

セクハラ、パワハラなど社内トラブル対処法

山下江法律事務所 弁護士 柴 橋 修

第1 はじめに

1 セクハラ、パワハラ等の問題点

- ・被害者の問題

被害にあった従業員がうつ病に罹患するなど、長期休業につながるおそれがある。

- ・会社（使用者）の問題

これらの問題を放置することにより、同じ職場で働く他の従業員のモチベーションを低下させ、生産性を低下させる。

被害者から損害賠償を請求されるおそれがある。

適切な対応を取らずに不用意に加害者を解雇した場合など、不当解雇として加害者から損害賠償等を請求されるおそれがある。

↓

会社の関係者に対するダメージが大きい。

これらの問題があれば、早期に発見して、直ちに対応することが重要。

第2 パワハラについて

1 パワハラとは

- ・「パワー・ハラスメント」の略語

コンサルティング会社の代表取締役である岡田康子氏らが考えた造語であり、2002年頃から急速に広がった和製英語。

- ・定義

職権などのパワーを背景にして、本来の業務を超えて、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。

2 パワハラに関する法的責任

(1) 加害者について

不法行為責任（民法709条，710条）

(2) 会社について

債務不履行責任（職場環境配慮義務）

使用者責任（民法715条）

3 正当な注意指導と違法なパワハラの区別

(1) 原則と例外

ア 原則

上司が部下を注意・指導することは当然に許される。

組織である以上、業務に問題があれば是正するために注意をするのは当たり前のこと。

イ 例外

注意・指導も度を超すと人格権侵害として違法になり、パワハラとして損害賠償請求を受ける。

(2) どのような場合に「度を越した」といえるか～裁判例の検討

海上自衛隊事件（福岡高裁平成20年8月25日判決）

海上自衛隊員が、上司である班長から行き過ぎた指導を受けていたとして、護衛艦乗艦中に自殺した事件

①平成11年9月ころから当該自衛隊員が親族らに対し、上官から厳しい言葉を投げかけられるとの悩みを打ち明けはじめる。

②10月上旬ころ、班長から「お前は覚えが悪いな。」「バカかお前は。三曹失格だ。」「仕事ができなくせに、三曹とかいうな。」等と言われ、分からないことを聞いても教えてもらえないと妻にこぼしていた。

③11月8日、護衛艦内で自殺。

↓

裁判所は、指導の域を超えてとして不法行為を認定し、国家賠償法に基づき、国に対して遺族に損害賠償を命じた。

「本件行為に係る言動は、特に緊急を要しない場面で繰り返し言われたものと推認され、かつ、Aの個々の行為や技能について言われるにとどまらず、地位階級に言及し、人格的非難を加えたものというほかなく、しかも、それを信頼関係を築いた上で行うとか、そのような厳しい指導を行った後にAの心情を和らげるような措置を執るといった配慮があったともうかがわれないのであって、到底正当な指導の範疇であったと認めることはでき」ない。

