

M&P Legal Note 2016 No.6-1

# 近時のセクハラ・パワハラ問題について(前編)

2016年11月1日  
松田綜合法律事務所  
弁護士 兼定 尚幸

## 第1 はじめに

企業のセクハラ・パワハラ問題は、昔から日常頻繁に起こり得る労働問題として議論・検討されてきました。

セクハラ・パワハラの典型例としては、①男性が女性の体に触ること、②男性が女性に対して自分と付き合わなければ異動にするなどと言って付き合うよう強制すること、③上司が部下を殴ること、④上司が部下に対して暴言を吐くこと等が挙げられます。

しかしながら、近年、企業のセクハラ・パワハラ問題は、議論がより複雑になるとともに、従前は余り議論されてこなかった問題も出てきています。

そこで、今回は、セクハラ・パワハラ問題について、近時特に議論されている点を中心に、全3回に渡って解説していきます。

第1回(前編)は、セクハラ・パワハラの基本知識について解説します。

## 第2 セクハラ・パワハラとは

まず、セクハラ・パワハラ的基本的な定義について説明します。

法律の条文には、セクシャルハラスメントの定義もパワーハラスメントの定義も直接には定められていません。

もともと、男女雇用機会均等法11条1項の規定や、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年厚生労働省告示第615号。以下「指針」といいます。)によれば、セクシャルハラスメントとは、以下の2つの内容にまとめることができます

①ある従業員が他の従業員に対して性的な言動を行い、当該他の従業員が当該性的な言動に対する対応の結果労働条件につき不利益を受けること(いわゆる対価型セクハラ)

②ある従業員が他の従業員に対して性的な言動を行うことで当該他の従業員の就業環境が害されること(いわゆる環境型セクハラ)

セクハラの実態について補足しますと、事業所内だけではなく取引先や顧客先や打ち合わせ先の飲食店での行動もセクハラに該当し得ます。また、従業員同士の飲食の場での行為もセクハラに該当し得ます。さらに、女性から男性に対する発言や行為もセクハラに該当し得ます。

さらに、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が作成した平成24年3月15日付「職場のパワーハラスメントの予防・解

決に向けた提言」(以下「提言」といいます。)によれば、パワーハラスメントとは、「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」と定義されています。

パワハラの定義について補足しますと、同僚間や部下から上司に対するいじめ、嫌がらせもパワハラに該当し得ます。

セクハラに該当し得る典型的な事例は、前記指針の「職場におけるセクシャルハラスメントの内容」の箇所及び「セクシャル・ハラスメントをなくために職員が認識すべき事項についての指針」(人事院規則10—10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)の運用について)の「セクシャル・ハラスメントになり得る言動」の箇所に列挙されています。また、パワハラに該当し得る典型的な事例は、前記提言の「職場のパワーハラスメントの行為類型」に列挙されています。

以上のとおり、セクハラ・パワハラについては、一応はそれぞれ定義が存在し、かつ、官庁が該当し得る事例を列挙した資料も存在します。しかしながら、セクハラ・パワハラの定義がいずれも極めて曖昧かつ抽象的であり、個別の事例においては、セクハラ・パワハラに該当するか否かについて断言し難い場合が多々あります。この点については、第2回(中編)において詳しく解説します。

### 第3 セクハラ・パワハラをしてしまった場合のリスク

セクハラ・パワハラをしてしまった場合のリスクは、大きく分けて、①社内における懲戒リスク、②民事の損害賠償リスク、③刑事の処罰リスクがあります。

①社内における懲戒リスクについては、通常、

社内の就業規則において、セクハラ・パワハラ該当行為を懲戒処分できる規定が置かれています。

セクハラ・パワハラの態様の悪質性に応じて、懲戒処分の重さが決定されます。

②民事の損害賠償リスクは、故意又は過失によって被害者の人格権を侵害したとして、被害者からセクハラ・パワハラ行為者に対して不法行為責任(民法709条)に基づく損害賠償請求がなされます。

