

## 「職場におけるハラスメント（セクハラ・パワハラ）の基礎知識と対応策」

弁護士 北野了考

### 第1 職場におけるハラスメントの実態

#### 1 セクハラ

##### (1) 都道府県労働局雇用均等室へのセクハラ関係の相談件数

➢ 12, 228件、全体の52.5%（平成23年度）

➢ 11, 749件～15, 799件（平成19～23年）

##### (2) 均等室による助言、指導、勧告の件数

➢ 6, 393件（助言）、3, 234件（指導）、44件（勧告）

#### 2 パワハラ

##### (1) パワハラが増加傾向

➢ 都道府県労働局への職場のいじめ、嫌がらせに関する相談件数は約6600件（平成14年）から約46000件（平成23年）へと増加

##### (2) 平成24年度、厚生労働省委託事業としての「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」

➢ 企業調査において、過去3年間にパワハラ相談を1件以上受けた企業は45.2%

➢ 従業員調査において、パワハラを受けた後で「何もしなかった」人が46.7%

### 第2 セクハラとパワハラ

#### 1 ハラスメントとは

➢ 人の尊厳を傷つけ、精神的・肉体的な苦痛を与える嫌がらせやいじめ

➢ 他に、モラルハラスメント、ジェンダーハラスメント、アカデミックハラスメント、ドクターハラスメント等

#### 2 言葉が誕生した時期

➢ セクハラ（性的嫌がらせ）という言葉は80年代から、最初の判決は静岡地沼津支判平成2年12月20日

➢ パワハラは2002年頃から広がった和製英語

#### 3 セクハラとは

##### (1) 男女雇用機会均等法第11条

➢ 「対価型」とは、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給など（労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的にみて不利益な配置転換など）の不利益を受けること

➢ 「環境型」とは、労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業す

る上で看過できない程度の支障が生じること

- (2) 職場におけるセクハラは、「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に起因する

➤判断基準として、「平均的な女性労働者の感じ方」「平均的な男性労働者の感じ方」（通達）

➤時代や社会の受け止め方によって変わり得る

#### 4 パワハラとは

- (1) 確立した定義はない

- (2) 「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（平成24年3月15日付、厚生労働省、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議）

➤職場のパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、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」

➤「職場内の優位性」とは、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識など様々な優位性が含まれる

#### 5 セクハラとパワハラの違い

➤パワハラに比べ、いかなる行為がセクハラに該当するのか定義が確立しており、事業主に求められる対応も明確化

➤セクハラは業務上の必要性が伴わないので、人が嫌がることはしないというのが基本

➤指導や注意、叱責は、人材の育成や業務遂行、職場の秩序維持のため必要なもの

➤パワハラの有無は、必ずしも受け手の主観重視ではなく、社会通念に照らした客観的な判断がなされるべき

### 第3 セクハラに関する規律

- 1 男女雇用機会均等法第11条及び「**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についての指針**」（平成18年厚生労働省告示第615号、セクハラ指針）

➤事業主に対し、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を義務付け

➤①事業主の方針の明確化及びその周知啓発、②相談体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応、④プライバシー保護及び不利益取り扱い禁止並びにそれらの周知

