

パワハラについて

2012年12月21日
原口総合法律事務所
所長 原口 薫

経歴

- 学歴：中央大学法学部法律学科卒業
米国シカゴ大学ロースクール修士課程卒業
- 資格：1989年 東京弁護士会登録
1995年 ニューヨーク州弁護士登録
- 原口総合法律事務所所長
- AEA(世界最大の弁護士連合体)アジア担当ディレクター
- 経済産業省官民パートナーシップ研究委員会元委員
- 米国、英国、フランス大使館推奨弁護士

本日のテーマ

- I. パワハラとは
- II. パワハラが行われる場所
- III. パワハラの対象
- IV. パワハラに加害者や加害者の使用者に与えるインパクト
- V. パワハラの類型
- VI. パワハラに対する制裁
- VII. パワハラの防止策

I. パワハラとは

1. パワハラの定義

“パワハラ”の定義

- 法律上、判例上、明確な定義があるわけではない。
- 株式会社クレオ・シー・キューブ代表岡田康子氏らの造語
「職権などのパワーを背景にして、**本来の業務の範囲を超えて**、継続的に人権と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること」

1. パワハラとは

2. セクハラとの比較

- (1) セクハラの法的根拠
- (2) セクハラの変義

セクハラとの比較

- 明確な法律上の根拠あり(男女雇用機会均等法11条)

すなわち.....

セクハラの法的根拠(1)

男女雇用機会均等法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がないように、.....雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

→もともとは、1970年頃のアメリカ合衆国のフェミニズムにより考案された言葉だが、我が国においても法律上明確に認識されている。

→判例はかなり蓄積され、判例法理も明確化している。

セクハラの法的根拠(2)

男女雇用機会均等法11条2項

厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業者が講ずべき措置に関して、.....指針.....を定めるものとする。

→厚生労働省「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615号)

セクハラの定義(1)

- 対価型セクハラ
- 環境型セクハラ

* 厚生労働省「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615号)2(1)

セクハラの定義(2)

- 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、当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの

対価型

セクハラ

- 当該性的な言動により、労働者の就業環境が害されるもの

環境型

セクハラ

1. パワハラとは

3. パワハラとセクハラの違い

- (1) パワハラとセクハラの違い
- (2) パワハラとセクハラの違い
- (3) パワハラとセクハラの違い
- (4) セクハラにおける同意の問題

パワハラとセクハラの共通点

- いずれもハラスメント(嫌がらせ)である。
- 被害者側が、職場における上下関係、同僚との関係などを良好に保つために、抑圧的になりやすい環境の中で行われる。
- 加害者個人の責任にとどまらず、職場環境配慮義務を通じて、使用者の責任も問われうる。

パワハラとセクハラの交錯領域(1)

日銀京都支店セクハラ事件(京都地裁H13.3.22)

【事実】

日銀の京都支店の支店長(当時54歳)が、同支店の営業課の女性を夕食に誘い、その後都ホテルのクラブに連れてゆき、クラブ内で女性職員の手を握り、キスをし、着物の上から胸を触ったり、手を上着の下から差し入れ、ブラジャーの内側から乳房を直接触るなどの行為に及んだ(第一セクハラ行為)。

さらに、翌日以降も、支店内の電子メールや内線電話を利用して、女性社員を支店長室に呼んだり、女性社員の予定を確認したり、食事に誘うことを続けた(第二セクハラ行為)。

パワハラとセクハラの交錯領域(2)

日銀京都支店セクハラ事件(京都地裁H13.3.22)

女性社員は、支店長からこのような誘いを受けている期間に、耳の聞こえが悪くなったり、嘔吐などの症状が生じ、退職前後を通じて約一年間の治療を続けた。

支店長は日銀内部において、けん責処分を受けたが、支店長への処分が軽すぎること、同僚が訴訟を検討し始めた女性職員を避けるようになったこと、日銀においてセクハラ問題について、真剣に取り組もうとする姿勢が感じられなかったことなどから、日銀を退職した。

パワハラとセクハラの交錯領域(3)

日銀京都支店セクハラ事件(京都地裁H13.3.22)

【判決】

- 第一セクハラ行為については、支店長が部下との意思疎通を図るために食事に誘ったもので、同じ目的で他の女性職員を食事をしてきたことの一環であること、勤務時間中に女性社員を支店長室に呼び出して日程を調節していること、女性社員は自己の所属する京都支店の最高責任者に自分を理解してもらいたい、働きやすい環境をつくりたいと考えて誘いに応じていること、支店長が第一セクハラ行為に及んだクラブは、支店長が日銀の支店長であったから利用できた施設であり、日ごろから仕事上の打ち合わせ等で使用していたことを総合して、

