

Title	労働契約における使用者の職場環境配慮義務の法理：職場のセクシュアル・ハラスメント、職場のいじめ・嫌がらせ等を中心として
Sub Title	Legal studies of employer's duty to improve work environment under the contracts of employment in Japan
Author	内藤, 恵(Naito, Megumi)
Publisher	慶應義塾大学法学会
Publication year	2009
Jtitle	法學研究：法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.82, No.12 (2009. 12) ,p.173- 210
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-20091228-0173

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

労働契約における使用者の職場環境配慮義務の法理

——職場のセクシユアル・ハラスメント、職場のいじめ・嫌がらせ等を中心として——

内 藤 恵

一 序 論

二 セクシユアル・ハラスメント事案における使用者の義務

1 使用者の不法行為としての構成

2 使用者の債務不履行としての構成

三 職場のいじめ・嫌がらせ事案における使用者の義務

1 職場「いじめ」の私法上の分類

2 いじめ事案に見る使用者の職場環境配慮義務

四 結 語

一 序 論

現代社会における労働契約では、労働者の労務供給義務と対になる使用者の賃金支払義務といった古典的な義務に加えて、労使双方が付随的な義務も負うようになってい¹⁾る。使用者の負う様々な付随義務の中でも、最たる

ものの一つである安全配慮義務については既に前稿にて述べた⁽²⁾。この安全配慮義務における法的構成は、最近の職場における紛争を通じて、さらに拡大して適用される可能性が議論されている。例えば近年議論されている職場環境に配慮する義務は、この安全配慮義務の発展形と捉える考え方もある⁽³⁾。職場環境を良好に保つことは、何故重要なのであろうか。例えば職場で生ずる異性間・同性間のセクシュアル・ハラスメント（以下、本稿では「セクハラ」と略す）、あるいは指揮監督権限を有する地位にある者からのパワー・ハラスメント（以下、本稿では「パワハラ」と略す）、そして近年いくつかの裁判例で注目された職場のいじめといった問題に関しては、職場の人間関係が良好でないことが、その原因の一つとして指摘されている。実は職場の人間関係の悪化は、前稿で論じた労働災害としての精神疾患の要因としても、もはや看過できないものとなっている。実際の事案では多くの場合、長時間にわたる過重労働やノルマの未達成・不本意な配転等といった様々な労働ストレスとならび、職場のハラスメント（いじめ・嫌がらせ）が存在し、それらが複合的に労働者の心身の健康を害することが指摘されている⁽⁴⁾⁽⁵⁾。また厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」⁽⁶⁾においても、「労働者の心の健康には、作業環境、……職場の人間関係、職場の組織、……等の職場環境等が影響を与えるものである」として、職場の人間関係を含む職場環境が心の健康に影響を及ぼすことが明記されている点に注目すべきである。これらを鑑みると、労働者のメンタルヘルスケアのためには、職場の人間関係への配慮も不可欠といえよう。

この点、職場の人間関係が良好でないことを通り越し、当人にとっての嫌がらせに満ちた行為（いじめ）が行われたために心の健康を害された労働者やその遺族が、使用者に対して安全配慮義務違反を主張して損害賠償を請求するケースも生じ得る。もつともこのような場合にまで、当該使用者に対して安全配慮義務を認められるかという点については、学説は未だ懐疑的である⁽⁷⁾。しかし後述する裁判例を見る限りは、当該事実の下で安全配慮義務違反を主張することも十分に可能であると、考え得る事案も多いように思われる。このような「職場いじ

め」に対して安全配慮義務違反の構成を用いる仕方については、新しい議論であるため、未だ裁判例の蓄積は乏しい。そこで具体的事案を検討することから当該義務内容を明らかにすることが出来るならば、使用者が安全配慮義務違反に問われる可能性を示し、使用者に対して職場の人間関係への配慮を契機づけることに有用であろう。言い換えれば、職場いじめ等の法的紛争の分析にも有効である。

