

令和6年12月18日

令和6年度 九州・沖縄地区労使関係セミナー

判例等を踏まえた中小企業における ハラスメント対策について

中央労働委員会東日本区域地方調整委員会議委員長
千葉大学大学院社会科学研究院

皆川 宏之

1 職場でのいじめ・嫌がらせの概況

- 「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」
 - 個別労働紛争解決促進法に基づく「総合労働相談」での総合労働相談件数
 - 総合労働相談件数全体では、令和5年度は121万412件
 - 法制度の問い合わせ：83万4,829件
 - 労働基準法等の違反の疑いがあるもの：19万2,916件
 - 民事上の個別労働紛争相談件数：26万6,162件

- 「令和5年度の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について」
 - 令和5年度，男女雇用機会均等法，労働施策総合推進法，パート・有期雇用労働法，育児・介護休暇法について，労働者・事業主等から寄せられた相談件数は，**167,158件**（対前年度比13.2%減）。
 - 男女雇用機会均等法の施行状況
 - 令和5年度の相談件数は，**19,482件**（対前年度比7.1%減）。**セクシュアル・ハラスメント**に関する相談が最も多かった。
 - 労働施策総合推進法（パワーハラスメント関係）の施行状況
 - 令和5年度の相談件数は，**62,863件**（対前年度比**23.6%増**）。**パワーハラスメント**に関する相談が最も多かった。
 - パート・有期雇用労働法の施行状況
 - 令和5年度の相談件数は，**6,781件**（対前年度比16.7%増）。均等・均衡待遇に関する相談が最も多かった。
 - 育児・介護休業法の施行状況
 - 令和5年度の相談件数は，**78,032件**（対前年度比32.1%減）。育児関係の相談が8割を占め，そのうち「育児休業」に関する相談が最も多かった。

2 各種の「ハラスメント」と防止措置

■ 職場での諸種のハラスメント

- 性的な言動などによるセクシュアル・ハラスメント
- 妊娠や出産にかかわるマタニティ・ハラスメント
- 育児休業の利用などに関するハラスメント
- 介護休業の利用などに関するハラスメント
- 職務上の優越的な立場や権限をもとにしたパワー・ハラスメントなど。

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

- 1997（平成9）年：**男女雇用機会均等法**改正。セクハラに関する事業主の配慮義務規定（旧21条），配慮義務の内容に関する指針
- 2006（平成18）年：**男女雇用機会均等法**改正： セクハラに関する規定が事業主の措置義務（11条1項）に強化。
 - 事業主は、**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、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動によって就業環境が害されることのないよう、その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。

■ 2019（令和元）年：**男女雇用機会均等法**改正：

- ① 労働者が**事業主に相談**したこと等を理由とする解雇その他の**不利益取扱いの禁止**（11条2項）
- ② 事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力（事実確認など）を求められた場合に**応ずる努力義務**（11条3項）
- ③ セクハラ問題（「**性的言動問題**」）に対する事業主その他国民一般の**関心と理解を深めるための広報・啓発活動**を講ずる国の**努力義務**（11条の2第1項）
- ④ セクハラ問題に対する**関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うことなどについての事業主、役員、労働者の努力義務**（11条の2第2～4項）

マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

- 2006（平成18）年：**男女雇用機会均等法改正**。妊娠・出産・産前産後休業の取得等を理由とする解雇禁止に，その他不利益取扱いを追加。
- 2016（平成28）年：**男女雇用機会均等法改正**。
 - 事業主は，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**妊娠，出産，労基法上の産前産後休業その他の母性保護措置，均等法12条，13条の母性健康管理措置を受けたこと，妊娠中の輕易業務への転換等に関する言動**により，女性労働者の就業環境が害されることのないよう，女性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（11条の3第1項）**。

■ 2016（平成28）年：**男女雇用機会均等法改正**（承前）

- 労働者が**相談**を行い，または**事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたこと**を理由とする解雇その他の**不利益取扱いの禁止**（11条の3第2項）
- ① マタハラ問題（「**妊娠・出産等関係言動問題**」）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるための広報・啓発活動を講ずる国の努力義務（11条の4第1項）
- ② マタハラ問題に対する関心と理解を深め，労働者に対する言動に必要な注意を払うことなどについての**事業主，役員，労働者の努力義務**（11条の4第2～4項）

