

ハラスメントの構造

ハラスメント＝相手方の意思に反する言動(嫌がらせ)



相手方の意思に反するか否かの判断は、個別・具体・相対的に判断せざるを得ない



当該言動を、相手方が不快に思えばハラスメントが成立する



結論

ハラスメントのない職場環境を構築するためには、職員間のコミュニケーションがしっかりと取れていることが必要

参照

上記の判断によりハラスメントが成立しても、損害賠償請求が常に認められるわけではない

目次

1	今なぜ、セクハラ、パワハラなのか	p. 2
2	セクハラ、パワハラの定義	p. 4
3	ハラスメント問題の相対性	p. 5
4	ハラスメント問題の多義性	p. 7
5	ハラスメント問題の新潮流	p. 11
6	ハラスメント問題の対策	p. 13

※ ハラスメントの元来の語源は「迷惑をかけること」、「嫌がらせ」という意味であり、必ずしも加害者の意図が含まれる概念ではありません。後に詳述しますが、加害者の意図にかかわらず、相手が不快に感じたのであれば、その行為は「ハラスメント」に該当する可能性があるわけです。

※ 本レジュメでは、セクシュアル・ハラスメントをセクハラ、パワー・ハラスメントをパワハラと略称させていただきます。

1 今なぜ、セクハラ、パワハラなのか

Q 個人に対するいじめの問題や性的な嫌がらせの問題は昔から存在したはずですが。今なぜ、パワハラ問題や、セクハラ問題が、大きく取り上げられるようになってきたのでしょうか。

A いじめや性的嫌がらせの問題を、個人と個人の問題としてだけではなく、会社のリスクマネジメント（営業活動に伴うさまざまな危険を最小の費用で食い止める経営管理活動）の問題として捉え直す必要が出てきたことが要因です。

i 被害者の人権侵害の救済の問題

ii 企業、公務職場の管理者・監督者等のリスクマネジメント（営業活動に伴うさまざまな危険を最小の費用で食い止める経営管理活動）の問題

従来から、iの視点は意識されていましたが、現在では、iの視点に加えて、iiの視点が意識されることで、ハラスメント問題への関心が高まった、といえます。

但し、iの視点とiiの視点が衝突するような場面では、iの視点を重視する必要があります。iiの視点の達成は、iの視点の達成があってこそその話になります。

Q 会社内で、セクハラ、パワハラの問題が発生すると、会社にはどのようなリスク（危険）が生じるのでしょうか。

A 膨大な時間と費用の損失、社員の勤労意欲の低下・生産性の低下、会社のイメージの低下等のリスクが生じる可能性が高まります。

会社のリスクマネジメント（営業活動に伴うさまざまな危険を最小の費用で食い止める経営管理活動）の問題

i 時間・費用の損失

ii 社員の勤労意欲の低下、生産性の低下

iii 会社のイメージの低下

i 会社におけるリスク—時間・費用の損失

会社でセクハラ、パワハラの問題が発生すると、その対応に相当な長時間を費やさなければなりません。その際に弁護士等専門家の意見も聴取するとなると、時間のほかに費用もかかります。手続の過程で会社と当該社員の関係がこじれれば、会社が労働組合との交渉を迫られるかもしれませんし、法的紛争(地位保全の仮処分、労働審判、訴訟)に発展する可能性も否定できません。万一当該社員が、上司のハラスメントが理由で精神的不調に陥り、自殺してしまうような不幸なケースの場合には、使用者として会社が負担する逸失利益や慰謝料等損害賠償金が1億円を超す場合も考えられます。これらの紛争の解決のために支出する弁護士費用も無視できないコストです。また、少数精鋭主義の会社が増えている現況において、会社が貴重な戦力として投資、教育をしてきた社員がハラスメントを原因とする精神的不調により退職を余儀なくされるとすれば(場合によっては、社員が精神的不調を理由に自殺してしまうとすれば)、会社として、大きな人的資源を喪失することにもなりかねません。