またこの種の使用者の職場環境に対する配慮の必要性については、これらバワハラ・いじめに関する事案以上に、一九九〇年代以降、性的嫌がらせに関する多くの裁判例および学説の集積がある。「セクシュアル・ハラスメント (sexual harassment)」とは、日本では「性的嫌がらせ」とも翻訳される行為である。ここで言う性的嫌がらせの代表例としては、「職場にヌードポスターを貼る」行為や「上司が部下の腰や胸に触る」行為などが、典型例として取り上げられている。確かにそれらの行為は、社会通念上セクハラとして理解されている行為である。セクハラ用語は、一九八九年に西船橋駅転落事件⁸⁾の弁護士であった河本和子弁護士が「セクシャル・ハラスメント」で流行語大賞を受賞するなどしたことから、社会に一般的に認められる用語となった。「セクハラ」という言葉自体は、今やすでに幅広く国民に浸透しているといえよう。しかしそれは単なる男女間の性的トラブルを総称する言葉として一人歩きしたのみで、その内容、特に法的な意味についての理解は進んでいると言えない面がある。法律問題としてのセクハラが、特に職場環境の中で完全に理解されたとは言い難い。¹⁰⁾すなわちセクハラ¹¹⁾の定義に当たる行為が認められたとしても、それがすべて、直ちに違法性を有する行為として法規制の対象となるわけではないという点については、未だ理解は十分とは言い難い。企業環境の中で何がセクハラに該当し、何が不当とされるか、混乱を招いているとの指摘もある。

法的な意味におけるセクハラについては明確な定義が確立している訳ではないが、例えば「相手方の意に反して、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事をやるうえで一定の不利益を与えたり、又はそれ

を繰返すことによって就業環境を著しく悪化させること⁽¹²⁾や、「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動⁽¹³⁾」と定義されている。これらの定義は雇用関係の場を想定したものであるが、セクハラが問題となるのはもちろん雇用関係の場に限られず、教育現場等あらゆる場面で問題となり得る⁽¹⁴⁾。しかし雇用関係は継続的な関係であり、セクハラは労働法においては労働者の賃金や昇進にも関わる重要な問題である。雇用の場におけるセクハラは極めて深刻な課題となっている⁽¹⁵⁾。職場におけるセクハラは、被害者の労働条件や職場環境に不当な結果や影響をもたらすという危険も含み、雇用差別の問題として捉えられる場合もある。しかも現在でもなお社会においては、男女間の性別役割分担意識というものが残存していると指摘され、当該問題の解決は単なる法的問題を越えた社会心理学的な課題であるとも言えよう。そのため潜在的な性差別を解消し、女性が働きやすい環境を整えるべく、現在では法整備の面でも様々に対応がなされてきている。

国際連合における一九七九年の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の採択と、一九八〇年世界婦人会議での同条約の調印に基づき、一九八五年には、雇用機会均等法⁽¹⁶⁾が勤労婦人福祉法の改正法として制定された。但し当初の雇用機会均等法は、男女間での勤続傾向に明瞭な差異が生じていたこと、家事責任を重視する立場からの反対によって当初は男女の機会均等理念と矛盾する労基法内の女性保護規定を撤廃出来なかった状況も考慮して、もっぱら女性労働者のために片面的な差別規制と就業の援助をはかる法律として制定された。同法は平成九年に大改正され、募集、採用、配置、昇進に関する従来の努力義務規定を強行規定・禁止規定とするなど、雇用における性差別禁止法により近いものとなった。さらに同法は平成九年改正より、女性労働者に対するセクハラを防止するための、事業主の雇用管理上の配慮義務をも定めた。条文上は「セクシュアル・ハラスメント」という言葉を用いず、「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮」として

いる。内容としては、職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により、女性労働者がその労働条件について不利益を受けることや、性的な言動により女性労働者の就業環境が害されること防止するため、事業主は雇用管理上必要な配慮をしなければならないと規定している。さらに同法は平成一八年改正から、女性のみを保護対象とする従来の片面的性格を改め、男女双方を保護対象とするいわゆる性差別禁止法としての性格を明らかにした。同時に同改正は、これらセクハラに関する事業主の配慮義務規定を措置義務規定に強化した。⁽¹⁷⁾

