

ハラスメント事例と 対応、その課題



弁護士
新村 響子

I 職場でどのようなハラスメントが 問題となっているのか

(1) パワーハラスメント

都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、2012年度以降11年連続で相談内容の中で最も多くなっており、その割合も増加傾向にある¹⁾。筆者が所属する労働団体や法律事務所に寄せられる労働事件相談においても、パワーハラスメント(以下「パワハラ」という)の相談は、近年最も多いと感じる。

令和2年度厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」(以下「厚労省調査」という)によれば、過去3年間にパワハラを受けた経験があると回答した労働者は、「何度も繰り返し経験した」6.3%、「時々経験した」16.1%、「一度だけ経験した」9.0%、合計で31.4%であり、およそ3人に1人がパワハラを経験したという結果となっている。受けたパワハラの内容としては「精神的な攻撃」(49.4%)の割合が最も高く、次いで「過大な要求」(33.3%)、「個の侵害」(24.0%)、「過小な要求」(21.2%)が高い。

パワハラを受けての心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」(70.6%)の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」(62.0%)が高いが、「眠れなくなった」(23.1%)、「会社を休むことが増えた」(9.4%)、「通院したり服薬をした」(9.8%)など、心身に深刻な影響を与えることも少なくないことがわかる。

(2) セクシュアルハラスメント

厚労省調査によれば、過去3年間にセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という)を受けた経験

があると回答した労働者は、「何度も繰り返し経験した」1.5%、「時々経験した」4.2%、「一度だけ経験した」4.5%、合計で10.2%であり、およそ10人に1人がセクハラを経験したという結果となっている。パワハラに比べれば少ないが、2007年に事業主によるセクハラ防止が措置義務化されてから10年以上が経過しているにもかかわらず、未だ職場のセクハラ被害がなくなっていないことを示している。

同調査によれば、受けたセクハラの内容としては「性的な冗談やからかい」(49.8%)の割合が最も高く、次いで「不必要な身体への接触」(22.7%)、「性的な事実関係に関する質問」(20.0%)、「食事やデートへの執拗な誘い」(17.6%)が高い。セクハラを受けての心身への影響としては、パワハラ同様、「怒りや不満、不安などを感じた」(54.1%)の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」(35.4%)が高い。

近年、セクハラについては、職場内における労働者だけではなく、就職活動やインターンシップ中に被害を受けるケースが問題となっている。厚労省調査によれば、就活等セクハラを経験したと回答した者の割合は約4人に1人(25.5%)であった。注目すべきは、女性よりも男性の被害経験割合のほうが高いことである。

受けた就活等セクハラの内容としては、「性的な冗談やからかい」(40.4%)の割合が最も高く、続いて「食事やデートへの執拗な誘い」(27.5%)、「性的な事実関係に関する質問」(26.3%)が高い。

(3) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

厚労省調査によれば、女性労働者のうち過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを経験した者の割合は26.3%であった。受けた妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの内容としては、「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」

(24.3%)の割合が最も高く、次いで「嫌がらせ的な言動、業務に従事させない」(24.0%)が高い。

一方、男性労働者のうち過去5年間に育児休業等ハラスメントを経験した者の割合は26.2%であった。男性についても、女性と同じ程度、育児休業等ハラスメントを受けていることがわかる。受けた育児休業等ハラスメントの内容としては、「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」(53.4%)の割合が最も高く、次いで「同僚による、繰り返しまたは継続的に制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」(33.6%)が高い。

(4) カスタマーハラスメント

カスタマーハラスメントは、近年、深刻な社会問題として認識されるようになってきている。厚労省調査では、過去3年間にカスタマーハラスメントを受けた経験があると答えた労働者は「何度も繰り返し経験した」2.1%、「時々経験した」7.4%、「一度だけ経験した」5.5%、合計で15.0%にのぼり、パワハラよりは少ないものの、セクハラよりも多い結果となった。また、同調査では、カスタマーハラスメントを受けた労働者の心身への影響について、怒りや不満、不安を感じた(67.6%)、仕事に対する意欲が減退した(46.2%)といった回答が多く、眠れなくなった(13.8%)、通院したり服薬をした(4.3%)など、心身に深刻な不調をきたす例もみられている。