パワハラとセクハラの交錯領域(4)

日銀京都支店セクハラ事件(京都地裁H13.3.22)

- 第二セクハラ行為については、勤務時間中に職場の電子メールや内線電話を用いて行われたものであること等を理由に、
- 支店長の日銀京都支店における業務と密接な関連があるとして、日銀の使用責任を肯定し、
- 日銀に対し、466万8960円の支払いを命じた。

パワハラとセクハラの交錯領域(5)

日銀京都支店セクハラ事件(京都地裁H13.3.22)

【コメント】

- 京都支店の54歳の支店長と、営業課の33歳の女性社員との間で行われたもの。
- 女性側としては、京都支店の支店長との関係を良好に保つために、抑圧的な状況にあった。
- 加害行為自体は、日銀の京都支店ではなく、都クラブと特別会員用のクラブで行われた。
- セクハラ、パワハラが行わる職場とは何か、どこで行われた加害行為について、加害者が責任を負担するか、などについて、重要な問題を提起している。

セクハラとパワハラの違い

- **パワハラ** → 上司による部下の指導が行き過ぎてなされることも多く、適正な業務との区別が問題になる
- **セクハラ** → 業務上必要な言動ではないため、そのような線引きが不要。ただし、同意の有無などが問題になりやすい



セクハラにおける同意の問題(1)

秋田県農業短期大学セクハラ事件

【事実】

大学教授であるX(44歳)は、アシスタントであるY(53歳)と一緒に学会に出席するために横浜市に出向き、会場となったホテルに宿泊した。ホテルを出発する日の早朝になって、Yが突然Xの部屋を訪れ、「ちょっと、いい？」と言うので部屋に通したところ、YはXの身体を引き寄せ、衣服の上からXの胸などを触り、Yの下腹部をXの下腹部に押しつけた。

Xは、Yの行為が強制わいせつ罪に該当するとして、刑事告訴をするとともに、雑誌記者の取材に応じて、Yが強制わいせつ行為を行ったと述べた。さらに、Yの不法行為を理由に、慰謝料300万円、弁護士費用33万5000円の損害賠償を求めた。

セクハラにおける同意の問題(2)

秋田県農業短期大学セクハラ事件

【事実】

Yは、Xの両肩に軽く両手をかけて、日頃の仕事ぶりに対する感謝の気持ちを伝えただけであるとして、強制わいせつ行為を否定するとともに、刑事告訴や雑誌への記事の掲載などを通じて、Yの社会的信用を失墜させたとして、名誉棄損を理由として、慰謝料500万円、弁護士費用50万円の損害賠償を求めた。

セクハラにおける同意の問題(3)

秋田県農業短期大学セクハラ事件

【争点】

裁判においては、Xの性的行為に対するY側の同意の有無、とりわけ、XがYの行為に対して、逃げ出したり、声を挙げたりしていなかったことが問題となった。

【一審(地裁)判決】

女性の主張を否定。

【控訴審(高裁)判決】

次のように述べ、一審判決を覆し、男性の責任を肯定。

セクハラにおける同意の問題(4)

秋田県農業短期大学セクハラ事件

性的な被害を受けた人々の行動に関する諸研究によれば、強姦の脅迫を受け、または強姦される時点において、相手に対して有形力を行行使して反撃したり、逃げたり、声を上げることによって強姦を防ごうとする直接的な行動(身体的抵抗)を取るものは被害者のうちの一部であり、身体的又は心理的麻痺状態に陥るもの、どうすれば安全に逃げられるかまたは加害者をどうやって落ち着かせようかという選択可能な対応方法について考えをめぐらすにとどまる者、その状況から逃れるために加害者と会話を続けようとしたり、加害者の気持ちを変えるために説得をしようとするものがあるとされており、逃げたり、声を挙げたりすることが一般的な抵抗であるとは限らない。

セクハラにおける同意の問題(5)

秋田県農業短期大学セクハラ事件

職場における性的自由の侵害行為の場合には、職場での上下関係(上司と部下の関係)や同僚との友好的関係を保つための抑圧が働くために、これらの抑圧が、被害者が必ずしも身体的抵抗という手段を採らない要因として働くであろうということが、研究の成果として公表されている。

被控訴人が控訴人の職場の上司であり、控訴人が仕事を続ける限り、今後も日常的に被控訴人とつきあってゆかなければならないこと、被害を公にし難いのが性的な被害の特色であることに照らせは、控訴人が、強制わいせつ行為は受けたものの、ことを荒立てずにその場を取り繕う方向で行動し、第三者に悟られないよう行動することも十分にありうる。