#### 2 適用範囲

➤男性労働者にも適用される

➤パート社員、契約社員、派遣社員（派遣法47条の2）も含む

➤「職場」には、取引先の事務所、取引先と打ち合わせをするための飲食店、顧客の自宅、出張先等も含むので、上司や同僚に限らず、取引先や顧客もセクハラ的行為者たり得る

### 3 行政による解決

- セクハラに関する事業主と労働者間の紛争は、都道府県労働局長による紛争解決の援助（均等法17条）や機会均等調停会議による調停（均等法18条）の対象

## 第4 具体的事例（セクハラ）

### 1 身体的接触

- 抱きつき、キスする等
- 強制わいせつはアウト
- 肩及び背中と臀部に対する接触を区別した判例（千葉地判平成12年1月24日）

### 2 性的発言

- 性的な事実関係を尋ねる、恋人の有無を尋ねる、容姿について論評する、結婚や出産について尋ねる、「〇〇ちゃん」と呼ぶ等
- 「エイズ検査を受けた方が良い」「処女じゃないでしょう」等、一審が職場における雑談の域を出ない、酒席における発言である等として慰謝料請求等棄却したのに対し、控訴審は上司部下の関係で平素から打ち解けて話す関係ではないし、発言の必要性がなく、他の従業員も同席しており名誉も毀損する等として違法性を認めた事例（東京高判平成20年9月10日）
- 「処女か」と質問、「ワシ、Xちゃんが欲しいねん」と肉体関係を迫ることを繰り返して退職を余儀なくさせた、加害者が中小企業の代表者、被害者が18歳でようやく就職したばかりであることを考慮して違法性を認めた事例（大阪地判平成7年8月29日）

### 4 噂の流布

- 編集長が部下の女子社員に対して、異性関係が乱脈であるかのような性向を非難する発言、異性関係者の個人名を具体的に挙げて（全員会社関係者）内外に噂した、放逐の手段として用いられた結果、退職を余儀なくされたと認定して違法性を認めた事例（福岡地判平成4年4月16日）

### 5 違法性の判断基準

- 「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、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、当該言動が行われた場所、その言動の反復・継続性、被害女性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の人格権を侵害するものとして、違法となる」（名古屋高裁金沢支判平成8年10月30日）

## 第5 セクハラが企業にもたらす損失

- 1 職場環境の悪化、業務への支障（就業意欲の低下）、人材の流出
- 2 行政指導（均等法29条）、勧告に応じない場合の企業名公表（同法30条）

➤企業イメージの悪化

### 3 民事責任（損害賠償）

➤不法行為責任（民法715条・使用者責任）、労働契約上の付随義務（職場環境配慮義務）違反としての債務不履行責任（民法415条）

➤職場外、業務時間外でも、加害行為の場所（職場やその延長とみられる場所か）、加害行為の時間（勤務時間中やそれに準ずるような時間中か）、加害行為者と被害者の関係（職務上の地位、権限を乱用して行為に及んだか）、加害行為に至る経緯（職務に関連した発言があったか）等から「事業の執行につき」（民法715条）に該当するか総合的に判断される

➤慰謝料のほか、退職に伴う逸失利益が認められることも

## 第6 セクハラが起きた時の対応

### 1 事実関係の正確かつ迅速な確認

➤双方から、場合によっては第三者からも事実確認

➤密室での出来事だが、供述証拠のみで認定されることも（旭川地判平成9年3月18日）

➤①他の証拠と整合している、②不自然、不合理でない、③具体的かつ詳細、④時の経過による内容変遷がない、⑤その他自己に不利益な内容も含まれるか等で供述証拠の信用性を判断

➤被害者は対等な当事者間での行動とは異なった行動をとらざるを得なくなるとの経験則（例えば、やむを得ず行為者に迎合するメールを送ったからといってセクハラを受けたことを単純に否定する理由にならない）

➤強制わいせつ行為の被害者の言動としては、通常でない点、不自然な点が多々存在するとして一審が強制わいせつ行為の存在を否定したのに対し、不自然さがあることは認めつつも、性的被害者の行動パターンを一義的に経験則化し、それに合致しない行動が架空のものであるとして排斥することはできない（逃げたり声を上げたりすることが一般的な抵抗であるとは限らない）として、判断を逆転させた事例（仙台高裁秋田支判平成10年12月10日）

➤対処を申し入れたのに適切な措置がとられずに以後も同様のセクハラ行為が起きた点について、職場環境配慮義務違反の債務不履行責任を肯定した事例（津地判平成9年11月5日）

