

労働問題（セクハラ・パワハラについて）

平成26年1月27日

弁護士 岩永隆之

第1 セクハラ・パワハラとは

1 セクハラ・パワハラの内容

(1) 相手方の意に反する性的言動

(2) 内容 対価型と環境型

※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)

① 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、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対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

② 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、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等当該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であって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛を感じてその就業意欲が低下していること。

ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛を感じて仕事が手につかないこと。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛を感じて業務に専念できないこと。

2 パワハラ の 定義 ・ 内容

(1) 力関係において優位にある上位者が下位者に対し、その地位、権限を濫用して、精神的、身体的に苦痛を与えること

(2) 内容

※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、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」)の掲げる典型例

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤ 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(過小な要求)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできない。

②と③については、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられる。

④から⑥までについては、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられる。こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましい。

3 労働者の保護されるべき利益

(1) 名誉、身体 の 安全 など (労契法 5 条)

(2) 良好な職場環境で仕事をする利益

※セクハラに関して、前記指針は事業主に対して次の4点の措置を講ずるよう求めている(なお、良好な職場環境で仕事をする利益は、セクハラ事案に限定されるものではない)。

- ① 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発

- ② 相談(苦情を含む)に応じ, 適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 上記と併せて,
 - i 相談者・行為者等のプライバシー保護
 - ii 不利益取扱いの禁止

(3) 職場における自由な人間関係を形成する権利

○関西電力事件(最判平7. 9. 5判タ891号77頁)

共産党員に対して, 職場の内外で監視体制をとったり, 他の従業員に交際しないように働きかけ, 孤立化させた事案。

(4) 知識, 経験, 能力, 適性に相応しい処遇を受ける権利

○エールフランス事件(東京高判平8. 3. 27労判706号69頁)

希望退職に応じない従業員に対して, それまでの職務を変更させ業務上必要のない単純統計作業をさせた事案

第2 訴訟上の問題点

1 セクハラについて

(1) 責任追及の方法

① 加害者に対する不法行為責任

※「損害」について

- i ハラスメント→精神的苦痛(慰謝料)
- ii ハラスメント→精神的苦痛+退職(慰謝料, 退職による損害)
- iii ハラスメント→精神疾患(慰謝料, 治療費, 休業損害等)
- iv ハラスメント→精神疾患→自殺(慰謝料, 治療費, 逸失利益等)
- v ハラスメント→自殺(慰謝料, 逸失利益等)

② 使用者に対する使用者責任, 職場環境配慮義務違反責任

○業務関連性について

会社主催の懇親会后, 上司と三次会まで飲食し, 帰宅途中のタクシー内で上司からセクハラ行為を受けた女性社員が退職を余儀なくされた場合, 上司の不法行為責任のほか, 会社の使用者責任も認められた事例(ケンコーマヨネーズ事件, 東京地判平15. 6. 6判タ117

9号267頁)

※ 菅野和夫「労働法」第10版194頁によれば、「事業主は、指針に従った雇用管理上の対応を十分にしていれば使用者責任を免れることになる」とされている。

③ 被害継続中の場合、仮処分

④ 精神疾患に罹患した場合、労災申請

※平成23年新認定基準(平成23年12月26日基発0406001)により、心理的負荷の強度について、弱・中・強とする場合の具体例が記載された。

⑤ 刑事事件に該当する場合、告訴

(2) 責任追及上の問題点

① セクハラ行為の有無

密室で行われることが多く、事実認定が難しい。

→第3 立証方法

② 当該行為を違法と評価してよいか

パワハラと違い、評価はそれほど困難ではない。

違法性の判断基準の参考例

ア 行政通達(平成18年10月11日雇児発1011002号)

「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断にあたっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要である。具体的には、平均的な労働者の感じ方を基準とすることが適当である。ただし、労働者が明確に意に反することを示しているにも関わらず、さらに行われる性的言動はセクハラと解され得るものである。