育児介護休業等関連ハラスメント（イクハラ・ケアハラ）

- 2001（平成13）年～：**育児介護休業法**改正。育児・介護支援措置利用に対する不利益取扱いの禁止の拡充。
 - 育児休業の申出・取得（10条）, 介護休業の申出・取得（16条）
 - 子の看護休暇の申出・取得（16条の4）, 介護休暇の申出・取得（16条の7）
 - 所定外労働の制限の請求・所定外労働をしなかったこと（16条の10）, 時間外労働の制限の請求・時間外労働をしなかったこと（18条の2）, 深夜業の制限の請求・深夜に労働しなかったこと（20条の2）
 - 所定労働時間の短縮の申出・措置（23条の2）.....を理由とした**解雇その他の不利益取扱いの禁止**。

■ 2016（平成28）年：育児介護休業法改正。

- 事業主は、職場において行われる労働者に対する**育児休業・介護休業その他の子の養育・家族の介護に関する制度・措置の利用に関する言動**により労働者の就業環境が害されることのないよう、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**（25条1項）。
- 労働者が上記の**相談**を行ったこと、事業主による**相談への対応に協力した際に事実を述べたこと**を理由とする解雇その他の**不利益取扱いの禁止**（25条2項）。
- ① イクハラ・ケアハラ問題（「**育児休業等関係言動問題**」）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるための**広報・啓発活動**を講ずる国の努力義務（25条の2第1項），
- ② イクハラ・ケアハラ問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うことなどについての**事業主、役員、労働者の努力義務**（25条の2第2～4項）。

パワーハラスメント（パワハラ）

■ 2019（令和元）年：労働施策総合推進法改正。

- 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って労働者の就業環境が害されることのないよう、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（30条の2第1項）。
- 労働者が事業主に上記の相談をしたこと、事業主による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する解雇その他の不利益取扱いの禁止（30条の2第2項）。
- ① パワハラ問題（「優越的言動問題」）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるための広報・啓発活動を講ずる国の努力義務（30条の3第1項）
- ② パワハラ問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うことなどについての事業主、役員、労働者の努力義務（30条の3第2～4項）。

※ 2022（令和4）年4月1日より、労働施策総合推進法に基づくパワハラ防止措置が中小事業主にも義務化。

3 ハラスメント防止措置義務違反への法的対応

- 上記のセクハラ、マタハラ、イクハラ・ケアハラ、パワハラ防止措置措置を事業主が講じなかった場合
 - 厚生労働大臣（都道府県労働局）による報告の求め、助言、指導、勧告（均等法29条、労働施策総合推進法33条1項・36条、育介法56条）
 - 勧告に従わなかった場合の公表（均等法30条、労働施策総合推進法33条2項、育介法56条の2）

〔ポイント〕

- 均等法、労働施策総合推進法、育介法上の各種のハラスメント防止措置義務は、国が事業主に課す**公法上の義務**。違反に対して罰則の定めはないが、上記の行政的な措置の対象となる。

■ 都道府県労働局長による紛争解決の援助

- **都道府県労働局長**は、紛争当事者の双方・一方から解決への援助を求められた場合、必要な**助言・指導・勧告**を行うことができる（均等法17条1項，労働施策総合推進法30条の5第1項，育介法52条の4第1項）。
- 労働者が上記の紛争解決の援助を求めたことを理由とする解雇その他の**不利益取扱いの禁止**（均等法17条2項，労働施策総合推進法30条の5第2項，育介法52条の4第2項）。

■ 調停会議による調停

- **都道府県労働局長**は、紛争当事者の双方・一方から調停の申請があった場合、**紛争調整委員会**（個別労働関係紛争解決促進法6条1項）に**調停**を行わせる（均等法18条1項，労働施策総合推進法30条の6第1項，育介法52条の5第1項）。
- 労働者が上記の調停を申請したことを理由とする解雇その他の**不利益取扱いの禁止**（均等法18条2項，労働施策総合推進法30条の6第2項，育介法52条の5第2項）。