➤事実が確認できなかった場合には、速やかに社内調査を終了させ、社外の紛争処理システムの利用による公正な判断を利用することも

➤紛争の解決の援助（均等法17条）、調停（同法18条）などの利用

### 2 プライバシー保護

➤事実関係の確認への協力者も含む

➤法的に必要なことまで無理に詳細な事実を聞き出そうとすると被害者を傷つけ、かえって事態を悪化させることも

- 3 行為者に対する懲戒その他の処置
  - 両者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、
  - 懲戒規定に該当するが、強制わいせつとは一線を画す行為（酒席で肩を抱く、女性の胸の大きさを話題にする）であったこと、反省の情を示していること、これまでセクハラにつき指導注意がなされていないこと等を考慮して、懲戒解雇は重きに失するとして権利濫用として無効とした事例（東京地判平成21年4月24日）
- 4 被害者に対する措置
  - メンタルケア
  - 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（厚労省平成16年10月、平成21年3月改訂）
  - 5つのステップ①病気休業開始及び休業中のケアの段階、②主治医による職場復帰可能の判断の段階、③職場復帰支援プラン作成の段階、④最終的な職場復帰の決定、⑤職場復帰後のフォローアップ
- 5 再発防止策
  - その後の被害者にとって、安全快適な職場環境となっているか。加害者が同様の問題を起こさないようになったか。別の加害者を生じさせない職場環境となったか。
- 6 その他
  - 秘密裏に処理しない、個人間の問題として当事者の解決に委ねない。
  - 被害申告を受けた企業が適切な事後措置を講じている場合には、講じていない場合と比べ被害が小さくなり、慰謝料額も減額されるはず。

## 第7 セクハラ予防策

- 1 セクハラ指針を参考に
  - 企業が労働者各人の個人的行動を全てコントロールするのは不可能
  - セクハラ指針に基づいた措置を講じていれば、責任を免れるべき事案が多くなるのでは
- 2 企業の方針について周知、啓発
  - 広報、研修会、規定の整備
  - 社員向け研修と管理職向けの研修
  - 社内アンケート調査の実施
- 3 相談窓口の整備
  - 電話及びメール、場合によっては外部機関
  - セクハラに該当するか微妙な場合でも、広く相談に対応する
  - 担当者に対する研修、マニュアル整備
  - 従業員1000人以上の企業で9割以上、99人以下の企業では4割弱で相談窓口を設置している（厚生労働省平成24年度実態調査）
- 4 行為者への厳正な対処
  - セクハラの実行者が懲戒規定の適用対象となる旨を明確化

## 第8 セクハラと労災

- 1 労災手続への関与
  - 労働基準監督署宛に労働者死傷病報告の提出
  - 休業補償給付支給請求書等への事業主の証明
- 2 うつ病など精神障害を発症した場合の業務起因性
  - 「**心理的負荷による精神障害の認定基準**」（平成23年12月26日基発1226第1号）
    - ①対象となる精神障害を発病していること、②発病前おおむね6ヶ月間に業務による強い心理的負荷が認められること（但し、セクハラのように出来事が繰り返されるものについては、発病の6ヶ月よりも前にそれが始まり、発病まで継続していたときは、始まった時点からの心理的負荷を評価する）、③業務以外の心理的負荷や個体側要因により精神障害を発症したとは認められないこと
- 3 労災保険法上の業務上疾病の認定と、民事上の損害賠償責任の認定との違い
  - 労災は無過失責任、過失相殺もない
  - 労災認定されたとしても、直ちに、企業が民事上の損害賠償請求を負うことにはならない（予見可能性など）
  - 上記認定基準も、あくまで労災保険給付を行うに当たっての行政の基準に過ぎない

## 第9 パワハラに関する規律

「**職場のパワーハラスメントの予防、解決に向けた提言**」（平成24年3月15日付厚生労働省・職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議）

- 同提言における職場のパワーハラスメントの概念、典型的な6つの類型
- 「職場内の優位性」については、人間関係や専門知識などの様々な優位性が含まれるため、同僚同士や部下から上司に対するパワハラもあり得る