イ 行政通知(平成10年11月13日職福-442別紙1,第1,2)

性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要である。

ウ 裁判例(名古屋高判金沢支部平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、違法となるというべきである。

③ 参考裁判例

- 職場の食事会の際に、男性上司が女性部下に対して、その股や太ももを撫で回し、「単身赴任は寂しいものよ」、「家で待っている愛人が欲しい」などと発言した事案で違法性が認められた（アイフル事件，京都地判平18. 4. 27判タ1226号171頁）。
- 男性店長が女性契約社員に対して、「頭がおかしいんじゃないの」、「エイズ検査を受けた方がいい」、「処女じゃないでしょう」などと発言した事案で違法性が認められた（東京風月堂事件，東京高判平20. 9. 10労判969号5頁）。
- 女性幹部が、防犯パトロールの一環として、男性職員のいる脱衣室の扉を開け、着衣のまま椅子に座っていた男性職員に近づいて話しかけた事案について、男性職員に不愉快な思いをさせたことは否定できないとしても、正当な職務行為であるとして違法性を否定した（日本郵政公社事件，大阪高判平17. 6. 7労判908号72頁）。

2 パワハラについて

(1) 責任追及の方法

- ① 加害者に対する不法行為責任
- ② 使用者に対する使用者責任，職場環境配慮義務違反責任
- ③ 被害継続中の場合，仮処分
- ④ 精神疾患に罹患した場合，労災申請

※平成23年新認定基準(平成23年12月26日基発0406001)

により、心理的負荷の強度について、弱・中・強とする場合の具体例が記載された。

⑤ 刑事事件に該当する場合，告訴

(2) 責任追及上の問題点

① パワハラ行為の有無

密室性の程度はセクハラの場合より低い，立証手段に限りがあり，やはり事実認定が難しい。

→第3 立証方法

② 当該行為を違法と評価してよいか

パワハラの場合，適切な業務指導の範囲内か否かが争いになることが多く，評価が難しい。

違法性の判断基準の参考例

ア 裁判例(海上自衛隊事件，福岡高判平20. 8. 25判時2032号52頁)

一般に，人に疲労や心理的負荷等が過度に蓄積した場合には，心身の健康を損なう危険があると考えられるから，他人に心理的負荷を過度に蓄積させるような行為は，原則として違法であるというべきであり，国家公務員が，職務上，そのような行為を行った場合には，原則として国家賠償法上違法であり，例外的に，その行為が合理的理由に基づいて，一般的に妥当な方法と程度で行われた場合には，正当な職務行為として，違法性が阻却される場合があるものというべきである。

そして，心理的負荷を過度に蓄積させるような言動かどうかは，原則として，これを受ける者について平均的な心理的耐性を有する者を基準として客観的に判断されるべきである。

イ 文献(労働相談実践マニュアル Ver.6, 180頁)