同調査では、受けたカスタマーハラスメントの内容としては、最も多かったものが長時間の拘束や同じ内容を繰り返すクレーム(過度なもの)(52.0%)、続いて、名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(46.9%)、著しく不当な要求(金品の要求、土下座の強要等)(24.9%)、脅迫(14.6%)、暴行・傷害(6.5%)となっている。

2 企業によるハラスメント 防止対策の課題

(1) 企業任せのハラスメント防止対策

日本の法律では、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントについて、別個の法律で、事業主に対する防止措置義務を定めている。例えば、パワハラについては、労働施策総合推進法第30条の2において、事業主は、パワハラが起こることのないよう、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とされている。同様の規定が、セクハラについては男女雇用機会均等法第11条1項、マタニティハラスメント(以下「マタハラ」と

いう)については男女雇用機会均等法11条の2、育児休業等ハラスメントについては育児・介護休業法第25条に、それぞれ置かれている。

そして、事業主が行うべき具体的な措置の内容については、それぞれの法律に基づいて規定された指針²に具体的に定められている。具体的には、それぞれのハラスメントについて、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談(苦情含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応、④併せて講ずべき措置を講じなければならないとされている。

すなわち、ハラスメントの防止対策はもちろん、ハラスメントが起きた際の相談から事実調査、その後の対応まで、企業内で行うことが想定されているのである。監督官庁である労働局も、直接被害者救済に関与するのではなく、あくまで企業が行う防止措置に対して、指導・助言・勧告を行うこととされている。

しかし、このような企業任せのハラスメント防止対策は、うまく機能しているとは言い難い。

(2) 不十分な防止効果

現在の指針では、事業主が、就業規則にハラスメントを禁止する旨と懲戒規定を記載すれば、「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」という予防措置義務を果たしたことになる。しかし、労働者がほとんど見ることのない就業規則に、抽象的にハラスメント禁止文言を入れることで、どれだけハラスメント防止に効果があるだろうか。

厚労省調査によれば、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」、「相談窓口の設置と周知」とともに、回答企業の約8割が実施していると回答している。ところが、労働者回答では、自分の勤務先がすべてのハラスメントについて何らの取組もしていないと答えた労働者が、55.8%と半数以上にのぼる。このギャップは、企業が行っている取組が、労働者には知られていない・伝わっていないことを示している。これでは、ハラスメントが許されないものであるというメッセージは、各労働者に対して十分に伝わっていないと言わざるを得ない。

(3) 相談窓口における二次被害

厚労省調査によれば、企業が相談窓口を設置していても、そこに相談をした労働者は、いずれのハラスメントについてもわずか5%にすぎない。企業の相談窓口自体が、労働者にとっては利用しづらいものとなっている実態がわかる。

実際、実務においては、企業の相談窓口相談したものの、対応してもらえない、放置される、安易にハラスメントは認定できないと結論付けられるなど、

企業の事後対応の不作為が問題となるケースが多い。そればかりか、相談した内容が相談者の了解なく管理職全員に共有されたり、社内に漏洩して噂になる、相談したことによって加害者からの報復や人事措置により不利益な取り扱いを受ける、逆に被害者のほうが人格障害ではないかと非難されるなどの二次被害を受けることも少なくない。相談窓口担当者が、相談対応の基本的なスキルやプライバシー保護などを身につけていないのである。

特に、セクハラに関しては、被害者が拒否的言動をとっていなかったり、申告が遅れたことを理由に、被害者の言動が不自然であるとして、供述の信用性を否定されたり、安易に同意していたと認定されてしまう例が後を絶たない。これは、社会的に、性的被害者の心理状態についての理解が不足しているためであると思われる。米国における強姦被害者の対処行動に関する研究によれば、被害時に逃げたり声を上げたり身体的抵抗を行う者は被害者のうちの一部であり、身体的・心理的麻痺状態に陥る者、対応方法について考えを巡らすにとどまる者、加害者と会話を続けようとしたり説得をしようとする者など、行動パターンを一義的に経験則化することはできないとされている³。近年は、性暴力被害時に凍りついて無抵抗となるのは人間の自律神経の働きによる生理的反応であるとして、神経生理学的に説明するポリヴェーガル理論が注目されている⁴。また、特に、職場におけるセクハラについては、被害者が内心で著しい不快感や嫌悪感等を抱いていても、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対する抗議や抵抗ないし会社に対する被害申告を差し控えたり躊躇したりすることが少なくないことは、最高裁も認めている⁵。相談窓口担当者に対して、これらの理論をきちんと教え、セクハラ被害者の言動について、誤った偏見や経験則を持つことのないようにする必要がある。

