) 育児・介護休業法 (育介法) ⁸	防止措置 : 育介法 25 条 法違反等に対する働きかけ : 育介法 56 条以下 紛争解決の援助 : 育介法 52 条の 4、52 条の 5 以下等
④パワーハラスメント (パワハラ) [定義等は前述] 労働施策総合推進法 (労推法)	防止措置 : 労推法 30 条の 2 法違反等に対する働きかけ : 労推法 33 条以下 紛争解決の援助 : 労推法 30 条の 5、30 条の 6 以下等

【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)

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)
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)
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)
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)
(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)

⁴ 男女雇用機会均等法 (均等法) 11 条では、「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」と定義されている。

⁵ 正式名称 : 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

⁶ 均等法 11 条の 3 では、「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。

⁷ 育児・介護休業法 (育介法) 25 条では、「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。

⁸ 正式名称 : 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

二 ハラスメントに関する「損害賠償責任」

1 加害者本人の賠償責任

(1) ハラスメントは「**不法行為**」→慰謝料など被害者への損害賠償責任を負う

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。

・どのような言動が「不法行為」に当たるのか？：判断の分かれ目は「**人格**」

よくある疑問①：「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⁹
- ・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¹⁰
→いずれも、相手の人格を直接的に否定…不法行為に当たる

⇔ 部下の不正経理に対し「解消できるのか。出来る訳がなかろうが」などと叱責¹¹

- ・ミスをした部下に「…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¹² →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

よくある疑問②：相手が拒否しなかったら、ハラスメントには当たらない？

- ・結論は NO：被害者は、職場の人間関係の悪化等を懸念し、加害者への抗議や抵抗、会社への申告等を躊躇することも少なくない¹³
- ・被害者側が明確に拒否しなかったという事情は、加害者側に有利な材料とはならない点に注意

よくある疑問③：相手が「ハラスメントだ!」と感じたら、すべてハラスメント？

- ・結論は NO：法的には、平均的な労働者の感じ方が出发点
(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)
※セクハラの場合は「平均的な男性労働者」「平均的な女性労働者」を念頭に
- ・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)

⁹ ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件・東京高判平成 25・2・27 労判 1072 号 5 頁 (判例の表記方法については次頁を参照)。

¹⁰ サントリーホールディングスほか事件・東京高判平成 27・1・28 労働経済判例速報 2284 号 7 頁。

¹¹ 前田道路事件・高松高判平成 21・4・23 労判 990 号 134 頁。

¹² ゆうちょ銀行事件・徳島地判平成 30・7・9 労判 1194 号 49 頁。

¹³ 海遊館事件・最一小判平成 27・2・26 労判 1109 号 5 頁 (セクハラの事例)。

(2) なぜ「労働法」の話で「民法」が出てくるのか？

・民法：契約や取引に関する最も基本的なルール

→民法を土台として、労働法、商法、知的財産法など各分野のルールが作られている

(建物にたとえると、民法が1階部分、労働法などの各分野が2階部分)

2階部分「特別法」 **労働法** **商法** (会社法など) **知的財産法** (著作権法など) ……

1階部分「一般法」 **民法** (契約や取引に関する最も一般的なルール)

・労働関係には、労働関係のために特別に作られた労働法の各法律を適用するのが基本
(ある意味で当然の話。「特別法は一般法に優先する」と説明される)

・ただし、損害賠償や時効など、各分野で共用するルールは一般的な民法に置かれて
おり、それを使う

イメージ：2階建ての家で、1階にリビング、2階に各自の部屋がある。普段は各自の部屋にある
文房具などを使うが、各自の部屋にない共用のものは1階に取りに行行って使う

【参考】「判例」の表記方法 (判例：裁判所の判決等で先例として重要なもの)

例：海遊館事件 (①)・最一小判 (②) 平成27・2・26 (③) 労判1109号5頁 (④)

①事件名：労働法の分野では、通常、裁判の当事者となっている会社等の名前を事件名とする

②裁判所名など：最高裁第一小法廷の判決という意味。仙台地方裁判所の決定であれば「仙台地決」

※判決：訴えに対する裁判所の結論の基本形 決定：いわば判決の簡易版 (例：「仮処分決定」)