このように法整備が進められる中で、セクハラが生じた場合の法的責任の所在に関しては、裁判例および学説でも議論が進められてきた。セクハラが生じた場合、その責任は誰に問われるであろうか。まずセクハラ行為の直接の加害者自身が、その責任を問われるのは言うまでもない。加害者自身のなした行為が刑法に規定される構成要件に該当すれば、刑事責任を負うこととなる。また民事責任としても、不法行為に基づく損害賠償請求（民法七〇九条）の対象となることが考えられる。さらに労働契約に基づく責任として懲戒処分を受ける可能性もある。加えて加害者の責任のみならず、使用者の責任についても議論がなされる。こちらは民法四一五条に基づく債務不履行責任、もしくは民法七一五条の不法行為責任を問うことが考えられる。ここでいう債務不履行責任を追及する法的構成としては、セクハラを一種の労働災害に類似する事案として捉え、労災における使用者の労働契約上の安全配慮義務を活用する⁽¹⁸⁾とした見解や、安全配慮義務を発展させて使用者にセクハラ防止をも内容とする「労働環境配慮義務」を認める見解等⁽¹⁹⁾が提唱されている。このようにセクハラ⁽²⁰⁾の定義や法的責任の所在が議論されてきたことで、セクハラに関する法的問題点は明らかにされてきた。

上述のとおり、使用者の職場環境配慮義務とは法学上未だ確立した概念ではない。論者によっては労働環境配慮義務という用語を用い、または職場環境整備（あるいは保全）義務と呼ぶ場合もある。以下本論では使用者の「職場環境配慮義務」の呼称を用いて、まず当該問題に関する多くの先行論文があるセクハラ事案について論じ、

続いて同様の使用者の配慮義務を職場のいじめ・パワハラ事案に対しても設定し得るかを検討する。

二 セクシユアル・ハラスメント事案における使用者の義務

序論にて述べたように、セクハラは職場の環境や被害者と加害者の職場における関係から引き起こされることが多い。そのため被害者は、使用者に対しても責任を問えると考えられている。⁽²¹⁾本章では使用者の責任について、その法的構成と根拠について考察する。

1 使用者の不法行為としての構成

職場において従業員等が行ったセクハラ事案において、使用者の責任が問われる際の法的構成のひとつは、民法七一五条や(改正前の)同法旧四四条⁽²²⁾による使用者責任を問うか、もしくは法人の不法行為として不法行為責任を追及する構成が考えられてきた。本稿は、使用者の雇用契約上の義務の存否を論ずることを目的とするが、セクハラ事案においては、使用者の職場環境配慮義務の構成がとられる以前から、不法行為構成によって被害者を救済する法理論が発展してきた。そこで本稿においても、まず不法行為としての構成を論じ、その上で契約上の使用者の義務に論を進めたい。

民法七一五条または同法旧四四条では、他人に使用されている者がその事業の執行について第三者に違法に損害を加えた場合、この行為者を使用する者が責任を負うことが規定されている。その根拠は「他人を使用する事により自己の社会活動範囲を拡張することによりそこから利益を享受している者は、その反面、事業活動に関連して他人に与える損害についても賠償の責に任ずるのが合理的である」⁽²³⁾という、いわば「報償責任の思想」に求

められる。

本条によって使用者に責任を認めるには、①使用従属関係の存在⁽²⁴⁾、②被用者の不法行為、③「事業の執行に付き」行われたものであること、④免責事由の不存在（選任・監督の注意等）⁽²⁵⁾の四つが要件となる。⁽²⁶⁾この四要件の中で特に問題となるのは、当該行為が「事業の執行に付き」行われたものでなくてはならないという点である。これは緩やかに解されるのが通例であり、セクハラのように事実行為的な不法行為の場合は、特に、職務の一環として行われているか、職務に関連するなどの「職務関連性」が重要となる。⁽²⁷⁾この「職務関連性」に関しては、よしんば職場内で行われたセクハラに類する言動等であっても、職務そのものから生じていない場合にはセクハラと評価されない。そのため実際上も法律上も、本来の職務との関連性の有無や、その程度をいかに評価判断するかが重要な問題点となる。⁽²⁸⁾その判断の要素としては、①加害行為者が誰か、②被害者は誰か、③行為者と被害者の関係、④当該言動の態様、⑤勤務時間中になされた行為か、⑥職場内で行われた行為か、⑦使用者の予見可能性、等が挙げられている。⁽²⁹⁾

