

梅ちゃん先生の 法律相談

第6回

ハラスメントに ご注意を

公益社団法人日本照明家協会監事 梅本寛人(弁護士)

1 ハラスメントの増加

近年、職場における「いじめ・嫌がらせ」や「パワハラ」「セクハラ」といったハラスメントに関する相談件数は増加の一途をたどっています。たとえば、全国の都道府県の労働局に寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、平成16年度には約6,600件であったのがその後急速に増加し、平成25年度には約59,000件に達しております。私も、現在は担当していませんが、弁護士会の法律相談センターで「労働相談」を担当していた時期、相談件数で大きな比率を占めていたのがこの「ハラスメント」系の相談でした。このような相談が増えている理由はさまざまな原因が考えられるところであり、企業競争の激化の中での個々の従業員に対するプレッシャーの高まり(ストレスの増加)、職場内でのコミュニケーションの希薄化、問題解決能力の低下といった事情も指摘されておりますが、昔ならば許された(かもしれない)「厳しい指導」や女性に対する「スキンシップ」といった言動が、今や許されない場合が増えているということも背景事情の一つであると考えられます。

2 「パワハラ(パワーハラスメント)」とは何か?

「パワハラ」という言葉は、今や社会的に認知されている言葉ですが、その正確な定義はよくわからないところがあります。この点、政府の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」が平成24年1月に取りまとめた報告書

では、パワハラを「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をいう」と定義しています。

さらに、この報告書は、パワハラの類型として、以下の6つがあるとしています。

- 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 職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 業務上の合理性がなく、能力や経験をかけ離れた程度の低い仕事を命じられ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)

パワハラの典型例は、上司がその職務上の地位や権限(パワー)を濫用し、部下の人格や利益を損ねる行為であり、この場合は部下の人格権を侵害することになります。

もっとも、たとえばミスをした部下に対して上司が注意や叱責をすること、技能等の習得が遅い部下に対して厳しく指導すること、といったことは、職務を円滑に遂行する上で一定程度許容されるべきことです。さらに、そもそも、労働者には使用者の適正な範囲での業務指揮命令には従う義務があり、上司や管理職の言

動が適正な業務指導の範囲内である限りは、その行為が直ちに部下の人格権を侵害するものとして違法になるという訳ではありません。要するに、「適正な業務指導」であるのか「違法なパワハラ」であるのかはバランスの問題といえますが、時として判断に迷うケースも少なくありません。上司としては部下を「鍛える」「教育・指導する」つもりで、いわば善意から強い口調を用い、厳しく叱咤激励をしたつもりが、これを受けた部下の側は主観的には「パワハラだ」と認識することが多く、この上司と部下の意識のギャップが問題を複雑にしている面があるといえます。

3 違法性の判断基準

それでは、いかなる行為が違法なパワハラに該当するのか、その判断基準は何かという点ですが、明確な基準を設定することは難しいというのが現状です。

たとえば、暴力行為を伴うケースは、いくら指導目的があったとしても暴力が許容されるとはいえず(「愛のムチ」は通用しません)、違法性を有するといえます。他方、厳しい指導や叱責がなされているというケースでは、違法なパワハラといえるのか否かについては社会通念にしたがって客観的に判断されるべきですが、線引きは非常に難しいといえます。たとえば、指導として必要性や合理性がない、嫌悪が混じっている、暴言や人格を否定する発言が繰り返さされている、といったケースは違法性の度合いが高いといえることができます。

裁判例では、衆人環視の中で厳しく叱責したケース、高圧的・乱暴な言辞を繰り返したケース、雇用を脅かす言動（「辞めてしまえ」「他人を引き合いに出して）お前は〇〇以下だ）を行ったケースのほか、「俺の酒が呑めないのか」という言動も他の事情とあいまって飲酒強要のパワハラと認定された例があります。