③日付：判決や決定の出された日付

④掲載誌：「労判」は多くの労働判例を掲載する専門雑誌「労働判例」の略称 (産労総合研究所が刊行)
最高裁のいわば公式の判例集である「最高裁判所民事判例集」に掲載の場合は「民集」

2 企業など使用者の賠償責任

(1) 安全配慮義務違反

- ①大前提：企業は従業員に対して（使用者は労働者に対して）、下記に挙げた「**信義則**」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**（職場環境配慮義務⇔安全配慮義務と考えればよい）

【用語解説】 信義則

- ⑦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。
労働契約法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。
- ⑧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）

→社内でハラスメントが発生し、加害者に責任（不法行為責任）が生じるような場合は、一般に企業の安全配慮義務違反も否定し難い

- ②安全配慮義務は雇用に限らず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、確認の意味で労働契約法（労契法）にあらかじめ明記されている

労働契約法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。

- ③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（**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

¹⁴ 民法415条1項：債務者がその債務の本旨に従った履行をしないとき又は債務の履行が不能であるときは、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。ただし、その債務の不履行が契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由によるものであるときは、この限りでない。

(2) 使用者責任（不法行為責任の一種）

→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）」

→例えば、加害者の言動が不法行為と認められた事例（レジュメ 7 頁の脚注 9、10）では、使用者責任も肯定されている

(3) 防止措置義務と安全配慮義務の関係

（大前提…防止措置義務と安全配慮義務は法的には「別」のもの）

④防止措置義務は、企業が国（行政）に対して負っている義務

→義務違反があれば、行政（労働局等）から様々な働き掛けを受けることになる

⑤安全配慮義務は、企業が従業員に対して負っている義務

→義務違反があれば、従業員から義務違反による賠償責任を追求されることになる

・防止措置義務を果たしていない企業→従業員の安全への配慮が十分とは考えにくい
→防止措置義務に違反があるようなケースでは、結果的に、安全配慮義務にも違反があったと判断される可能性は十分にある

・法的には「別」のものであるが、2つの義務は実質的には「関連」し合っている
→実務的には、防止措置義務を果たすこと（パワハラ指針等に沿った丁寧な対応）が、結果として安全配慮義務違反を防ぐことにつながる

3 安全配慮義務違反が生じる具体例

(1) 相談対応を放置した（何もしなかった）事例

- ・ある意味で論外
- ・ポイント：放置したことそのものについても、安全配慮義務違反の責任が生じる

【判例】P 社ほか事件¹⁵

セクハラ被害を受けた従業員が、会社に対しセクハラ調査等を求めたが、会社は被害者の退職まで何も対応せずに放置
→放置したこと自体が職場環境整備義務（≡安全配慮義務）違反であると認めた
（ほか、セクハラそのものに関する加害者と企業の責任ももちろん肯定した）

(2) 企業が加害者に注意したが、その後もハラスメント行為が続いていた事例

- ・加害者に対する注意・指導：安全配慮義務を果たす 1 つの基本形といえる
（なお、防止措置義務の「事後対応」にも当てはまるといえる）
- ・しかし、「一度注意したからそれで義務を果たした」とは言い切れない点に注意！！
→上司など会社側がハラスメントの継続を認識していた、あるいは、（認識には至っていないとしても）容易に知り得たといえれば、安全配慮義務違反となりうる

【判例】加野青果事件¹⁶

先輩社員 2 名から後輩に対するパワハラ（厳しい口調による叱責で、不法行為に該当）につき、会社の取締役が、優しい口調で接してほしい旨の注意を先輩社員 2 名に行ったが、その後もパワハラが継続し、最終的に被害者の自殺に至った
→取締役は叱責が継続していたことについて知り得たにもかかわらず、叱責を制止するような注意・指導を行っていないとして、会社の安全配慮義務違反を肯定

- ・ハラスメント事案では「フォロー」もとても重要であることを示す事例といえる
→注意・指導を行うことは重要だが、その後の経過を「見守る」という視点も
忘れないようにしたい

