

ハラスメントをめぐる使用者の賠償責任

1 不法行為責任と安全配慮義務違反の責任

職場におけるセクハラ、パワハラ等のハラスメントについては、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法などの法律において個別に使用者に防止措置が義務づけられており、違反した場合には厚生労働大臣の指導、勧告等を受けることがあります。

防止できずに被用者がハラスメントを行った場合、使用者としては、被害者に対して不法行為に基づく損害賠償責任を負うことがあります(民法715条)。また、使用者は、労働契約上の付随義務(信義則上の義務)として、労働者の安全や職場の環境に配慮する義務を負うとされており(労働契約法5条)、この安全配慮義務の違反が認められる場合には、使用者に債務不履行に基づく損害賠償責任が生じることもあります(民法415条)。

以下、近年の判例において、安全配慮義務違反が認められた事例を紹介します。

2 安全配慮義務違反が生じる具体例

(1) 被害者からの相談に使用者が具体的な対応を行わなかった事例

セクハラ被害を受けた従業員が会社に対し調査等を求めたところ、会社が具体的な対応をせずに放置したという事案について、セクハラ防止規定の策定等だけでは不十分であり、具体的な対応を行わないことは職場環境整備義務(安全配慮義務と同旨)違反であるとして、会社の賠償責任を認めました(P社ほか事件(大阪地裁令和2.2.21判決))。

(2) 使用者の加害者に対する指導が不十分で、その後もハラスメントが続いていた事例

加害者に対する注意、指導は安全配慮義務を果たす重要な要素であるといえますが、しかし、一度注意したからそれで義務を果たしたとはいいい切れない点に注意が必要です。

判例でも、先輩社員2名による後輩に対するパワハラ(厳しい口調による叱責で、不法行為に該当)について、会社の取締役が優しい口調で接してほしい旨の注意を先輩社員に行ったが、その後もパワハラが継続し最終的に被害者の自殺に至ったという事案において、取締役は違法な叱責が継続していたことを容易に知り得たにもかかわらず、叱責を制止するような注意、指導を行っていなかったとして、会社の安全配慮義務違反を肯定しました(加野青果事件(名古屋高裁平成29.11.30判決))。

この事例は、上司など会社側がハラスメントの継続について容易に知り得たといえれば、安全配慮義務違反になり得る可能性があるとしたもので、ハラスメント事案では『その後のフォロー』も重要であるということを示すものです。注意、指導を行うことはもちろん重要ですが、その後の経過を『見守る』という視点が大切であることを示唆しています。

(3) 上司の言動がハラスメントとまでは評価できないとされた事例

パワハラとまではいえない指導であっても、会社の対応として不適切な点があったとして会社の賠償責任が認められた例があります。ハラスメントの定義に当てはまらない場合でも、一定の対応が必要となる場合があるということであり、注意が必要です。

判例でも、部下がミスを繰り返すことについて、「このとこって前も注意したでえな。確認せんかったん。どこを見たん。」などと上司が日常的に厳しく叱責した事案について、叱責自体は人格否定とまではいえないので不法行為に当たらず、したがって会社の使用者責任も生じないとしながら、しかし、上司と部下(被害者)との人間関係のトラブルに対応しなかったことは、会社の安全配慮義務違反に当たるとして、被害者の自殺につき会社の賠償責任を肯定しました(ゆうちょ銀行事件(徳島地裁平成30.7.9判決))。

ハラスメントと評価できる場合であれば、使用者としての対応の必要性は明らかといえるため、むしろこのようなケースこそ、慎重かつ適切な対応が必要になるといえます。

POINT

- ハラスメントに関する会社の安全配慮義務については、加害者に一度注意したからといって、それで会社としての義務を果たしたとはいいい切れない点に注意が必要です。
- 上司による注意・指導がパワハラに当たらない場合であっても、上司と部下との人間関係上のトラブルに対応しなかったことが会社の安全配慮義務違反とされる場合があります。