Ｏ－1. セクシュアルハラスメント

【問】　私は最近、上司からしつこく食事やドライブに誘われたり、体を触られたりといったセクハラを受けており、職場へ行くのが苦痛です。上司のセクハラをやめさせるよう社長に相談したところ、「個人的な問題だ」と取り合ってくれません。どうしたらいいでしょうか。

【答】　職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主は雇用管理上、次のような措置を必ず講じなければなりません。

＜セクハラ防止のために事業主が講ずべき措置＞

①　事業主のセクハラ防止に関する方針の明確化と、労働者に対するその方針の周知・啓発

②　相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③　相談があった場合の事実関係の迅速かつ正確な確認と適正な対処

④　上記の措置と併せて、相談者や行為者などのプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱を行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発

今回の問題について、社長は、あなたの相談に乗り、適切に対応しなければなりません。社長にそのことを話し、再度相談してみてください。

なお、セクハラ被害に遭っている場合、いつ、どこで、誰に、どのようなことをされたのかという事実を具体的かつ客観的に記録するとともに、電子メールや SNS でのやり取り、手紙なども保管しておくと、裁判などの際に有効な証拠となります。

【解説】　職場でのセクシュアルハラスメントとは、「職場において、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その労働者に労働条件について不利益を与えたり、又は、性的な言動によって就業環境を害すること」をいいます。

法的には、上述のとおり男女雇用機会均等法第 11 条において、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けています（参考：Ｍ－２、Ｍ－３）。

2019 年 6 月には男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、職場でのセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントは行ってはならないこと、国・事業主・労働者にはハラスメントを防止する責務があることなどが明確に示されました。

さらに、これまでの事業主の防止措置義務に加え、相談をした労働者に対して事業主が不利益な取扱いを行うことも禁止されます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、防止措置を講ずる必要があります。

なお、その行為が個人の尊厳、名誉、プライバシーを侵害する場合、行為者本人は民法 709 条の不法行為として、使用者は同法 715 条により使用者責任を問われ、ともに損害賠償責任を負うことがあります。

セクハラやこれらのハラスメントに関する具体的な相談は福井労働局雇用環境・均等室で受け付けており、当事者に対する必要な助言、指導または勧告を求めることができます。

Ｏ－２. 職場でのいじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）

【問】　先日、仕事上のことで上司に意見を述べたところ、「新米のくせに生意気だ。俺が仕事の仕方をきっちり教えてやる。」と言われ、以来、毎日、立たされたまま長時間注意を受けたり、罵声を浴びせられたり、時には無視されることもあります。かなり精神的にまいっているのですが、仕事上のこととして我慢しなければいけないのでしょうか。

【答】　あなたに対する上司の行為は、仕事上のことであっても、必要な範囲を超えて、いじめになっていると思われます。

労働者は、労働契約に基づき、職場の規律を遵守し職務に専念する義務などを負いますが、会社には、労働者に対して賃金を支払うほか、労働者が業務を遂行する際に労働者の生命、身体、健康を守るよう配慮する義務（安全配慮義務）があります。従来から判例において認められていましたが、平成 20 年３月に施行された労働契約法（第５条）においては、明文化されています。

職場におけるいじめは、個人的なものであっても、会社にはその具体的な状況に応じて必要な配慮を行うことが求められていますので、会社の相談窓口や責任ある地位の方に相談してみましょう。

また、いじめを行っている上司が自分自身の言動をいじめと認識していない場合もあるので、相手に自分の気持ちを伝え、「やめてほしい。」とはっきりと意思表示することも必要です。

今後、行為がさらに続く、エスカレートするのであれば、法的な手続をとることなども考えて、日時や内容などを具体的に記録しておくことも大事です。

【解説】　労働契約法第５条では「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。」と定めています。

使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものです。

「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれています。また、「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではありませんが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められています。

さらに、労働安全衛生法をはじめとする労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が規定されているところであり、これらは当然に遵守されなければならないものです。

こうした労働契約法第５条に違反するような行為があった場合、同法には罰則の定めはありませんが、債務不履行責任（民法第 415 条）、不法行為責任（民法第 709 条）、使用者責任（民法第 715 条）等を追及し、損害賠償を求めることも考えられます。

職場のパワーハラスメントの防止については、これまで国の審議会等で議論が重ねられた結果、令和元年 6 月に労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワーハラスメントは行ってはならないこと、国・事業主・労働者にはそれを防止する責務があることなどが明確に示されました。

そして、その防止対策として雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられることになりました（令和 2 年 6 月施行、中小企業は令和 4 年 4 月施行）。適切な措置が講じられていない場合には是正指導の対象となります。

改正法の中で、職場におけるパワーハラスメントとは以下の３つの要素をすべて満たすものとされています。

①優越的な関係を背景とした言動であって、

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、

③労働者の就業環境が害されるもの（身体的又は精神的な苦痛を与えられる等）

ここでいう「労働者」は、正規雇用労働者だけではなくパートタイム労働者等いわゆる非正規雇用労働者を含むすべての労働者が対象となります。

また、法改正に伴って令和 2 年 1 月に策定された「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」では、職場のパワーハラスメントの定義や事業主が雇用管理上、講ずべき措置の具体的内容等が示されています。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型としては次のものがあります。

①	身体的な攻撃	暴行、傷害
②	精神的な攻撃	脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言
③	人間関係からの切り離し	隔離、仲間はずし、無視
④	過大な要求	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
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

（当てはまる行為の全てを網羅しているものではありません。）

指針ではこれらの言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、または該当しないと考えられる例が挙げられていますが、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり、事業主は限定的にとらえることなく、適切な対応を行うようにすることが必要です。

また、パワーハラスメント防止のため事業主が雇用管理上、講ずべき措置の具体的内容としては、

・事業主によるパワハラ防止に関する社内方針の明確化と周知・啓発

・相談（苦情を含む）に適切に対応するための相談体制の整備

・相談等があった場合の事実関係の迅速かつ正確な確認と適切な対処

・相談等事案に係るプライバシー保護や、相談等を理由として解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること

等が挙げられています。

使用者側には、トップによるパワハラを職場から無くすという明確なメッセージの発信、就業規則に関係規定を設けるなどルールの策定、実態の把握、教育、周知、相談や解決の場の設置、再発防止研修などの実施が求められます。

≪裁判例≫

- 上司の部下に対する行為は部下のうつ病の発症、進行に影響を与えた違法なものとして不法行為責任を認めた。また、この行為は会社事業の執行について行われたものであり、会社には使用者責任が成立するとした。
  （東京地裁判決　平 26.7.31　サントリーホールディングスほか事件）
- 上司は、酒が飲めない体質であると知りながら部下に飲酒を強要したこと、部下が出張先から直帰したことを非難し、精神的苦痛を与える内容の留守電やメールをしたこと等により不法行為責任を負うとした。また、勤務時間外の行為も含め会社の業務に関連してなされたものであり、会社は使用者責任を負うとした。
  （東京高裁判決　平 25.2.27　ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件）
- 上司による厳しい指導・指摘を業務上の指導の範囲にとどまるとした。
  （東京地裁判決　平 21.10.15　医療法人財団健和会事件）
- 私立高校の女子教諭に対し、クラス担任等の一切の仕事を奪い、一日中机の前に座っていることを強制したりし、賃金も長年にわたって据え置いたことにつき、業務命令権の濫用にあたるとして、不法行為に基づく慰謝料の支払いが命ぜられた。
  （東京高裁判決　平 5.11.12　松蔭学園事件）