¹⁵ 大阪地判令和 2・2・21 労判 1233 号 66 頁。

¹⁶ 名古屋高判平成 29・11・30 労判 1175 号 26 頁。

(3) 上司による注意・指導そのものはハラスメントとまではいえないとされた事例

・ハラスメントとまでは評価できない場合、注意が必要！！

→ハラスメントの定義等に当てはまらない場合でも、対応が必要な場合がある

【判例】 ゆうちょ銀行事件¹⁷ (前掲・レジュメ 7 頁の脚注 12)

「パワハラとまではいえない」指導であったが、会社の対応として不適切な点があったとして、会社の賠償責任を肯定した事例

・部下がミスを繰り返すことに対し、「…前も注意したでえな。確認せんかったん。

どこを見たん」などと上司が日常的に厳しく叱責

・叱責は人格否定とまではいえないので不法行為に当たらず、その不法行為を前提とする会社の使用者責任も生じないとした

→しかし、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は、

会社の安全配慮義務違反に当たるとして、被害者の自殺につき会社の賠償責任を肯定

・むしろ、ハラスメントと評価できれば、対応の必要性は明らかともいえる

⇔ゆうちょ銀行事件のようなケースこそ、慎重かつ適切な対応が必要に

¹⁷ 徳島地判平成 30・7・9 労判 1194 号 49 頁。

三 ハラスメントにおける時効の問題

1 時効に関する基本的なルール

(1) 「時効」(消滅時効)とは

損害賠償請求権のような権利(「債権」)を主張された相手方は、時効の期間が過ぎた場合、時効を主張することで責任(「債務」)を回避できる

→時効の期間が過ぎることを「(時効の)完成」、時効を主張することを「援用」と呼ぶ
(なお、時効を援用するかどうかは時効を主張する当事者にゆだねられており、時効期間が過ぎたからといって、当然に権利が消滅するというわけではない)

(2) 時効については「民法」で定められている：その基本的な枠組みは？

①時効期間の基本ルール(④、⑤のいずれか早い方が時効となる)

債務不履行の主張の場合：④権利を行使できることを知ってから5年

(安全配慮義務違反等) ⑤権利を行使できる時(※)から10年(民法166条¹⁸⁾)

不法行為の主張の場合：④損害及び加害者を知ってから3年

(使用者責任も含む) ⑤不法行為の時(※)から20年(民法724条¹⁹⁾)

④：主観的起算点と呼ばれる→いずれも、損害の程度や金額まで知っている必要はない
(権利を主張し、争うことが可能といえる状態になっていることだ、とイメージすればよい)

⑤：客観的起算点と呼ばれる→被害者側が賠償請求できると知らず、結果として賠償請求が行われないままであったとしても、10年、20年経てば時効となる
ということ

※知らなければいつまで経っても時効にならないというわけではない

→基本的な法の知識を持つことや、労働相談等を行って知識を得ることが必要

¹⁸ 民法166条1項：債権は、次に掲げる場合には、時効によって消滅する。

一 債権者が権利を行使することができることを知った時から五年間行使しないとき。

二 権利を行使することができる時から十年間行使しないとき。

¹⁹ 民法724条：不法行為による損害賠償の請求権は、次に掲げる場合には、時効によって消滅する。

一 被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時から三年間行使しないとき。

二 不法行為の時から二十年間行使しないとき。

②重要な特則：前頁①の期間は、人の**生命・身体**の侵害による損害賠償請求の場合、
特則として一部**延長**される

債務不履行：⑥の権利を行使できる時から 10 年→**20 年**に延長（民法 167 条²⁰）

不法行為：④の損害及び加害者を知ってから 3 年→**5 年**に延長（民法 724 条の 2²¹）

※生命・身体**の侵害**：名誉などの人格的利益は含まれないものの、**健康**を害することは含まれる→ということは…

(3) ハラスメントの事案では？

①被害者がケガをする、**精神疾患**を発症する：上記の特則に当たることは明らか

→時効期間は、債務不履行・不法行為ともに、前頁の④が **5 年**、⑥が **20 年**となる

④損害賠償を請求できることを知っているのに請求していなかった場合は 5 年、

⑥請求できるとまったく知らなかった場合は 20 年で時効

②不快な気持ちや苦痛を感じたが、精神疾患には至っていない場合

→当然に（100%）特則に当たるとは限らない点に注意が必要

→苦痛の強さに応じて、事案ごとに判断されることになると考えられるが、

例えば PTSD（Post Traumatic Stress Disorder [心的外傷後ストレス障害]）²²等が

生じた場合は、特則に該当すると解される

③特則に当たる場合、ハラスメント事案の時効は基本的に **5 年**と理解できる

²⁰ 民法 167 条：人の生命又は身体**の侵害**による損害賠償請求権の消滅時効についての前条第一項第二号の規定の適用については、同号中「十年間」とあるのは、「二十年間」とする。