4 ハラスメントの民事上の法的責任

- ハラスメントにあたる行為があれば、そのことで私法上（民事上）の損害賠償責任が生じうる。
- **加害者**（雇用する労働者など）の責任 ... 被害者の人格的利益や、働きやすい職場環境の中で働く利益を侵害したものであるとして、不法行為責任（損害賠償責任）を負う（民709条）。
- 労働者のハラスメント行為は、使用者による懲戒や解雇の合理的な理由となる（判例）。

■ 使用者（事業主）の責任①

- 被用者の行った不法行為であるハラスメント行為についての**使用者責任**として、損害賠償責任を負う（民715条1項）。
- 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、または相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは使用者は使用者責任を免れるが、このような免責が認められるケースは少ない。

■ 使用者（事業主）の責任②

- 使用者は、不法行為法上の注意義務、または、労働契約上の付随義務として、安全配慮義務や労働者が働きやすい職場環境を維持する**職場環境配慮義務**を負い、この義務に違反したとされる場合には、使用者自身の不法行為責任（民709条）または債務不履行による損害賠償責任（民415条1項）が生ずる。

〔ポイント〕

- 使用者がハラスメント行為を認識していたか、認識できたにもかかわらず、適切な対応をとらなかった場合、使用者の職場環境配慮義務等への違反が認められうる。

5 ハラスメントの類型・事例（セクハラ、イクハラ）

■ セクハラの種類

- ①「**対価型**」（性的な言動や誘いを拒んだ労働者に対して解雇や雇止め、降格や左遷などの不利益をもたらすもの）、②「**環境型**」（意に反する性的な言動によって労働者の働く環境が不快になるもの）などに大別される。
- いずれにしても、職場での役員、上司、同僚、場合によっては取引先の者などの行為により労働者の人格的利益が侵害された場合には不法行為にあたりうる。

■ セクハラの違法性

- 金沢セクハラ事件・名古屋高金沢支判平成8・10・30判
タ950号193頁

- 「職場において、男性の上司が部下の女性に対し、その地位を利用して、女性の意に反する性的言動に出た場合、これがすべて違法と評価されるものではなく、その行為の態様、行為者である男性の職務上の地位、年齢、被害女性の年齢、婚姻歴の有無、両者のそれまでの関係、当該言動の行われた場所、その言動の反復・継続性、被害女性への対応等を総合的にみて、それが社会的見地から不相当とされる程度のものである場合には、性的自由ないし性的自己決定権等的人格権を侵害するものとして違法となる」。

- 金沢セクハラ事件・名古屋高金沢支判平成8・10・30判タ950号193頁（承前）
- 会社の代表取締役が雇った家政婦に対し、体に触ったり、胸を触ろうとしたり、抱きついたりした行為が違法な行為であるとして、不法行為を認定。
- 他方、原告による抗議を受けた後の代表取締役の行為は、ビジネスライクな対応をするようになったものであり、ボーナスを支給せず、後に解雇したことが違法とまではいえない。

■ 使用者の職場環境配慮義務違反

- 三重セクハラ事件・津地判平成9・11・5労判729号54頁
- 男性上司による女性看護師に対する性的発言や、深夜の休憩室での強制わいせつの行為がいわゆる環境型セクハラにあたり、不法行為に該当するとされ、また、使用者は労働者に対し労働契約上の付随義務として、信義則上、**職場環境配慮義務**を負うとして、使用者が男性上司の言動に対し、適切な措置を取らなかった結果、上司の行為を招いたことにつき、職場環境配慮義務違反の**債務不履行責任**を肯定した。

- 妊娠・出産，育児休業等を理由とする不利益取扱い
 - 女性労働者の妊娠・出産や，関連する保護措置を受けたこと，育児休業など育児支援措置を利用したことなどをきっかけとした不利益取扱いの違法性が争われるケースも多くなっている。
 - 厚生労働省「令和5年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」によると，
 - 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止を定める均等法9条に関連した相談件数：**5,075件**。
 - 育児休業に係る不利益取扱い禁止を定める育介法10条に関連した相談件数：**5,179件**。