セクハラにおける同意の問題(6)

秋田県農業短期大学セクハラ事件

【コメント】

被害者が逃げ出したり、声を挙げなかったからと言って、強制わいせつ行為について同意していたとはいえない。

出張先のホテルの被害者の室内ということで、使用者責任の責任を追及しているわけではないが、学会のための出張であったこと、大学教授とアシスタントの関係であること等に照らし、「職場」性も十分に認定されうる。

II. パワハラが行われる場所

「職場」の意義—セクハラにおける議論を参考に

パワハラが行われる場所（職場）

（セクハラにおける議論を参考として）

● パワハラが行われうる「職場」

＝事業主が雇用する労働者が業務遂行する場所を指し、通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

- 例えば、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、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に該当する。



【事例】大阪(S運送)事件(大阪地裁H10.12.21)

【事案】

女性従業員Aは、男性運転手Bの開催する歓迎会に参加した。歓迎会終了後、AはBからカラオケに行くよう懇願され、これに参加した。BはAに隣に着席するよう命令し、突然Aをソファに押し倒して上に乗りにかかり、顔を覆ったAの手の甲や額にキスする等したため逃げようとした。Bは、「何で逃げるの」「そんなんやったらこの会社でやっていかれへんで」などと発言した。

【判決】

職務に関連させて上司たる地位を利用して行ったものであるとして、「事業の執行につきなされた」として使用者責任の成立を認め、Bと会社に、連帯して110万円の支払を命じた。

【事例】広島（生保）事件（広島地裁H19.3.13）

【事案】

営業所職員全員で組織され、顧問が営業所長である互助会の主催した忘年会で、男性営業所長らが、参加した女性従業員ら7名に対し、抱きつく、肩を抱き寄せる、足で体を挟む、首を絞める、無理に写真を撮る等の行為を行った。女性従業員らも、営業所長らを諫めず、かえって嬌声を上げて騒ぎ立て、男性上司を押し倒すなどした。

【判決】

場を盛り上げるための行為でありセクハラではないとの男性営業所長らの主張を認めず、80万円～220万円の慰謝料を認めたが、女性従業員らの態度にも過失があるとして、2割を減額した。また、上記忘年会が慰労を兼ねたもので、職場の営業活力の醸成や人間関係の円滑化に資するとして、「事業の執行につき行われた」と認定し、上記金額の支払いを、会社及び男性営業所長らに命じた。

【事例】消費者金融事件（京都地裁H18.4.27）

【事案】

女性従業員が、上司である課長から、勤務時間終了後定期的に開催されていた食事会で、股や太ももあたりをなで回され、足を自分の足の上に乗せようとされ、「家で待っている愛人が欲しい」と言われるなどした。女性従業員は、心身を壊し、休業した。



【判決】

特段理由を付さず、会社の使用者責任を認め、会社・課長に対して連帯して110万円の慰謝料を、会社に対して休業期間について毎月約17万円の支払いを命じた。

判例からの学習

- 以上の下級審裁判例に照らし、会社ないし上司の主催する懇親会ばかりではなく、取引先の主催する懇親会であったとしても、それが職場や顧客との間の人間関係を円滑にするものと位置付けられ、会社の業務の一部あるいは少なくとも業務に密接に関連する行為として行われている限り、ハラスメントの行われうる「職場」として、そこで行われたハラスメントは、使用者の事業の執行につき行われたとして使用者の責任が問われる可能性が高い。

判例からの学習/貴社の業態から

- とりわけ、貴社の場合、海外の顧客との間の懇親会が海外で催されることも少なくないが、それが海外の顧客（とりわけ、中国や韓国の顧客）との人間関係を円滑にするものと位置付けられる限り、貴社ないし貴社の上司が主催するか、取引先が主催するかを問わず、貴社の「職場」として、そこで行われた貴社の社員あるいは取引先によるハラスメントについて、貴社が責任を負担する場合があります。注意を必要とする。

III. パワハラの対象

「労働者」の意義—セクハラにおける議論を参考に

パワハラの対象——「労働者」とは

(セクハラにおける議論を参考として)

- セクハラの対象は職場における「労働者」であり、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者の全てを指す(厚生労働省「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」2(3))。

→これらの者に対するセクハラについては、会社の責任が生じる

- 派遣社員に対するセクハラについても、会社の責任が生じる(労働者派遣法47条の2、男女雇用機会均等法11条1項、民法715条)