²¹ 民法 724 条の 2：人の生命又は身体を害する不法行為による損害賠償請求権の消滅時効についての前条第一号の規定の適用については、同号中「三年間」とあるのは、「五年間」とする。

²² 詳細は「こころの情報サイト」<https://kokoro.ncnp.go.jp/>（厚生労働省 Web サイトからリンクされている）の以下のページなどが参考になる。<https://kokoro.ncnp.go.jp/disease.php?@uid=iGkwv4PNzgWhQ9xI>

(4) 2020 年から改正民法が施行（債権法改正）：その前後についてのポイント

①民法の改正前の時効

- ・改正民法は、2020 年 4 月 1 日から施行されている（いわゆる「**債権法改正**」）
- ・改正前の民法では、被害者の**法的な請求**の内容で時効に大きな**差**があった
安全配慮義務違反の債務不履行責任を主張して賠償を請求する場合：10 年
不法行為（使用者責任）を主張して賠償を請求する場合：3 年
（よって、ハラスメントから 3 年以上経過している場合は、債務不履行のみが法的に主張可能だった）
- ・改正後は、簡単にいえば、債務不履行・不法行為いずれを主張する場合も前記のように**5 年**が基本で、差がなくなったといえる

②ただし、改正の経過措置にも注意が必要

- ⑦安全配慮義務違反の債務不履行については、**労働契約の締結が 2020 年 4 月 1 日より前の場合、改正前の 10 年の時効を適用**
（「債務」である安全配慮義務は、労働契約の締結当初から存在していたと考えるから）

- ④生命または身体を害する不法行為について、その損害及び加害者を知った時点が 2017 年 4 月 1 日以後の場合、2020 年 4 月 1 日時点で（改正前の）3 年の時効が完成していないため、不法行為が 2020 年 4 月 1 日より前に発生していても**改正後の 5 年の時効を適用**

→特に経過措置⑦は大きな意味を持つ（採用が 2020 年 3 月 31 日以前の場合、安全配慮義務等に関する債務不履行については、時効は 10 年ということ）

【参考】刑事事件における時効

- ・犯罪行為については、一定期間が経過すると検察官が公訴の提起（起訴）をできなくなる
- ・時効の期間は刑事訴訟法（250 条以下）で定められている

2 時効に関する実務的な留意点

(1) あくまで民事の損害賠償に関する時効であること

①前記1の内容は、あくまで被害者が加害者や企業に**損害賠償**を求める場合の話

→ハラスメント被害者の心の痛み等は決して消えないことを忘れてはならない

②ハラスメント行為からしばらく経過した後に、精神的な不調や疾患が生じることも

→「ハラスメント行為から〇年経ったから時効」などと機械的に考えることは

妥当ではない（損害が後になって発生した、実はハラスメントが継続していた、
など様々な可能性が存在）

→実際に調査を行ってみないと、時効に当てはまるか否かは判断できないということ

(2) ハラスメントの**防止措置義務**については？

①「時効」の定めは特に**存在しない**

・例えば、「事案発生から5年経ったから調査などの事後対応の責任がなくなる」
といった話では**ない**ことに注意

・少なくとも、被害者からの相談に対し「時効が過ぎているから」といった対応を
取ることは**妥当とはいえない**（勇気を出して相談したにもかかわらず、相談に来るのが
遅かったなどと非難されているような印象を被害者が持つ可能性も…さらなる被害といえる）

②仮に、被害者の損害賠償請求権の時効が完成していても…

・調査等を行って、加害者の過去の言動を明らかにすることは、**再発防止**の観点
から十分に意味がある

（例えば、加害者がまた別の被害者に対しハラスメントを行っている可能性もある）

・確かに事案によっては、調査等の対応が困難な場合もありうる（かなり前の事案で
他の関係者等がすでに在籍していない場合など）→**相談者の状況**（精神面の状況等）を
よく確認しつつ、相談者が何を求めているのかをよく聞きながら対応を検討

