

ハラスメントの法的責任

平成26年10月20日

弁護士 木村良夫

名古屋市中区丸の内 2-17-12-203

TEL052-218-3767 FAX052-203-2636

1 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・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

→平成24年1月：円卓会議ワーキング・グループ報告

(1) 裁判例からみたパワハラ問題の推移

リストラに絡んだ降格、退職勧奨・希望退職拒否者に対する例

→エールフランス事件（千葉地判H6・1・26）

職場いじめの例

→川崎市事件（横浜地裁川崎支判H14・6・27）

自殺事案

→JR西日本事件

当初、自殺との法的因果関係否定（大阪高判H18・11・24）

後に肯定（大阪高判H21・5・28）

(2) 自殺事案での労災認定裁判例の続出

静岡労基署長（日研化学）事件（東京地判H19・10・15）

→うつにより自殺した社員の労災認定を否定した労基署長の処分取消し

名古屋労基署長（中部電力）事件（名古屋高判H19・10・31）

→自殺に業務起因性を認めた

奈良労基署長（日本ヘルス工業）事件（奈良地判H19・11・12）

→上司の発言を業務起因性の要素とすべき

(3) 厚労省の精神傷害労災認定基準の改正

パワハラの要素を強度のストレス要因とする

→H21・4・6厚労省通知

2 パワハラ判断基準

職務遂行過程で、不可避免的に生じる摩擦ないしトラブルは、社会人として受忍すべき範囲がある。

↓

行為のなされた状況、行為者の意図、その行為の態様、行為者の職務上の地位、年齢、両者のそれまでの関係、他者との共謀関係等を総合的にみて、社会通念上不相当とされる程度のものである場合は、人間の尊厳を傷つける人格権を侵害するものとして、違法な行為となる。



Ex 業務との関連の有無

→権限の範囲内か否か

→行為の目的の正当性の有無 指導か単なるいじめか

→行為の程度・態様

適切か過度か 冷静か感情的か、有形力行使の有無

3 パワハラに対する法規制

(1) 職場環境調整義務違反による損害賠償義務

パワハラが退職勧奨などと結びつく場合、被害者からの救済申立があったか、それがなくとも、パワハラが存在を認識しながら放置したり、容易に探知できるのに認識しなかった場合など



職場環境調整義務違反による債務不履行責任（民法415条）ないし使用者責任（民法715条）に基づく損害賠償責任

(2) パワハラ企業責任の判例の動向

責任肯定例

A保険会社上司事件（東京高判H17・4・20）

→上司から送信したメール（意欲ややる気がないなら、会社をやめるべきなど）が目的は正当でも、侮辱的言辞として違法

ユニクロ店舗事件（名古屋地判H18・9・29、同高判H20・1・29）

三洋電機事件（鳥取地判H20・3・31）

前田道路事件（高松地判H20・7・1）

海上自衛隊事件（福岡高判H20・8・25）

→上司が侮辱する言動を2カ月間繰り返し、部下がうつになり自殺した事例
天むす・すえひろ事件（大阪地判H20・9・11）

警視庁技職員事件（東京地判H20・11・26）

責任否定例

北海道銀行事件（札幌高判H19・10・30）

→Aは、販売目標を達成するために熱心に仕事に取り組んでいたが、思うように販売実績をあげられず、支店長から厳しく注意され、軽度のうつ病に罹患したが、支店長の注意は、限度を超えたものではなく、その後、支店次長が契約の解約について確認した際のやりとりも特段不適切な点は認められず、その直後、Aが飛び出して3日後に自殺した事例において、会社がAの自殺を防止する措置をとることはできなかったとされた。

損保ジャパン調査サービス事件（東京地判H20・10・21）

→原告主張のパワハラは認められない。

前田道路控訴事件（高松高判H21・4・23）

→不正経理をしていた男性への上司の叱責は、正当な業務の範囲内とした。
三洋電機控訴事件（広島高判H21・5・22）

(3) パワハラ of 労災認定裁判例

上記のほか

亀戸労災基署長（千代田梱包）事件（東京高判H20・11・12）

→脳梗塞の発症につき、時間的基準は満たさないが、業務上の負荷、上司により繰り返される叱責、徹夜作業に伴うストレス等を理由に労災認定を肯定

(4) 懲戒処分等人事・労務管理上の措置

直接の加害者、上司の監督責任に対し、解雇を含む懲戒処分の問題へ

4 セクシュアル・ハラスメント

(1) 雇用機会均等法11条1項

＝「事業主は、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構すべき措置についての指針」（平成18年厚労省告示）

→平成26年7月改正＝同姓間も含む

(2) セクハラの種類

① 対価型

＝職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動に対する女性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

② 環境型

＝職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動により女性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女性労働者が就業する上で、見過ごせない程度の支障が生じること

5 セクハラ of 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、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、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、それら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、違法になる」（名古屋高裁金沢支判H8・10・30）

↓

事実調査の方法の問題

被害者、加害者双方への配慮→事情聴取の方法、順序など

被害者の意向の尊重 加害者の名誉保護

6 セクハラに対する法規制

(1) 刑事責任

- ① 刑法→強姦、強制わいせつ、準強姦・準強制わいせつ、わいせつ物陳列等、
名誉棄損、侮辱
- ② 特別法→軽犯罪法違反（のぞき見）、公衆の迷惑防止条例違反（接触、言動）
ストーカー規制法違反