(3) パワハラと判断されないようにするための注意点

正当な注意指導→問題点を是正するものと評価できるもの

ア 動機・目的が正当であるか否か

当該従業員に注意・指導されるべき落ち度がないにもかかわらず、厳しく注意・指導すれば違法性が認められやすい。

↓

まずは関係者からの事情聴取をし、事実関係を把握する。そのうえで、従業員に落ち度があった場合に指導をする。

イ 内容が通常の注意・指導の範囲といえるか否か

その叱責が問題点を是正することにつながるか否かで考える。感情的に激しく叱責すれば違法性が認められやすい。

↓

暴力を振るわない。

人格を非難しない。

別室で注意・指導する。

叱責・指導の後にフォローもきちんと行う。

ウ 回数

同じミスについて、ねちねちと何回も注意・指導すると違法性が認め

られやすい。

↓

何が問題なのか，改善するために何をすればいいかをきちんと指導すれば足りる。

4 パワハラを発見した場合の対処

(1) 適切な対処の必要性

パワハラ行為など従業員の問題行動を発見した場合，放置してしまいがちしかし，放置してしまえば，会社がこれらの違法行為を認めたことになってしまう。

→被害者から使用者責任が問われる。

加害者がモンスター化して手に負えなくなって解雇した場合，これまで何も言われなかったと反論され，不当解雇と主張される。

(2) 会社がとるべき対応策

ア 注意点

従業員を解雇することは容易でないこと

・労働契約法16条

「解雇は，客観的に合理的な理由を欠き，社会通念上相当であると認められない場合は，その権利を濫用したものとして，無効とする。」

↓

解雇するには解雇権の濫用にあたらなければならないことが必要。

・裁判所は解雇はあくまで最後の手段と考えている。

↓

解雇権の濫用でないというには，問題点を改善をするための，あらゆる努力を会社がしたといえなければならない。

↓

解雇に至るまでのプロセスをきちんと管理することが重要

イ 具体的な手順

① 迅速かつ適切な事実関係の調査

- ・迅速
- ・適切

調査担当者の公平性確保

加害者の利害関係人を除外する

調査手続きの公平性確保

当事者双方の言い分を聞く

言い分が食い違った場合は当事者以外の関係者の事情聴取

② 問題点の特定

違法なパワハラにあたるか

③ 問題点の是正努力

- ・注意指導
- ・教育
- ・配置転換
- ・降職・降格
- ・人事考課
- ・軽い懲戒処分

ウ 証拠の確保

問題社員は全面否認すると思ふべき。

裁判所は「証拠書類」「資料」を重視し、証人等の証言は重視しない傾向がある。

↓

将来解雇や裁判に発展する可能性を考慮し、可能な限り資料を残すべき。

↓

必ずしも正式な資料でなくて良い。

- ・社内メール
- ・注意指導した際の面談記録
- ・解雇に至る過程で社内で議論したときの議事録

- ・顧問弁護士とのやりとりのメモ 等

第3 セクハラについて

1 セクハラとは

- ・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の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」

↓

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動(=発言または行動)への対応によって当該労働者が不利益を受けたり(対価型, 地位利用型セクハラ), 職場環境が害されること(環境型セクハラ)

- ・被害者の性別は問わない。

※もともとは被害者は女性に限定されていたが, 平成19年の法改正により限定がなくなった。

- ・当事者が上司部下の関係にあることは不要。

2 セクハラに関する法的責任

(1) 加害者について

不法行為責任(民法709条, 710条)

(2) 会社について

債務不履行責任(職場環境配慮義務)

使用者責任(民法715条)

3 どのような行為がセクハラに当たるか

どのレベルから違法となるか, 具体的な境界線を引くのは難しい

(1) 裁判例の検討

ア 市職員セクハラ損害賠償事件(横浜地裁平成16年7月8日判決)

市役所の職員が直属の上司からセクハラを受けたこと、その後セクハラ
の相談の責任者が適切な対応を取らなかったことが違法とされ、市（被
告）に損害賠償が命ぜられた事件

・ 認定された事実

X（女性）：被害者（原告） A：直属の上司 B：相談窓口の責任者

① Xが所属する係での歓送迎会や暑気払いで、A係長がXに対して、「早
く結婚しろ」「子供を産め」「結婚しなくてもいいから子供を産め」
と発言した。

② 土曜日に別の上司の自宅で行われたバーベキューパーティーで写真撮
影をする際、A係長から膝の上に座らされたり、「不倫しよう」「色
っぽいよ」と言われた。

③ 懇親会で、A係長が他市の男性職員が独身と分かると、同人に対し、
Xについて「うちにいいのがいるから。」と発言した。

④ その後、Xはセクハラについて苦情を申し出たが、担当のB課長は全
体としてA係長を擁護する発言をし、何ら適切な対処をしなかった。

↓

裁判所は、A係長の違法行為について120万、B係長の違法行為に
ついて80万円、諸費用20万円の損害賠償を市に命じた。

イ 岡山セクハラ（労働者派遣会社）事件（岡山地裁平成14年5月15日
判決）

派遣会社の専務取締役が、同社の女性支店長に対して肉体関係を迫り、
これが拒絶されるや同女性支店長らの支店長職を解任し、また同女性支
店長らの虚偽の風評を流して職場環境を悪化させ、退職に追い込んだ行
為が不法行為に当たるとされた事件

↓

原告（2名）それぞれに対し、1528万9320円、1480万2
080円の損害賠償を命じた（加害者と会社の責任）。

ウ 裁判例から考えると、

- ・一般に考えられている以上にセクハラとなる範囲は広い。
- ・被害者の不利益が大きい（退職に追い込まれる，身体的接触を伴う，精神的疾患になるなど）場合は特に損害賠償額が高額になる。
- ・セクハラ後の担当者の対応が，二次セクハラになることもある。

(2) 業務上の指導とセクハラ

相手が性的に不快と感じる言動は全てセクハラになる，というわけではない。

例えば，上司が職場内で部下が不倫をしているとの噂を耳にした場合，職場環境の改善の見地から，同僚らに対して噂について確認したり，当該部下に対して，そのような噂が出ないように注意するのは正当な業務行為であり，違法性を帯びるものではない。

↑

労働者の意に反する性的言動であっても，職場環境が害される場合にあたらないため

(3) 被害者が抵抗しない場合のセクハラ認定

被害者が同意している，親しくしているかのように思える場合でもセクハラは認定できる。嫌がっているからセクハラにはならない，という考えは間違っている。

・裁判例

横浜セクシュアル・ハラスメント事件（東京高裁平成9年11月20日判決）

20分ほどの間，抱きつかれて無理やりわいせつ行為をされたのに，被害者が逃げるとか悲鳴を上げなかった点について

「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）による抑圧や，同僚との友好的関係を保つための抑圧が働き，これが，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ことが認められる。したがって，本件において，控訴人が事務所外へ逃げたり，悲鳴を上げて助けを求めなかったからと

「いって、直ちに本件控訴人供述の内容が不自然であると断定することはできない。」

4 セクハラを発見した場合の対処

パワハラの場合と同様。

セクハラ後の相談担当者の対応が2次セクハラになる場合があるので、事実関係の調査の際には注意すべき。

聞き役に徹すべきであり、勝手に結論を出さないようにする。

以 上