裁判実務では、企業の事後対応の不備について、ハラスメント被害とは別途損害賠償を請求する事案が増加している。裁判例でも、セクハラ被害申告を受けたセクハラ窓口の責任者が、速やかに調査を開始し、公正で客観的な立場から問題の迅速な処理、解決に当たるべきところ、何らの措置もとらなかった不作為が違法であるとして、セクハラ慰謝料とは別個に慰謝料支払いを命じたケース⁶や、一見して不適切と認められるLINEが存在していたにもかかわらず、会社が被害者の話に真摯に耳を傾けず、ハラスメントを認定できないと安易に判断したことが職場環境配慮義務違反であるとしたケース⁷など、企業の事後対応の不備を違法と認定する例が増加している。司法がこの

ような判断を行い、誤った事後対応を行った企業を断罪することは悪いことではないが、そもそもこのような二次被害を被害者が受けることをなくするためにはどうしたらよいか、現状では十分に機能していない企業の相談窓口のあり方自体を見直す必要がある。

厚労省調査によれば、相談窓口担当者向けの対応マニュアルの作成、研修等を行い、相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応をとっている企業は約4割にすぎない。相談窓口担当者は、人事・総務部門の一労働者にすぎないことが多く、専門研修等を受けなければ、適切な対応ができるはずがない。厚労省調査で、企業が「ハラスメントかどうかの判断が難しい」という課題をあげ、実際に調査を行っても「ハラスメントがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」割合が最も多いのも、上記のように不適切な対応が多いのも、相談窓口担当者の知識・素質不足が一因であろう。ベルギーでは、政令において相談員の備えるべき専門的知識や資質を定めているという⁸。日本においても、企業の相談窓口にはハラスメント問題の自主解決を求めるとすれば、より踏み込んだ相談窓口担当者のあり方についての要件を法律で明記すべきである。

3 司法救済上の課題

事業主の措置義務は、公法上の義務でしかない。そのため、裁判実務における被害者救済では、ハラスメント加害者に不法行為(民法709条)、企業に使用者責任(民法715条)を負わせるとともに、企業に対しては「職場環境配慮義務」としてハラスメント防止義務があるとして債務不履行責任(民法415条)を認める方法が定着している。企業の職場環境配慮義務をめぐっては、研修実施義務や事後の配置転換等の実施義務、被害者を退職に追い込ませないように環境を整える義務、相談に適切に応じ迅速に事後対応を行う義務など、企業が行うべき義務の範囲を拡大する方向で裁判は一定の先導的役割を果たしているといえよう。

一方、司法において被害者救済が十分になされているかという視点で言えば、課題は多い。敷居が高い、時間がかかるといった裁判の一般的な困難性に加えて、ハラスメントが重大な権利侵害や差別であるとの視点が欠けており、それ故に、不相当なハラスメント行為であるとしつつも違法性を否定するなど違法のハードルが高い、PTSDなどの精神障害とハラスメントとの因果関係がなかなか認定されない、仮に違法性が認められても被害者の過失相殺がなされる、損害額(特に慰謝料)の認定が極めて低いといった問

題点がある。

その原因の1つとして、そもそも被害救済に不法行為理論を用いることそのものに限界があるのではないかとの指摘がある⁹。不法行為法は、加害者と被害者が対等であり、その対等な当事者間での個人としての利益調整を行うための手段であり、被害者と加害者の間に力関係の差があるハラスメントの場合に適用してもよいのかという問題である。確かに、不相当ではあるが違法ではない、といった違法性のハードルの高さなどは、不法行為法による救済の限界と言いうるかもしれない。