・時効を理由に、安易に「門前払い」のような対応を取らないことが大切

【参考】賃金に関する時効

→労働基準法（労基法）によって、民法とは異なるルールが設定されている
（前述の通り特別法〔労基法〕は一般法〔民法〕に優先するので、賃金の時効には労基法を適用）

①民法の改正前は、賃金の時効は一般的な時効（10年）よりも短い2年（短期消滅時効）

②2020年4月1日以降に支払われる賃金から、労基法の改正（115条²³、附則143条²⁴）により、以下のように一部の時効期間が長くなっている

④通常の賃金（退職金以外）の時効：民法の一般的な時効と同じく5年となるが、
従来の2年の倍以上となり長すぎるので、経過措置として当分は3年として運用

⑤退職金の時効：5年

⑥有給休暇などその他の権利：2年（⑤⑥は従来と変更なし）

※以上の労基法上の時効は、前掲（13頁）の用語でいえば主観的起算点ではなく客観的起算点を用いる（労基法115条）→例：④については賃金の支払日（給料日）が起算点となる

²³ 労基法115条：この法律の規定による賃金の請求権はこれを行使することができる時から五年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権（賃金の請求権を除く。）はこれを行使することができる時から二年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

²⁴ 労基法附則143条2項：第百十四条の規定の適用については、当分の間、同条ただし書中「五年」とあるのは、「三年」とする。3項：第百十五条の規定の適用については、当分の間、同条中「賃金の請求権はこれを行使することができる時から五年間」とあるのは、「退職手当の請求権はこれを行使することができる時から五年間、この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）の請求権はこれを行使することができる時から三年間」とする。

おわりに

【ハラスメントに関する資料案内】²⁵

①厚生労働省「あかるい職場応援団」Web サイト²⁶

※各種のマニュアル、ハラスメントについて学べる動画など、個人の学習や自己啓発はもちろん、
研修や勉強会等でもそのまま使えるコンテンツを数多く掲載（今回の講師〔原〕も運営に参加）

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『パワハラ上司を科学する』津野香奈美（筑摩書房〔ちくま新書〕、2023）

⑤『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）

⑥『ハラスメント対応の法律相談』中井智子編著（青林書院、2023）

⑦『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）

⑧「ハラスメント関連の判例解説」原 昌登（株式会社クオレ・シー・キューブ Web サイトで連載²⁷）

⑨『ゼロから学ぶ労働法』原 昌登（経営書院、2022）

【時効について参考となる民法のテキスト】

・『民法の基礎 1 総則（第5版）』佐久間 毅（有斐閣、2020）

・『基本講義 債権各論Ⅱ 不法行為法（第4版）』潮見佳男（新世社、2021）

【講師紹介】原 昌登（はら まさと） 成蹊（せいけい）大学 法学部 教授

- ・1976年宮城県生まれ。1999年3月東北大学法学部を卒業、同年4月東北大学法学部助手。
2004年4月成蹊大学法学部に着任。専任講師、助教授、准教授を経て2013年より現職。労働法専攻。
- ・現在、労働政策審議会（職業安定分科会労働力需給制度部会）委員、中央労働委員会地方調整委員、
司法試験考査委員、国家公務員採用総合職試験専門委員等を務める。研修等の講師も多数経験。
- ・最近の主な研究テーマはハラスメントの法律問題。
- ・研究業績等の詳細は<https://researchmap.jp/read0191541> を参照。

²⁵ ①：レジュメ本文の紹介を参照。②～④：新書でハラスメント問題の基本を理解できる。特に④はおすすめ。⑤～⑦：弁護士による実務解説。実際の事例や法律、実務対応について詳しく知りたいときに有益。⑧：判例のポイントを読みやすい形で紹介したもの。⑨：さっと読めて基礎を一気に学べる労働法の入門書。

²⁶ <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/index.html>

²⁷ https://www.cuorec3.co.jp/info/thinks/hara_01.html（同社 Web サイト <https://www.cuorec3.co.jp/> で連載中）