IV.パワハラに加害者や加害者の使用者に与えるインパクト

自衛隊浜松基地三等空曹事件

【事例】 自衛隊浜松基地三等空曹事件

(静岡地裁H23.7.11)

【事案】

先輩自衛官が部下に対し、日常的に暴行や暴言を伴う行き過ぎた指導を行い、身分証明書を半強制的に取り上げたり、反省文を書くか辞表の作成を命ずるなどしていた。部下は、これを苦に自殺したため、その遺族が国に対して合計1億1000万円の賠償を求めた。

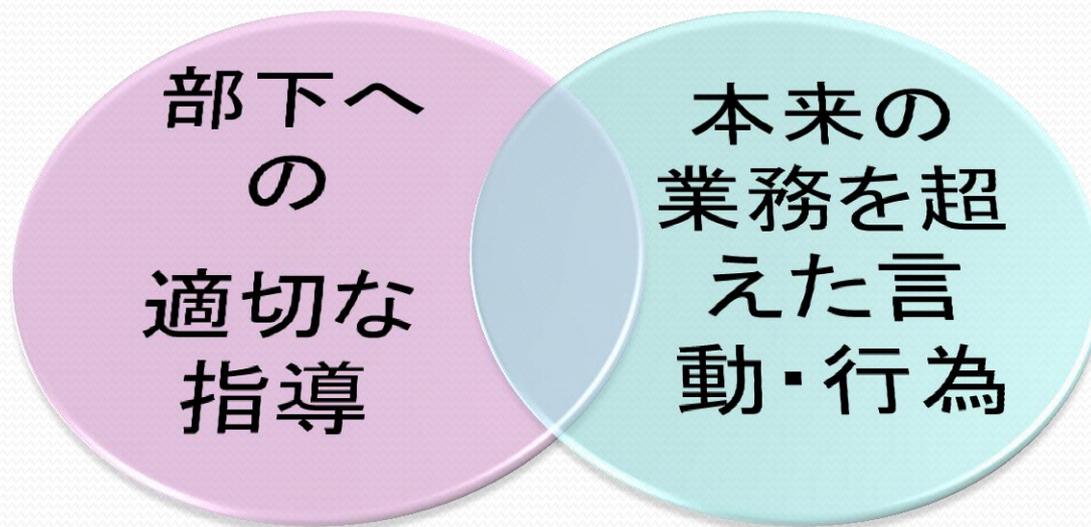
【判決】

裁判所は、国に対し、当該部下の死亡による逸失利益約5400万円、慰謝料約2000万円の遺族への支払いを命じた。

V. パワハラの種類

1. パワハラの境界線
2. パワハラの種類
3. 具体例

パワハラ境界線



パワハラの種類 (厚労省ウェブページ)

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/foundation/fundamentals/conception-types/types.html>

1. 身体的な攻撃(暴行、傷害等)
 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)
- (これ以外の行為が問題ないということではない)

具体例

(厚生労働省のワーキング・グループ報告)

- 身体的苦痛(暴行、傷害等)(類型1)
 - ・段ボールで突然叩く、怒鳴る
 - ・上司がネクタイを引っ張る、叩く、蹴る
 - ・0度前後の部屋で仕事をさせる
- 精神的苦痛(暴言、悪口、無視等)(類型2、3)
 - ・客の前で「バカ、ボケ、人としてなっていない」
 - ・社長の暴言「何でもいいからハイと言え、このバカあま」
 - ・私生活への干渉(類型6)
 - ・仕事を取り上げ、毎日「辞めてしまえ」(類型2、5)

- 社会的苦痛(仕事を与えない等)
 - 社員旅行参加を拒絶される(類型3)
 - 回覧板を回されない、暑気払いや忘年会に呼ばれない(類型3)
 - 中国転勤を断ったところ、仕事を与えずに小部屋に隔離(類型3、5)



VI. パワハラに対する制裁

1. 社内規則上の制裁
2. 刑事上の責任
3. 民事上の責任
 - (1) 行為者の責任
 - (2) 会社の責任

社内規則上の制裁

- 就業規則78条によれば、懲戒は、その程度によって、けん責、減給、出勤停止、諭旨解雇及び懲戒解雇の5種とされ、会社の規則に違反したものなどに対しては、その程度などによって、懲戒解雇の対象ともなりうる。
- 就業規則第4条(2)によればセクハラは明白に禁止され、同条(7)によれば、パワハラもセクハラに準ずる行為として、就業規則に違反する、と考えられる。
- 実際には、パワハラがあった場合には、コンプライアンス委員会を通じて、処分が決定される。