このように、職場にハラスメント問題が存在すると、会社にとって、膨大な時間と費用の損失になります。

ii 会社におけるリスク—社員の勤労意欲の低下・生産性の低下

ハラスメントが横行する職場では、そこで働く者の士気が下がるのも当然のことです。いつ自分が嫌がらせの対象になるかということどびくびくしている社員が多いとすれば、そのような職場の生産性が低下してしまうことも容易に想像できるところです。さらにはハラスメントの結果、精神的不調者が職場に出現したりすれば、周囲の社員がその対応に困り、仕事の能率がさらに低下するというリスクもあります(精神的不調者が処理できなくなった分の仕事量を誰がカバーするか等)。精神的不調者を会社が冷遇すれば(直ちに解雇してしまう等)、こんな会社で働き続けていいのかとの疑念を周囲の社員が抱きかねません。反対に、会社が厚遇すれば(働かずに休職・復職を繰り返す等)、

周囲の社員は不公平感を抱くかもしれません。

ハラスメントが存在する職場は、このように社員の勤労意欲の低下、生産性の低下というリスクは避けて通れないのです。

iii 会社におけるリスクイメージの低下

ハラスメント問題が職場に存在し、当該社員と会社との対応や法的紛争が、新聞やTVのニュースで報道されると、そのことで、当該会社が被るイメージの低下は計り知れないものがあります。あの会社では、ハラスメントが横行している、ハラスメントの結果精神的不調に陥った社員がいるらしいと世間が認知した際、当該会社に有能な人材が集まってこないことが考えられます。

近時は、会社のコンプライアンス（法令遵守、法令違反をしないこと）の大切さが叫ばれています。ハラスメントが横行する法令違反を繰り返すような会社経営をすれば、産地や賞味期限を偽装して倒産していった会社と同じ運命をたどることにもなりかねません。

このように、ハラスメント問題が職場に存在すると、対応次第で会社のイメージの低下になる（果ては倒産をしてしまう）可能性があるわけですね。

2 セクハラ、パワハラの定義

(1) セクハラの定義

相手方の意思に反する性的言動。

(2) パワハラ

力関係において優位にある上位者が下位者に対し、精神的、身体的苦痛を与えること。

一般的に、上記のように定義されていますので、覚えておきましょう。上記の定義は、特に「職場」を意識した定義になっていません。

ちなみにセクハラに関しては、1997年に男女雇用機会均等法が改正されて、新たに職場におけるセクハラ防止のための事業主（会社など）の配慮義務が規定されていますが（男女雇用機会均等法11条

1項)、パワハラを直接規制する法律はありません(ゆえに、パワハラに関しては、確固たる定義が確立しているわけではありません)。

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。」

3 ハラスメント問題の相対性

Q 以下の設問がセクハラになるか否かを答えなさい。

1 職場に、若くて今風でかっこいい新人の男性職員Xが配属されてきました。その職場にいた女性職員は皆、できることならばXとお付き合いをしたいと考えています。Xは、そのような考えを持っている職場の女性陣に対して、過激な性的発言を繰り返しますが(「〇〇さんの胸、でかいですねえ、〇〇さんの胸で抱かれる彼氏は幸せでしょうね。」等)、それを言われた女性陣は、Xが自分に気があるからこそ、そのような発言をしてくれているに違いないと考えて、それらの発言を喜んで受け入れています。かかる状況を目の当たりにした、職場の男性上司であるYは、職場の女性陣に対して、Xが発言をしている内容と寸分違わぬ発言をしました。Yの発言はセクハラになるのでしょうか。

2 ある男性が、ある女性に対して、性的言動に及ぼうとしています(たとえば、キスをしようとしている等)。当該言動に男性が及ぶに際し、女性の方は全く無言でした。この男性の言動はセクハラになるのでしょうか。

3 ある男性が、ある女性に対して、性的言動に及ぼうとしています（たとえば、胸を触ろうとしている等）。当該言動に男性が及ぶに際し、女性の方は、口頭で同意をしていました（男性が、胸を触ることを了承した発言をしていた）。この男性の言動はセクハラになるのでしょうか。