③刑事の処罰リスクは、例えば、セクハラ・パワハラ行為者について以下のような刑事処罰が下されることが考えられます。

- ・刑法176条(強制わいせつ。暴行又は脅迫を用いたわいせつ行為)
- ・刑法208条(暴行。身体に対する有形力の行使)
- ・刑法222条(脅迫。生命、身体、自由、名誉又は財産に対し害を加える旨を告知して脅迫する行為)
- ・刑法223条(強要。脅迫又は暴行を用いた強要行為)
- ・刑法230条(名誉毀損。皆の前で事実を指摘して人の評価を下げる行為)
- ・刑法231条(侮辱。皆の前で事実を指摘しないで他人を軽蔑する意見を述べる行為)
- ・ストーカー規制法違反(交際、飲食の要求、拒まれているにもかかわらず電話やメールをする行為)
- ・東京都迷惑防止条例5条1項違反(身体接触、卑猥な言動)

ただし、身体接触を伴わない限り、セクハラ・パワハラ行為者に対して刑事処罰が課されることは現実にはほとんどないと考えられます。

②民事の損害賠償リスクについては、3年の消滅時効があります(民法724条)。また、③刑事の処罰リスクについても、7年(強制わいせつ罪)、3

年（暴行罪、脅迫罪、強要罪、ストーカー規制法違反、東京都迷惑防止条例違反、名誉毀損罪）、1年（侮辱罪）の公訴時効があります。他方、①社内における懲戒リスクについては、理論上は、時効という概念がありません。もっとも、セクハラ・パワハラ行為時から長期間経過してから懲戒処分がなされる場合、当該懲戒処分の必要性や相当性が欠けるとして懲戒処分が無効となる場合があります。

①社内における懲戒リスクについて補足しますと、近時、特にセクハラについては、セクハラ行為者に対する重い懲戒処分も有効と判断される傾向にあります。例えば、最判平成27年2月26日（海遊館事件）の事案は、身体接触のない言葉だけのセクハラの事案であり、会社は行為者に対して出勤停止30日という比較的重い懲戒処分を下しました。セクハラ行為者が上記懲戒処分の有効性を争った裁判において、一審（大阪地方裁判所）は懲戒処分を有効としたものの、二審（大阪高等裁判所）は懲戒処分が重すぎるとして無効としました。ところが、最高裁判所は、セクハラ行為の悪質性を重くみて、上記懲戒処分を有効と判断しました。

②民事の損害賠償リスクについて補足しますと、実際に損害賠償が裁判で認められる額は、身体接触を伴わない限り、原則として、精神的慰謝料（10万円～50万円程度）及び弁護士費用（精神的慰謝料の1割）程度です。しかしながら、継続的なセクハラ・パワハラによって被害者が精神疾患を患ったり会社を休職・退職せざるを得なくなった場合には、精神疾患に関する慰謝料、休業損害、逸失利益（後遺障害が残存した場合）等が追加で発

生じます。また、従業員によるセクハラ・パワハラ行為が不法行為（民法709条）と評価される場合には、会社も、使用者責任（民法715条）又は安全配慮義務違反（労働契約法5条）の責任を負う場合がほとんどです。

最後に、筆者が実務を担当していて感じる現実的なリスクについて申し上げますと、従業員の方の権利意識の高まりにより、今までは泣き寝入りするケースが多かったセクハラ・パワハラ事例についても、会社からの懲戒を前提にした社内調査や裁判所を通じた損害賠償請求がなされるケースが増えています。また、会社の処遇について不満のある従業員の方が、必ずしもセクハラ・パワハラとは評価し得ない事案についてまでセクハラ・パワハラであると主張し、そのことを口実に給与や人員配置の面で処遇改善を請求することもあるように思います。したがって、やはり、会社としても、セクハラ・パワハラ対応について真剣に考える必要があります（以下中編に続きます。）。

---

この記事に関するお問い合わせ、ご照会は以下の連絡先までご連絡ください。

弁護士 兼定 尚幸  
kenjo@jmatsuda-law.com

松田綜合法律事務所  
〒100-0004  
東京都千代田区大手町二丁目6番1号  
朝日生命大手町ビル7階  
電話：03-3272-0101 FAX：03-3272-0102

この記事に記載されている情報は、依頼者及び関係当事者のための一般的な情報として作成されたものであり、教養及び参考情報の提供のみを目的とします。いかなる場合も当該情報について法律アドバイスとして依拠し又はそのように解釈されないよう、また、個別な事実関係に基づく具体的な法律アドバイスなしに行為されないようご留意下さい。