4 「セクハラ」とは何か？

「セクハラ」略さずにいうと「セクシャル・ハラスメント」は、「パワハラ」よりも社会的に認知された時期は古く、平成9年の男女雇用機会均等法改正の際に、セクハラに関する事業主の配慮義務の規定が設けられ（同法11条。現在は事業主に「配慮義務」よりも重い「措置義務」が規定されています）、この配慮義務に関する厚生労働省のガイドラインも策定されて、広く社会に知られるようになりました。なお、かつては、セクハラは女性に対する言動等のみを指す概念でしたが、現在では、男性労働者に対しても事業主はセクハラの防止や事後対応の措置義務を負うものとされています。

この「セクハラ」に関して、上記厚生労働省のガイドラインは「職場における相手方の意に反する性的言動」と定義し、「対価型」と「環境型」の2種類があるとしています。

①「対価型」セクハラ

意に反する性的言動に対して拒絶したり抗議したことについて不利益な処遇（報復）を与えるタイプのセクハラ。たとえば、性的関係を求めて拒否されたり抗議したことを理由に、報復的に解雇したり人事考課を低くするといった場合が該当します。

②「環境型」セクハラ

「対価型」のような報復はないが、意に反する性的言動によって職場環境が悪化しているというタイプのセクハラ。たとえば、上司が度々胸や腰を触る、職場内にヌードポスターを掲示しているといった場合が該当します。

以上のように「セクハラ」とは、「相手方の意に反する性的言動」であり、

相手方の人格権を侵害するものであって違法であるということになります。そして、そもそも、性的言動は職場に持ち込む必要のないものであり、被害を受けた者の主観（「意に反している」か否か）が重視されるのですから、この点で、適正な業務指導か違法なハラスメントかを客観的に判断する必要のある「パワハラ」とは大きく異なります。

5 違法なセクハラの場合

セクハラを被害を受けた者が、人格権を侵害されたとして、損害賠償（慰謝料等）を求める裁判は数多くあり、裁判例として公表されている事例も多く存在します。

たとえば、しつこく職場外での食事等のデートに誘う、意に反した性的関係を求める、酒の席で抱きつく、プライバシーに踏み込んだ詮索をする、といったケースで、違法なセクハラとされ、損害賠償請求が認められています。

(1) 身体のどこを触ればセクハラか？

病院の院長が看護師に挨拶と同時に肩や背中を触ったり、臀部を軽く叩いていたという事案で、肩や背中では「一概に接触が許されない部位とまではいうことができず、これが直ちに性的意味を有する身体的な接触行為と評価することはできない」としつつ、臀部については「その性質において社会通念上許容される限度を超えるものである」といわざるを得ない」とした裁判例があります（千葉地裁平成12年1月24日判決・判時1743号99頁）。

もっとも、肩や背中であっても、本人が嫌がっているのに触る行為はやはりセクハラであるといわざるを得ないと思います。

(2) 言葉のセクハラはどこまでセーフか？

冗談のつもりや軽い下ネタという意識での言動であっても、セクハラとなる場合があります。

たとえば、職場の飲み会の席で、女性職員に対し「早く結婚しろ」「子供を産め」等と発言したことについて、先に述べた「環境型」セクハラに該当し損害賠償請求を認めた裁判例があります（横浜地裁平成16年7月8日判決・判時1865号106頁）。

たとえ冗談等のつもりであっても、「セクハラ」とは前記のとおり「相手方の意に反する性的言動」であり、言葉を受けた相手方がどう思うのかという主観により、「セクハラ」かどうかが決まります。この程度なら許されるだろうと安易に考えて性的言動に及ぶことは危険であり、避けるべきであるということです。

6 ハラスメントにご注意を

以上、「パワハラ」と「セクハラ」を中心に職場におけるハラスメントの問題について書きましたが、パワハラとセクハラとは、違法性の度合いや判断基準に違いがあります。セクハラとは、性的言動であり、本来職場に持ち込む必要がないものであって、しかも「相手方の意に反するか否か」という点からその違法性が判定されますから、性的言動は行わないという基本姿勢が必要でしょう。他方で、パワハラは、職場において一定程度許容される指導・教育との線引きが問題となることが多く、被害を受けた者の認識（主観）のみならず、言動がなされた当時の状況や発言者の認識等客観的事情も考慮して違法性の有無が判定されます。ですから、違法なパワハラか否かの認定は時として困難を伴うことがあるのです。