- A 1 セクハラになります。
2 セクハラになる可能性が高いです。
3 セクハラになる可能性があります。

ハラスメント問題の相対性

当該言動が、ハラスメントに該当するか否かの判断において大事なことは被害者が前記行為をされて嫌だと感じるか否かです。ハラスメントの成否は、加害者の意図に左右されるわけではありません。愛する人から腰に手を回されてもセクハラには該当しませんが、中年の職場の上司が全く同じ行動に出るとセクハラに該当するのは、セクハラ の定義が、「相手方の意思に反するか否か」を成立の要件にしているからに他ならないのです。「あいつがよくて、俺が駄目なのは不公平だ！」というのは人と人との関係性が個別的に異なる以上は、理不尽な悩みとすることになります。このことを捉えて、ハラスメント問題の相対性と言います。

ハラスメントの成否は、このように個別的、相対的に「相手方の意思(気持ち)に反するか否か」を判断することになります。とすれば、相手方が、表面上(形式上)、当該言動をされることを了承していたとしても（仮に口頭では、同意していたとしても）、内心(心の中)では、「本当は嫌だ！」という気持ちであったとするならば、ハラスメントは成立する可能性があります。職場の上司と部下の関係を利用して、「今度俺と付き合わなければ、ボーナスの査定は分かっているだろうな。」という発言を執拗に繰り返して関係を迫るような場面を想定してみてください。

この「ハラスメント問題の相対性」の意味を理解することが、ハラ

メント問題を理解するためのポイントになります。

パワハラについては、未だ明確な定義が定立されていません。パワハラについても、セクハラについての前記の「相対性」の考え方を引き写して考えてみると分かりやすいと思います。たとえば、相手が嫌がっているにもかかわらず、「給料泥棒！」という発言をすれば、パワハラになるわけです。

4 ハラスメント問題の多義性

ハラスメントの問題を理解するためには、もうひとつのポイントがあります。それが、ハラスメント問題の多義性という概念です。

Q ある職場で男性が、女性の肩を1回触って、コピーをお願いしました。別の機会には、肩を2回触って、同じくコピーを頼みました。さらに別の機会には、肩を10回さすりながら、同様にコピーを頼みました。男性による肩への接触行為はセクハラになるのでしょうか。

A 全ての行為がセクハラになり得ます。しかしながら、全ての行為が、裁判で訴えた場合に、セクハラが成立が認められて、損害賠償金を獲得できるかと言えば、その点は定かではありません。

ハラスメント問題の多義性

職場におけるハラスメントの問題は、以下のような分類が可能です(奥山明良「職場のセクシュアル・ハラスメント」参照)。

i 事実概念としてのハラスメント

社会的・道義的見地から非難されるべき、相手方に不快感を抱かせる言動を言います。かかるハラスメント行為の中止は、基本的には個々人の良識、道徳に基づいて行われるべき性格のものです。

ii 雇用管理概念としてのハラスメント

相手方に不快感を与える以上に、同人の職務遂行や雇用の諸条件、さらには企業にとって職場秩序や円滑な業務運営に支障を及ぼす場合が考えられます。その場合、ハラスメントは雇用管理の問題とな

り、その発生の防止は、違反者に対して懲戒権限を行使するなどして問責をすることになります。

iii 法概念としてのハラスメント

相手方の意思に反する言動が行われ、それによって同人の労働条件に不利益をもたらし、あるいはその労働環境を著しく悪化させたりするといったように、被害の程度が大きく、重大であるような場合において、違法行為としての法的責任が肯定されるものを言います。言い換えれば、労働条件や労働環境に対する現実の被害の発生の存在が、(民事上ないしは刑事上の)違法行為としてのハラスメントの要件として理解されるべきものです。

(1) 3つの分類

このように、ハラスメントには3つの場面が想定でき、それぞれ議論をする場面が異なり、したがって、それぞれの場面でハラスメントが成立するための要件が異なります。このことを称して、ハラスメント問題の多義性といいます。嫌がる相手に1回限り軽く接触するだけの行為でも、社会的・道義的見地からは問題ですが、ハラスメントを不法行為として構成し、損害賠償という法的責任を負わせるためには、法律が定めている要件をしっかりと充たす必要があるわけです(刑事責任を問う場面でも然り)。要は、ハラスメントの加害者の全てが、損害賠償責任を負担するというわけではありません。