■ 広島中央保健生活協同組合事件・最一小判平成26・10・23民集68巻8号
1270頁

- 病院の訪問リハビリチームに配置され副主任として勤務していた労働者（理学療法士）が、労基法65条3項に基づき、妊娠中の軽易業務への転換を希望し、より簡易な病院リハビリ科に異動する際に副主任を外れ、その後、産前産後休業および育児休業後に復歸した際、再び副主任に任ぜられなかった事例。
- 女性労働者につき**妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として均等法9条3項が禁止する不利益取扱いにあたる**とし、①労働者が自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するとき、または②業務上の必要性の内容や程度に照らして、均等法9条3項の趣旨および目的に実質的に反しないものと認められるときには、同項の禁止する取扱いにはあたらないとした。
- 差戻控訴審で、本件での副主任からの降格が不法行為にあたると判断されている。

■ 社会福祉法人全国重症心身障害児（者）を守る会事件・東京地判平成27・10・2労判1138号57頁

- 社会福祉法人に勤める従業員らが、育児短時間勤務制度を利用したことを理由として、本来昇給すべき程度の昇給が行われたこと（8分の6を乗じて昇給号俸が算定されたこと）につき、本件昇給抑制は、労働者に育児短時間勤務制度の利用を躊躇させ、ひいては育児・介護休業法の趣旨を実質的に失わせるおそれのある育介法23条の2違反の不利益取扱いに当たる、として、不法行為に基づく損害賠償請求を認容。

6 ハラスメントの類型・事例（パワハラ）

- 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て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厚労告第5号）
 - ① **身体的な攻撃**：暴行，傷害
 - ② **精神的な攻撃**：脅迫，名誉毀損，侮辱，ひどい暴言
 - ③ **人間関係からの切り離し**：隔離，仲間外し，無視
 - ④ **過大な要求**：業務上明らかに不要なことや達成不可能なことの強制，仕事の妨害
 - ⑤ **過小な要求**：業務上の合理性なく能力や経験とか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
 - ⑥ **個の侵害**：私的なことに過度に立ち入ること

〔ポイント〕

- 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って、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、労働者に**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**
- 業務上の指導などとの線引きが難しいとされてきたが... 客観的にみて、労働者の精神的・身体的な利益（人格的利益）を侵害するような行為は**違法**。
- 業務上、必要な行為だった、という主観的な言い訳は通じなくなっていると考えるべき。

■ 身体的な攻撃（暴行，傷害）

- サン・チャレンジほか事件・東京地判平成26・11・4労判1109号34頁
- 飲食店勤務の労働者に対し、上司から、尻、頭、頬を叩く行為や厨房のしゃもじで殴ったこと、ライターの火を近づけたり離したりするなどの行為があった。労働者の自殺と上司の行為との間に因果関係があるとして、会社・代表取締役の損害賠償責任を認定。
- 住吉神社ほか事件・福岡地判平成27・11・11労判1152号69頁
- 神社の代表役員が、労働者（神職）に、服装の注意とともに腕などを複数回殴り、頭を丸坊主にするよう命じたことが、指導方法として許容しうる範囲を著しく逸脱したとして、不法行為を認定。

■ 精神的な攻撃（脅迫）

- クレイン農協ほか事件・甲府地判平成27・1・13労判1129号67頁
- 保険（共済）のノルマ未達成について、上司から月に2, 3回程度、大きな声で叱責を受け、叱責の際、「給料を返してもらわなければならない」（笑いながら）「自殺するなよ」などの発言があった。労働者の自殺と上司の行為との間に因果関係があるとして、上司および使用者の損害賠償責任を肯定。
- 国・神戸西労基署長（阪神高速パトロール）事件・大阪高判平成29・9・29労判1174号43頁
- 空手経験のある上司が、部下の労働者に対し「道場へ来い」などの発言や、「殺すぞ」などと怒鳴りつけた行為が、部下労働者の自殺との間に因果関係があると認定（労働者の死亡について業務災害と認定）。

■ 精神的な攻撃（名誉毀損，侮辱）

- サントリーホールディングス事件・東京地判平成26・7・31労判1107号55頁
- 上司から資料の提出を指示された労働者が、指示通りの資料を提出できなかった際に、上司から複数回、指導が行われ、そのなかで「新入社員以下だ。お前にはもう任せられない」、「お前は馬鹿」などの発言があり、上司の言動が労働者の名誉感情をいたずらに害したものと評価された。