以下のいずれかに該当する場合には，違法になると考えてよいであろう。

i 当該業務命令等が，業務上の必要性に基づいていないもの

ii (外形上業務上の必要性があるように見える場合でも)，当該業務命令等が不当労働行為目的や退職強要目的など社会的に見て不

当な動機・目的に基づきなされていること

iii 当該業務命令等が労働者に対して通常甘受すべき程度を越える不利益を与えること

③ 参考裁判例

- 仕事の指導中に、上司が部下に対して物を投げつけたり、机を蹴飛ばしたり、ガムを吐き付けたり、測量用の針のついたポールを投げつけ手足に怪我をさせた（しかも口止めした）事案について、違法性を認めた（日本土建事件，津地判平21.2.19労判982号66頁）。
- 店長が店長代行に対して、当部を板壁に打ち付けるなどの暴行を行い、また、管理部長が労災手続を行おうとした店長代行に対して「ぶち殺そうかお前。調子に乗るなよお前」等の暴言を吐いた事案について違法性を認めた（ユニクロ事件，名古屋高判平20.1.29労判967号62頁）。
- 他の従業員の前で繰り返し、「ばかやろう」、「三浪して〇〇大に入ったにもかかわらず、そんなことしかできないのか」、「結局、大学出ても何にもならないんだな」、うつ病の診断書を見せると「うつ病みたいな辛気くさいヤツはうちにいらぬ。お前はクビだ」などと30分にわたり罵声を浴びせた事案で違法性を認めた（ヴィナリス事件，東京地判平21.1.16労判988号91頁）。
- 上司らが部下に対し、不正経理の解消や工事日報の作成について、「会社を辞めれば済むと思っているかも知れないが、辞めても楽にはならないぞ」などと述べる等した事案について、架空出来高の計上等につき、上司らの是正指示から1年以上が経過した時点においても是正されていなかったことなどを考慮すれば、ある程度厳しい改善指導をすることは、上司らのなすべき正当な業務の範囲内にあるものといえ、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものとは評価できず、上司らの叱責等を違法ということはできないとした（前田道路事件，高松高判平21.4.23労判990号134頁）。

④ 指導を行う場合の使用者側注意点

ア 指導・叱責の方法に配慮する（他の従業員の目につかないところ

で行い、直接面と向かって話をする。部下の人格を否定したり非難したりするようなことは言わない。)

イ 指導・叱責後は何らかの形でフォローを行う。

ウ 指導・叱責を行う前には事情聴取を行う，落ち度の有無を確認する。

第3 立証方法

1 録音

会話内容の録音は極めて有力な証拠となる。セクハラ・パワハラ of 違法性を認めた事案でも、これが決め手になったケースは多い。

在職中の労働者から相談があった場合には、録音を勧める。

2 メール

セクハラ被害にあったとする時期の前後に、被害者から加害者宛に親しげなメールを送信していた事案（当職が会社側で関与したケース）

○ なお、Aは本件学部におけるXと自己との関係を考慮し、Xの機嫌を損ねることを避け、自己に不利益等が生じないようにしたいと思って本件店舗で最後まで同席したり、同一のルートを通って帰宅し、別れ際に握手を求めたり謝礼のメールを送信したりしたものと認めるのが相当であり、かような行為があったとしてもセクハラ行為を否定すべきではないと認定した事案として、P大学事件（大阪高判平24. 2. 28 労判1048号63頁）。

3 診断書

セクハラ、パワハラによる精神的症状が出ている場合には、その旨の診断書が証拠になる。もっとも、カルテに被害の記載があっても、その信用性はまちまちであり、単に、被害者の言い分を記載したに過ぎないものも多い。特に、被害から時間が経った後の診断書では詳細な記載が少ないので、被害者側としては早期に病院に行くのがよい。

4 証人

職場の同僚，元同僚などが考えられるが，特にセクハラでは目撃者がいないことが多いし，現職の人には引き受けてもらえないことが多い。

5 本人の日記，メモなど

結局，この程度の資料しかない場合が多いが，本人の供述という側面があるので，被害の点以外にも，具体的に継続して記載してなければ，陳述書と同程度の証拠価値しか認められないであろう。

- 本人の日記の信用性が争点になった事案について，福岡高判平19.3.23（判タ1247号242頁）は，毎日の出来事等が記載されたものではないこと，被害者が他に当時悩んでいた問題もあるのにそれらに関する記載がほとんどないこと，複数の日にわたる記述の外見的な印象が似通っておりこれらを同一日にまとめて記載した可能性を排除できないことなどから，その信用性を否定した。

以上

（参考文献）

- （1）白石哲編「労働関係訴訟の実務」236頁以下（商事法務，平成24年）
- （2）日本労働弁護団著「労働相談実践マニュアル Ver.6」（平成25年）
- （3）石井妙子他編「セクハラ・DVの法律相談（新版）」（青林書院，平成24年）
- （4）水谷英夫著「職場のいじめ・パワハラと法対策（第3版）」（民事法研究会，平成22年）