裁判例を積み重ね、ハラスメント被害の深刻さ・重大性についての裁判官の意識を変えていくことも重要であろう。一方で、不法行為とは異なる損害賠償の根拠法を立法することも検討すべきである。ハラスメントが重大な人権侵害であり差別であることを謳った上で、独自の損害賠償請求規定を置くことによって、裁判における救済水準が向上することが期待できる。また、ハラスメントの裁判においては、その立証責任が被害者の重い足枷となっているため、被害者の立証責任の軽減を図る立法措置の検討も必要である。

4 ILO条約の趣旨に合致した包括的なハラスメント防止法の立法を

国連の労働機関であるILOで、2019年6月、「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約(ILO第190号条約)」が採択され、1年後に発効した。この条約では、日本のハラスメント法制と比較すると、ハラスメントの定義がとても広く、「一回性のものであれ繰り返されるものであれ、身体的・精神的・性的または経済的危害を目的とするか引き起こす、またはそれを引き起こす可能性のある、許容しがたい広範な行為と慣行、またはその脅威」とされている。また、適用範囲も、労働者だけに限らずフリーランスや、求職中の就活生、実習生、訓練生など働く可能性がある人も含めて、あらゆる人に適用するという形になっている。そして、それに対して行うべきアプローチも、ただ会社にハラスメントの防止対策をさせればよいというだけではなく、法律でハラスメントを禁止し、被害者の救済・支援を確保しなければならない、刑事制裁なども場合によって考えなければならないという形で、様々なアプローチを求めている。

現在の日本のように、ハラスメントごとに別個の法律に定めを置く規定方法は、法体系の複雑さを招く上、

それぞれのハラスメントが独立した概念となることによって、その概念に入らず取りこぼされるハラスメントを生む。また、各ハラスメントが重なりあって複合化するものであることを踏まえていない¹⁰。さらに、フリーランスや就活生など、社外の第三者に対するハラスメントや、社外の第三者からのカスタマーハラスメントについては、上記のとおり深刻な社会問題となっているにもかかわらず、これらに対する対策は、現在の日本の措置義務の対象外である。

これらの課題を改善するため、日本においても、ILO条約にならって、包括的なハラスメント概念の定義づけを行った上で、明確に禁止する規定を置いた包括的なハラスメント防止立法が必要である。

また、日本の法制度は、パワハラ防止法も含め、すべて事業主に対するハラスメント防止措置を定めるのみであって、ハラスメントの禁止規定は存在しない。直接的にハラスメントの禁止を謳うことによって、ハラスメントが重大な権利侵害をもたらす許されざる行為であることがより明らかとなるであろうし、個人の行為規範ともなる。上記のとおり損害賠償規定と合わせて規定することによって、紛争解決制度や司法救済の場においても、被害者救済に資する立法となるはずである。

ILO条約を批准し、その趣旨と水準に見合った法律を制定し、ハラスメントに真っ直ぐ向き合う姿勢が、今、必要である。

- 1 厚生労働省「令和4年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」
- 2 パワハラ：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、セクハラ：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等についての指針、マタハラ：事業主が職場における妊娠、出産等に関する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、育児休業等ハラスメント：子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針
- 3 このような研究結果を引用した裁判例として、横浜事件（東京高判平9.11.20）、秋田N短期大学事件（仙台高裁秋田支判平10.12.10）、熊本バドミントン協会役員事件（熊本地判平9.6.25）など。また、アンケート調査として、日本フェミニストカウンセリング学会による調査（「なぜ『逃げられない』のか 継続した性暴力の被害者心理と対処行動の実態」2019年）がある。
- 4 花丘ちぐさ編著『なぜ私は凍りついたのか ポリヴェーガル理論で読み解く性暴力と癒し』（春秋社、2021年）
- 5 L館事件（最判平27.2.26）
- 6 Y市役所（セクハラ損害賠償）事件（横浜地判平16.7.8）
- 7 人材派遣業A社ほか事件（札幌地判令3.6.23）
- 8 大和田敢太「ハラスメント根絶のために(下)―実効性のある包括的なハラスメント規制の原点」『前衛』第1029号（2023年）
- 9 角田由紀子「セクシュアル・ハラスメント被害者の司法的救済の限界」『季刊労働法』268号（2020年）
- 10 大和田敢太「包括的で実効的なハラスメント規制の原点とは」『季刊労働法』268号（2020年）