■ 精神的な攻撃（暴言）

- 暁産業ほか事件・福井地判平成26・11・28労判1110号34頁
- 上司が入社後1年に満たない労働者に対し、「学ぶ気持ちがあるのか、いつまで新人気分だ」、「毎日同じことを言う身にもなれ」、「死んでしまえばいい」などの発言を多数行った。これらの発言は、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて人格を否定し、威迫するものとして不法行為を認定。

■ 人間関係からの切り離し（隔離，仲間外し）

- 大和証券ほか 1 社事件・大阪地判平成27・4・24労判1123号133頁
- 労働者が出向先で，その労働者以外に使用する者がいない，長机とパイプ椅子，パソコンが置かれた部屋に席を移され，営業部員全員が出席する会議に参加を求められず，社内の共有フォルダにもアクセスすることができないようにされたことが，嫌がらせと評価され，不法行為を認定。

■ 過大な要求

- 医療法人社団恵和会ほか事件・札幌地判平成27・4・17労判1134号82頁
- 老人保健施設の一般入浴介助，見守りその他，これまで1人の職員に集中することのなかった業務を1人の労働者に集中させたことが，嫌がらせと受け止められてもやむを得ないとして，法人の職場環境配慮義務違反として債務不履行による損害賠償責任を認定。

■ 過小な要求

- 学校法人須磨学園ほか事件・神戸地判平成28・5・26労判1142号22頁
- 高校の日本史の授業を担当していた労働者に対し、使用者がその担当を外し、教材研究のみに従事させた上、その後に自宅待機としたことが、業務上の必要性を欠き、労働者を自主退職に追い込む不当な動機・目的で行われたものであるとして、不法行為を認定。

■ 個の侵害

- 関西電力事件・最判平成7・9・5労判680号28頁
- ある労働者らが特定の政党の党员や同調者であることから、使用者が、職制による監視・調査を行い、尾行したり、会社で使用しているロッカーを勝手に開けて手帳を写真撮影したことなどにつき、不法行為を認定。
- 「パワハラ指針」では、①労働者を職場内外で監視することや私物の写真撮影、②労働者の性的指向・性自認・病歴・不妊治療などの機微な個人情報について、その労働者の同意なく他の労働者に曝露することなどを「個の侵害」としている。

7 ハラスメント問題の予防・解決

- 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議WG報告（平成24年1月）
- この問題を予防・解決するための労使の取組み
 - 職場のパワーハラスメントを予防するために
 - 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
 - 職場のパワーハラスメントを解決するために
 - 相談や解決の場を設置する
 - 再発を防止する

ハラスメント関連指針

- **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指針）（平成18・10・11厚労告第615号）
- **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厚労告第312号）
- **育介指針**（子の養育又は家族の介護を行い，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厚労告第509号）
- **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て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厚労告第5号）

事業主が雇用管理上講ずべき措置（各指針）

- 事業主の方針等の明確化，その周知・啓発
- 相談（苦情を含む）に応じ，適切に対応するための必要な体制の整備
 - － 相談に対応する担当者をあらかじめ定める。または，外部の機関に相談への対応を委託する。
- ハラスメントに係る事後の迅速な対応
 - － 相談の申出があった場合，事実関係を迅速・正確に確認
 - － 相談窓口の担当者，人事部門などが，相談者・行為者の双方から事実関係を確認する。
- ハラスメントの事実が確認できた場合，被害者への適正な配慮，行為者への適正な措置
- 相談者・行為者のプライバシー保護

8 結びにかえて

- 「ハラスメント」として相談された事例がすべて違法な不法行為となるわけではない。しかし，防止措置の対象として，上記の言動に起因する問題を広く捉えて，**啓発・相談・研修**等を繰り返すことで原因や背景となる要因を解消すべき。
- **相談窓口，相談者，調査担当者**などに信頼できる人物をつけることが肝要。そのためには，事が起こってから対応するではなく，普段からの準備が必要。
- 労働組合など，労働者代表が適切に関わることも重要。

■ ご清聴ありがとうございました。