## 第10 パワハラと業務上の指導との境界

- 1 パワハラが社会問題化した背景
  - 企業間競争の激化による社員への圧力の高まり、職場内のコミュニケーションの希薄化や問題解決機能の低下、上司のマネジメントスキルの低下、上司の価値観と部下の価値観の相違の拡大など
- 2 厚生労働省平成24年度実態調査
  - 企業が課題として最も多く掲げるのは「パワハラかどうかの判断が難しい」
  - 懸念事項としても「権利ばかり主張する者が増える」「パワハラに該当するとは思えないような訴え、相談が増える」が多く挙げられた
- 3 上記提言は6類型ごと
  - ①（身体的な攻撃）は「業務の適正な範囲」に含まれない
  - ②（精神的な攻撃）③（人間関係からの切り離し）は原則として「業務の適正は範

困」を超える

➤④（過大な要求）⑤（過少な要求）⑥（個の侵害）は線引きが容易でないので、各職場でその範囲を明確にする取り組みを行うのが望ましい

- 4 指導として必要性、合理性のないケース（業務とは無関係の容姿、家族に関する発言）、嫌悪の感情が混じっているケース（「個人的にお前が嫌いだ」）、人格を否定する発言が繰り返されているケースは危険

## 第11 具体的事例（パワハラ）

### 1 厚生労働省平成24年度実態調査

➤従業員調査で多いのは、「精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言）」「過大な要求」「人間関係からの切り離し」「個の侵害」「過少な要求」「身体的な攻撃」の順

### 2 飲食への誘い

➤しばしば飲みを誘う、旅行に誘うことについて、部下全員を対象としたもので、職場の親睦を図る趣旨で、参加するか否かも自由であれば、不法行為にあたらなかった事例（東京地判平成16年1月23日）

➤普段、コミュニケーションが全く取れていない部下を重大な話のときだけ付きあわせて、しつこく説得するのは危険

### 3 暴行行為

➤上記厚生労働省提言

### 4 過剰な指導助言

➤言葉自体が激しい、人格や存在自体を否定する、嫌悪の感情の側面がある等

➤MRとして勤務していた者に対し「存在が目障りだ、いるだけでみんなが迷惑している」「おまえのカミさんも気がしれん、お願いだから消えてくれ」「お前は会社を食い物にしている、給料泥棒」「お前は対人恐怖症やろ」等の言動が精神障害を発症させる程度に過重な心理的負荷を与えたとして、自殺との業務起因性を認めた事例（東京地判平成19年10月15日）

➤メールによる叱責は、ニュアンスや真意が伝わりにくい、むやみに「CC」に他の社員を入れない

➤「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。これ以上、当SCに迷惑を掛けなください」というメールを職場の同僚十数名へ送信したのは、指導叱咤督促しようという目的は相当でパワハラの意図があったとはいえないが、名誉感情をいたずらに毀損するもので、許容限度を超えた表現として不法行為が認められた事例（東京高判平成17年4月20日）

➤反省文の提出

➤軽微な過誤について執拗に反省文の提出を求めたのは、指揮監督権の行使としての

裁量の範囲を逸脱した違法があるとした事例（東京地裁八王子支判平成2年2月1日）

- 信頼関係があれば、多少厳しい指導でも、否定される可能性あり（相手次第で接し方を変えていく必要がある）
- 自殺した海上自衛隊員に対する上司のいじめ、指導の行き過ぎの存否が問題となり、良好な関係にあった上司と、そうでなかった上司とで違法性の判断が分かれた事例（福岡高判平成20年8月25日）

#### 5 不当な業務命令

- 業務命令権にも一定の限界
- 二度にわたり産休を取ったこと及びその後の態度が気に食わないという校長の嫌悪感に端を発したもので、仕事外し、職員室内隔離、第三職員室隔離、自宅研修、さらに賃金差別など、見せしめ的にエスカレート、懲戒解雇以上に過酷な処遇として、業務命令権の濫用として違法無効、慰謝料600万円を認めた事例（東京高判平成5年11月12日）
- 遂行不能な仕事の強制、能力経験とかけ離れた仕事の強制
- 銀行の機構改革の一環として、業務上組織上の高度の必要性から行われた降格については裁量権を逸脱した濫用的なものではないが、課長職まで経験させた者を、さらに総務課（受付業務）へ配転した点は実力主義の外資系企業でも是認されず、勤労意欲を失わせやがて退職に追いやる意図をもってなされたもので、違法とした事例（東京地判平成7年12月4日）