(2) 民事責任→法的根拠は、パワハラと同じ

→賠償額の高額化

H11年前半までは、賠償額は、300万円程度

→大阪府知事セクハラ事件＝1100万円

→事実認定の困難さ＝事案の密室性

a セCONDセクハラの問題

＝セクハラ認知後の企業の対応の不備による責任

b セクハラ指針遵守による免責抗弁の可否

＝指針を遵守していることから、企業が免責されるとの抗弁

→現在まで、この抗弁による免責を認めた判例はない。

しかし、責任の寄与率による減額などで有利になる可能性はある。

(3) 行政的制裁

① 均等法11条2項のセクハラ指針による行政指導

→指針は、事業主が構すべき3項目の措置を定めている。

- a 方針の明確化・周知、啓発
- b 相談・苦情への対応
- c 事後の迅速かつ適切な対応

② 機会均等調停委員会の利用や違反企業名の公表

(4) 労災認定

→精神障害の労災認定基準に明記

- ① セクハラは、業務に関係する出来事として評価対象になる
- ② 被害が大きいセクハラでなくても、事後の職場での対応が適切でなければ、
労災認定の対象となる

(5) 懲戒処分等人事・労務管理上の措置

加害者、上司の監督責任に対し、解雇を含む懲戒処分の問題

懲戒解雇が有効とされた判例

コンピューター・メンテナンス・サービス事件（東京地判H10・12・7）

大阪観光バス事件（大阪地判H12・4・28）

F 製薬事件（東京地判H17・1・31）
軽度なセクハラに対する懲戒解雇無効の判例
日本システムワーク事件（東京地判H16・9・10）
Y社事件（東京地判 21・4・24）

7 ハラスメントによるメンタル不全

ストレスー脆弱性理論

厚労省労働局長通達

H 1 1 ・ 9 「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」

↓

H 2 3 ・ 1 2 「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に改正
→大幅増加に対応する判断の迅速化

認定基準

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発症していること
→ I D C - 1 0 のうつ病（F 3）や急性ストレス反応（F 4）
- ② 発症前のおおむね6カ月間に業務による強い心理的負荷が認められること
→業務による心理的負荷評価表＝強、中、弱のうち強と評価されること
Ex.ひどいパワハラやいじめ＝Ⅲ＋相当程度過重＝強
セクハラ＝Ⅱ＋特に過重＝強
↓
業務指導の範囲の問題
逸脱した嫌がらせやいじめか指導の範囲内の叱責か
- ③ 業務以外の心理的負荷や固体側要因により発症したと認められないこと

厚労省平成24年度発表

ひどい嫌がらせ、いじめ→99件のうち95件が労災認定
上司とのトラブル→213件のうち35件が労災認定
セクハラ→45件のうち24件が労災認定

↓

裁判所での扱い

認定基準は、ひとつの参考資料

京都下労基署長（富士通）事件（大阪地判H22・6・23）

以上

参考文献：水谷英夫「パワハラ セクハラ メンタルヘルス」日本加除出版
坂本直紀外「職場のメンタルヘルス対策の実務」民事法研究会
高井外法律事務所「現代型問題社員対策の手引き」民事法研究会
君嶋護男「ここまでやったらパワハラです」労働調査会
21世紀職業財団「増補版わかりやすいパワーハラスメント裁判例集」
同 「増補版Ⅱわかりやすいセクシュアルハラスメント裁判例集」

「現代型問題社員対策の手引き」より抜粋

〈設問 1〉

上司Aが、部下Bに対し、Bが作成した文字の誤字・脱字が多くミスが多いとして業務上の注意・指導をしたが、それでも改まらなかったため、再度前回よりきつく注意したところ、Bは「パワハラです」と言って注意・指導を受け入れない。会社はどのように対処すべきか。

〈設問 2〉

女性社員に対し馴れ馴れしく接し、相手にされないと今度はきつくあたる男性社員に対して、会社はどのように対処すべきか。

〈設問 3〉

ある部署が行った新入社員の歓迎会の二次会で、上司であるA課長から、仕事の話をしていながら太ももを触られたとして、女性新入社員から会社に被害の申出があった。この場合、今後どのような事態が想定され、会社はどのように対処すべきか。

〈設問 4〉

社員Aから、「コピーをしている際、上司Bが私の後ろを通る際に臀部を触っていくことがこれまで数回ありました。また、職場で二人きりになり、だれも見えていないことをいいことに私の手を触ったり、倉庫で商品を棚から下ろす際、わざととしか思えませんが、私の身体に接触してきます。どうか上司Bを処分して、二度とこのようなことをしないようにしてください。できれば上司とは一緒に仕事をしたくないです」との申出を受けた。この場合、会社が事実調査を含めどのように対処すべきか。

〈設問 5〉

上司の指導に従わない、上司にだけは挨拶をしないなど上司を無視し、また、職場で「上司は無能である」との発言を繰り返す社員に対し、会社はどのように対処すべきか。