先ほど述べたハラスメント問題の「相対性」というのは、この多義性の概念の中の、i 事実概念としてのハラスメントの成立を判断していた、と考えていただいて結構かと思います(事実概念としてのハラスメントの成否=ハラスメント問題の「相対性」)。

(2) 法概念としてのハラスメントの要件

セクハラ行為の違法性について(法概念としてのセクハラ成否)

→行為の態様、行為者である男性の職務上の地位、年齢、被害女性の年齢、婚姻歴の有無、両者のそれまでの関係、当該言動の行われた場所、その言動の反復・継続性、被害女性の対応等を総合的にみて、

それが社会的見地から不相当とされる程度のものである場合には、性的事由ないし性的自己決定権等の人格権を侵害するものとして、違法となります（名古屋高金沢支判平成8年10月30日労判707号37頁）。

パワハラ行為の違法性について（法概念としてのパワハラの成否）
→他人に心理的負荷を過度に蓄積させるような行為は、原則として違法であるというべきであり、例外的に、その行為が合理的理由に基づいて、一般的に妥当な方法と程度で行われた場合には、正当な職務行為として、違法性が阻却される場合があります（福岡高判平成20年8月25日判時2032号52頁）。そして、当事者の主張立証に当たっては、正当な職務行為の範囲内に当たるか否かの見極めが重要となり、具体的事例における考慮要素としては、行為の目的、態様、頻度、継続性の程度、被害者と加害者の関係性等が検討されています。

（3）法概念としてのハラスメントの成立が否定された裁判例—セクハラ判例を例として

- i 海外旅行に出張中のホテルの室内で、男性経営者が女性従業員が在室しているにも関わらず、ズボンをずりおろし下着を露わにして財布を入れたキャッシュベルトを取り出した行為（大阪地判平成10年10月30日）
- ii 旅館側の手違いで一部屋しか用意がなかったことを知った際に、男性経営者が、同行した女性社員に冗談で、「ここで寝ればいいがな」と発言し、女性社員の抗議によりもう一部屋取った（大阪地判平成10年12月25日）
- iii 男性の代表取締役が、「若い女性と飲むとおいしいね」、「今度お好み焼きを食べに行きましょう」と発言（東京地判平成12年4月14日）

まず前記の i～iii が判例であることから、前述した「法概念としてのセクハラ」の成否が問題となった事案であるということを理解して下さい。被害者は、裁判にまで訴えたわけですから、i～iii の事例は、事実概念としてのセクハラ成立が当然に前提になっている事案とい

うことになるでしょう。

セクハラが成立した裁判例に皆様が接することは難しくありません（インターネット等）。そこで、ここでは敢えて、（法概念としての）セクハラが否定された裁判例を掲げておきます。これらの裁判例から、是非とも皆様に学び取って頂きたいポイントがあります。確かに、会社の側からすれば、これらの裁判例ではセクハラが成立は否定されたわけですから、結論としては、損害賠償責任を負わされていません。しかしながら、会社としては、このような事案でも裁判に訴えられてしまうリスクがあるのだという事実をしっかりと認識して頂きたいと思います。訴えられることにより様々なリスクがあることは、既に1で申し上げたとおりです。訴えられることによるリスク自体を回避するためには、会社は、事実概念としてのセクハラ対策（＝セクハラが成立するかどうか）こそ、しっかりと施す必要があることに気づかされます。

(4)雇用管理概念としてのハラスメントについては、各職場において、その基準が異なるはずですが、どのようなハラスメントに対して懲戒処分を科するかどうかについては、各社の就業規則上に規定があるはずですが、それぞれのハラスメントに対して、どのような処分（解雇？戒告？）を科するか、各社の判断はまちまちといえます。ただ、最近はハラスメントに対して厳しい態度・処分で臨む会社が増えていることは間違いのないと思います。

厚生労働省が立ち上げた「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」のワーキング・グループは、平成24年1月30日、検討結果をまとめた報告において、「職場のパワー・ハラスメント」について初めて定義をしました。すなわち提言は、「職場のパワハラ」とは、「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・身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（前述した短い定義は、「職場」を意識していないパワハラに該当する）。この定義によって、先ほど述べた雇用管理概念としてのパワハラに該