刑事上の制裁

- 暴行罪、傷害罪、脅迫罪などの刑事責任により、懲役刑、罰金刑の対象になる

民事上の責任

- 加害者と被害者の間に、直接の契約関係は存在しない（加害者が代表取締役である場合は別）。
- 被害者は加害者に対しては、民法709条の不法行為責任を追及しうる。

行為者の責任—不法行為責任

- 正社員、非正規労働者だけでなく、派遣社員に対しても、パワハラを行った者は、不法行為により、被害者に対して損害賠償責任を負う(懲戒や刑事罰とは別に責任を負う)。
- 成立要件
 - ①故意または過失
 - ②権利侵害または違法性
 - ③損害
 - ④違法行為と損害の因果関係

会社の責任（総論）

- 加害者を通じての不法行為責任—使用者責任（民法715条）
- 会社との間の雇用契約に基づく債務不履行責任（民法415条）
- 使用者が国の場合の国賠法

民法715条（使用者責任）

- 成立要件

①使用関係の存在

②「**事業の執行について**」

③被用者の不法行為

④使用者側の免責事由の不存在

⇒ 上記条件を満たせば、被用者（上司）個人の行為であっても、会社が責任負担

「事業の執行について」(成立要件②)

「事業の執行行為を契機として、これと密接な関連を有する行為」であるか否かを基準として判断する

(最高裁S44.11.18)

- ＝・職場またはその延長とみられる場所であったか
- ・労働時間中またはそれに準ずる時間中といえるか
- ・発言であればその内容が職務に関連しているか
- ・上司としての地位を利用して行為に及んでいるか等

被用者の不法行為（成立要件③）

- 成立要件（再掲）

①故意または過失

②権利侵害または違法性

③損害

④違法行為と損害の因果関係

【事例】福岡セクハラ事件（福岡地裁H4. 4. 16）

（セクハラに関する事件を参考として使用者責任を検討）

【事案】

専務ら幹部役員は、男性編集長が、女性編集者の異性関係に関する噂を流したことについて、女性編集者から相談を受けていたのに、話し合いによる解決を指示するのみで、その後、女性編集者に対し、話し合いがつかなければ退職してもらうしかない旨を述べた。



【判決】

専務等が、女性編集者の職場環境の悪化について、女性編集者の譲歩・犠牲において職場環境を調整しようとしたとして、会社の責任を認めた。

使用者の債務不履行責任

- 415条

民法715条に当てはまらなくても、当該加害行為によって、被害者の職場環境が悪化し、しかも管理者がなんらそれを改善するための措置をとらなかった場合には、**職場環境配慮義務違反**となり、債務不履行責任(415条)生じる。

(三重セクハラ事件/津地裁H9.11.5)

【限界事例】三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件

(広島高裁松江支部H21.5.22)

【事案】

女性従業員Xは、同僚の誹謗中傷を繰り返したため、その男性上司・Y課長らは、Xを指導するため面談した。面談の際、Xは終始ふてくされたような態度を示し、横を向いていた（Xは、会話を秘密録音していた）。Y課長は、Xの態度に腹を立て、感情的になり、大きな声を出して叱責する場面もあり、Xの人間性を否定するような表現を用いたこともあった。

【判決】

Y課長の行為は、従業員に対する注意、指導としてはいささか行き過ぎであり、社会通念上許容される範囲を超えているとして、Y課長に対し、Xへの10万円の支払を命じた。

VII. パワハラ防止策

- (1) 会社における対応策
- (2) 個人としての心構え

会社における対応策

パワハラがあっては
ならない旨の事業主
の方針の明確化、そ
の周知・啓発

相談に応じ、適切
に対処するため
の必要な体制の
整備

事後の迅速かつ
適切な対応

相談や事後対応における
プライバシー保護、相談
や事実確認への協力を理
由とする不利益扱いの禁
止の周知・啓発

個人としての心構え

- 部下の指導の目的は、部下を良い方向に変えていくことであり、そのためには部下を理解し、部下が自ら誤りを認めて、自らを変えてゆくような指導方法を考え出さなければならない。
- 説明を省いたり、突き放すような態度をとったりすると、部下は自分を否定されたり、攻撃されたりしているように感じ、自分の身を守ることで精いっぱいになってしまう。温かく見守り、安心して心を開く機会や場所を作る必要がある。安心して自分を見つめる場所があってはじめて、部下は変化へのチャレンジを決意する
- 部下を変えるためには、上司が先に変わる必要がある。

ご清聴ありがとうございました

原口総合法律事務所

弁護士 原口薫

(2012年12月21日)