#### 6 退職強要

- 解雇の合理的理由がなく、退職勧奨にも応じない場合に、自発的に退職するよう仕向ける
- 業績不振に陥った会社で退職勧奨の対象となった者が希望退職に応募しなかったため、仕事を取り上げて、有用性がかなり低い統計作業に従事させた行為が、退職強要の目的は認定しなかったものの違法であるとした事例（東京高判平成8年3月27日）

#### 7 内部告発に対する報復

- ヤミカルテル等を外部報道機関に内部告発した従業員につき、内部告発を理由に、配置、異動や昇格等において不利益に取り扱ったことが、人事権の裁量の範囲を逸脱するものとして違法とされた事例（富山地判平成17年2月23日）

### 第12 パワハラが企業にもたらす損失

- 1 社員が心の健康を害する、職場の士気が低下する、人材の流出
  - 2 新聞、雑誌での報道（レピュテーションリスク）、上場会社なら株主総会での質問
  - 3 民事責任（損害賠償）
- 使用者責任（民法715条）、職場環境配慮義務違反（民法415条、パワハラを放置することは許されない）



- セクハラが個人的な行為といえる場合があるのに対し、パワハラについては、行き過ぎた指導・叱責など、職務の範疇を超えとはいえず、事業執行性は認められやすい

### 第13 パワハラが起きた時の対応

- 1 上記厚労省の提言
  - ①相談や解決の場を設置する(相談窓口を設置する、対応責任者を定める、外部専門家と連携する)
  - ②再発を防止する（行為者に対し再発防止研修を行う）
- 2 セクハラ対応を参考に
- 3 行為者に対する懲戒その他の処置
  - 派遣社員に対し「謝れ」「辞めてしまえ」等と言いながら椅子を蹴るなどした社員につき、職場規律を著しく乱し、業務遂行に支障を来すなど風紀秩序を乱す行為を行ったもので、改悛の情も無いとして就業規則に基づきけん責処分（賃金も減額）としたことにつき、当該社員からの損害賠償請求を棄却した事例（大阪地判平成24年5月25日）
- 4 都道府県労働局が運営する個別労働紛争解決制度の利用
  - 総合労働相談コーナーでの相談（個別労働関係紛争解決促進法3条）
  - 助言、指導（同法4条）紛争調整委員会によるあっせん（同法5条）

### 第14 パワハラ予防策

- 1 上記厚労省の提言
  - ①トップのメッセージ(職場のパワハラを職場からなくすべきであることをトップが示す)、②ルールを決める（就業規則に関係規定を設ける）、③実態を把握する（従業員アンケート）、④教育する（研修）、⑤周知する（組織の方針や取り組みについて）
  - セクハラ対策（セクハラ指針）など既存の枠組みを活用する
  - 社員向け研修でパワハラへの理解度を上げ、「権利ばかり主張する者が増える」という懸念に対処する
- 2 厚生労働省平成24年度実態調査
  - 企業における取り組みの中身として多いのは、管理職対象の講演や研修会、社内規定の整備、リーフレット等啓発資料の配布などの順
  - 効果を実感した比率が高いのが、管理職対象の講演や研修会、アンケート等による社内の実態把握、逆に低いのが社内規定の整備、リーフレット等啓発資料の配布
  - 上司と部下のコミュニケーション（上司に対する相談のしやすさ、話しやすさ）が少ない職場、残業が多く休みがとり難い職場、失敗が許されない失敗への許容度が低い職場でパワハラが生じやすい

## 第15 パワハラと労災

セクハラと同じ「**心理的負荷による精神障害の認定基準**」（平成23年12月26日基  
発1226第1号）

- うつ病での自殺について、平均的な労働者を基準とすれば、強度の心理的負荷を伴う業務とはいえ、性格的な弱さ（個体側の脆弱性、反応性の強さ）、趣味の株取引で大きな損失を被ったこと等を理由に業務起因性を否定した事例（東京高判平成19年10月11日）

以上