当するか否かを画そうとされていると考えてよいと思います。このような提言が出された事実や、学校等でのいじめ、体罰が大きな社会問題化していることを考えると、職場内での「いじめ」とも言えるパワハラに関する規制法の制定についても近い将来に現実味を帯びてきたといえるかもしれません。

提言はさらに、職場のパワハラを6つに類型化しています。すなわち、

- i 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ii 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- iii 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- iv 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(過大な要求)
- v 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(過小な要求)
- vi 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

です(典型的なもので網羅的ではない)。これらの行為類型や前述したパワハラの実態を参考にしながら、雇用管理概念としてのパワハラの実態が画されることとなります。なお、i 暴行・傷害に関しては、雇用管理概念としてのパワハラのみならず、法概念としてのパワハラの実態にも該当することは明らかでしょう。

5 ハラスメント問題の新潮流

(1) ハラスメントの実態を現実の場面にあてはめることの難しさ

理解したつもりになっていたハラスメント概念を、現実の場面を適切に事実認定した上で、あてはめていくことは大変難しい作業です。

以下では、解決困難なセクハラに関する具体例を2例ほど挙げます。

- i 従前交際があった事例(長期間にわたりセクハラが行われていた事例)

セクハラの実態を受ける際に、加害者とされる人と被害者とされる人とは、社内でも仲のよい有名なカップルであったというこ

とがあります。相談を受けた者としては、「だって君たちは付き合っているんだらう。セクハラなんてあり得ないだらう。」という対応をしてしまう可能性はないでしょうか。

セクハラとは、相手方の意思に反する性的言動をいいます。とすれば、従前交際していたことは、現在のセクハラの有無の判断には原則として関係ありません。従前交際のあった男女間もその関係が破綻していれば、現在その人の意思に反する性的言動が行われる場合、セクハラは成立しうるのである。

何年間にも渡りセクハラ被害を受け続けたという事案があります。このような案件は許し難く、加害者の責任も重たいものがあります。しかしながら、当初交際のあった男女の場合、どの時点までの性的言動が許されて、どの時点からの性的言動がセクハラになるのでしょうか。その時点を、相談を受けた者(たとえば会社の相談担当窓口)が適切に判断するのは難しいことです。交際が破綻し、そのことで男性を恨んだ女性が、長期間の交際期間の性的言動の全てをセクハラと証言している可能性ももしかするとあるかもしれません。

ii セクハラにかこつけている事例

通常被害を受けた女性が恥ずかしい体験を敢えて告白している以上その女性の証言の信用性は高い、と言われることがあります。したがって、加害者とされる者の証言と被害者とされる者の証言しか存在しない場合、被害者とされる女性の証言の方を加害者とされる男性の証言よりも信用してしまう場面が多いと思われれます。しかしながら、このような発想が広く浸透してくると、そういう発想を悪用しようという者が出てくる可能性があります。

恥ずかしい体験を告白した証言の方を信用できるのは、背景に利害得失が存在しないことが前提になります。会社の中でパワハラを行う強権的な上司に対して、部下の女性陣が結託して、ありもしないセクハラをでっち上げたり、ちょっとした言動を針小棒大に語ったりして、セクハラ加害者におとしめようとしている

事例も考えられないわけではありません。そこに、会社内の権力闘争、派閥抗争が背景に絡んでくると、事態は極めて複雑になります。

iii ハラスメントを受けた者が精神的不調に陥る事例

会社におけるリスクのところでも述べましたが、ハラスメントを受けた社員が、精神的不調に陥るケースが多く認められます。精神的不調者対策は困難を極め、近時議論が盛んなことは皆さんもご存じの通りです。精神的不調に陥った者が自殺に及んでしまうということもあるわけですので、そのような最悪の事態を招かないような繊細な対応が求められることになります。

(2) 相談対応の問題

ハラスメントの問題は、相談窓口の対応次第で事が大きくなる可能性があります(二次被害)。従って、一人で問題を抱え込まないようにすることが大切です。一人で問題を抱え込むと、早期の解決を目指しすぎて、事実の究明に深入りせずに、加害者とされる者に対して、「お前、謝っちゃえよ。」というような対応を、ついしてしまいがちです。事実究明委員会のような組織を立ち上げて協議をしたり、場合によっては弁護士等の専門家に相談することも大切です(先ほどのように判断に悩む事例が、必ず一定限度含まれている)。パワハラが原因で自殺に及んでしまうような案件も、世の中では皆無ではありません。そのような深刻な案件の対応を、一人で抱え込むようなことはすべきではありません。

また、「うちの職場にセクハラはない。」という発言をしている職場には、本当にセクハラは存在しないのでしょうか。セクハラ問題を根絶することが現実には難しいことを考えると、そのような発言を簡単に鵜呑みにできません。

(3) 現在はセクハラ問題の過渡期

未だ、セクハラに関する標準的な考え方はこれだ、という段階には、至っていないと思われます。新聞、ニュース等の報道に、敏感になって欲しいところです。

6 ハラスメント問題の対策

Q ハラスメントの対策として、様々なことが言われています。敢えて、順番を付けるとすれば、一番重要な対策は何になりますか。

A セクハラやパワハラに当たるか否かが微妙、さらには会社の対応が適切か否かが微妙な事案を、職場において、数名(老若男女)でディスカッションをしてみることは有効なハラスメント対策になります。そのようなディスカッションを通して、職場内の仲間、同僚等がどのような考え方を持っている人物なのかをしっかりと把握すること、要は、コミュニケーションのしっかりと取れた職場環境を作り上げることが大切になります。

アンケート等の実態調査、研修セミナーの実施、相談体制の確立・ホットラインの設置、禁止規定の明文化、トップ・管理職の意識改革の必要性等ハラスメント対策として、様々なことが言われています。しかしながら、ハラスメント対策として一番大切なことは、円滑なコミュニケーションの取れた職場環境を作り上げることと思います。当該言動を行った場合、相手方がどう受け止めて、どう感じるか、それが分かる程度に、社員間のコミュニケーションが取れているか否かが、ハラスメント対策として大切なのだと思います。こういう言い方をして叱れば、言われた相手方は奮起をするのか、あるいは病気になりかねない程度に傷ついてしまうのか。そのことが事前に分かる程度に、職場の社員の一人一人の個性をそれぞれの社員が理解しておくことが望ましいといえます。そのための一つの手段として、職場内ディスカッションを通じて、職場の同僚や部下がどのような考え方の持ち主であるかを事前に知っておくことは極めて重要です。

近時言われている精神的不調者対策においても、このことは言わずもがなと思われれます。先ほど述べたとおり、相手が神経質で、激しく叱責すれば、萎縮して精神的に追い詰めてしまうのではないかと事前に分かれば、そのような叱り方を回避すればいいわけです。円滑なコミュニ

ケーションの取れている職場であれば、ある日突然、いつもおしゃれに着飾った社員が、化粧もせず髪を振り乱して出社すれば、精神的不調の兆候に、早期に周囲が気づくことができるでしょう。早期に自己の精神的不調を訴えやすい職場環境を作り上げるためにも、職場内の円滑なコミュニケーションを図るという視点は欠かせないと思います。

職場におけるコミュニケーションという視点は極めて大切なのです。

【参考文献】

白石 哲 編著『労働関係訴訟の実務』商事法務、2012年

奥山 明良 著『職場のセクシュアル・ハラスメント』有斐閣、1999年

高仲 幸雄「パワハラ問題の検討・対応手順と注意すべきポイント」『ビジネスロー・ジャーナル』51号（2012年6月号）52頁

山田 秀雄 編著『Q&A 「社員の問題行動」対応の法律知識』日本経済新聞社、2003年

山田 秀雄 編著『Q&A セクシュアル・ハラスメント ストーカー規制法解説（第2版）』三省堂、2004年

第二東京弁護士会 労務社会保険法研究会 編『企業のうつ病対策ハンドブック つまづかない労務管理2』信山社、2011年