使用者の不法行為責任は、上述した「加害行為者は誰か」という視点を中心に、様々な法的構成に分類することができる。まず最初に問題となるのは、人事権限を有した管理職などによる行為であり、特に「対価型セクハラ」と称されるタイプである。「対価型セクハラ」とは、例えば男性管理職がその地位や権限を利用して部下の女性に性的要求を行い、これを拒否した同人に不当な配置転換や解雇等の不利益取扱いをするような場合をいう。このタイプの事案では、容易に使用者責任を認めることが出来るであろう。人事権限を通じての管理職による行為であるため「職務関連性」が容易に認められる。使用者は損害賠償の他に、当該不当な不利益取扱いへの対応も要求されることとなる。しかしながら、同じ管理職によるセクハラであっても、「環境型セクハラ」に関しては説が別れる。一般的には、一般従業員によるセクハラと同様に考えて良いとされるが、この点については一般

従業員と共に後述する。⁽³⁰⁾

また上記のような管理職によるハラスメントであっても、その者が経営責任を負っている者であるような場合には、民法七一五条よりも、むしろ同法旧四四条一項にいう「法人の理事」による行為に該当するか否か、という観点からその法的責任を構成することが可能である。⁽³¹⁾ 札幌（中古自動車販売会社）セクハラ事件や金沢セクハラ事件等の裁判例においては、この旧四四条一項による法律構成で使用者責任の存在が認められた。⁽³²⁾⁽³³⁾⁽³⁴⁾

以上の「対価型セクハラ」に対して、一般従業員によるセクハラの場合、概ね「環境型セクハラ」が問題とされる。「環境型セクハラ」とは、男性労働者の性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることをいう。わが国のように、管理職以外の一般従業員が他の従業員の雇用上の地位や諸条件に影響を及ぼすような人事権限を与えられていない場では、上述の対価型よりも生じやすい傾向がある。例えばわいせつな写真の掲載されている新聞を職場でおおびらに広げ見せる。身体的に接触する。あるいは性的な発言を女性労働者に聞かせる等の行為が、これに当てはまる。

「環境型」は、当事者間に何らかの経済的交換条件が存する「対価型」とは区別される。⁽³⁵⁾ そしてこのような一般従業員もしくは管理職による環境型ハラスメントにおける使用者責任の問い方は、大きく分けて二つの法的構成の仕方が考えられる。一方はセクハラを直接行った加害者の責任を基礎として、加害者に関する代位責任としての使用者責任を民法七一五条によって問うという構成である。⁽³⁶⁾ 他方は民七一五条により「職場環境を調整する義務を怠ったという責任」が管理者にあると構成し、これを基礎としてその管理者自身に関する不法行為として使用者責任を成立するという構成である。⁽³⁷⁾

前者の構成では、前述した通り民法七一五条の要件である「事業の執行に付き」にあたるか否かを、「職務関連性」の点から見ていかに解釈するかが問題となる。例えば、本来の職場を含む会社施設内や勤務時間中に行わ

れたセクハラについて、当該加害者に不法行為の成立が認められた場合には、多くの場合、同じ職務関連性が認められると解することができる。この構成をとった裁判例としては、横浜セクハラ事件⁽³⁸⁾が存する。また職場外や勤務時間外において行われた行為であっても、職務との合理的関連性を肯定しうる場合、例えば会社主催の忘年会や出張先のホテルでの行為などでは「職務関連性」が認められる。特にわが国においては、仕事上酒の付き合いにおける事案が多く、このような場合いかなる際に職務関連性が認められるかは、考察に値する。裁判例としては、大阪セクハラ（S運送会社）事件⁽³⁹⁾や、東京セクハラ（A協同組合）事件⁽⁴⁰⁾が挙げられる。

他方、後者の構成は「働きやすい職場環境の中で働く利益」が不法行為法上保護に値する利益であることを前提として、職場の管理者にはその職務を履行するに当たり職場環境を調整する注意義務がある、という理解に立つものである。自らが管理する職場でセクハラが行われているにも関わらず、十分な調査や解決のための努力を怠った職場の管理者は不法行為責任を負わされ、更にその管理者の使用者として、民法七一五条の責任を使用者に負わせるものである。⁽⁴¹⁾ 裁判例としては福岡セクハラ事件⁽⁴²⁾等が挙げられる。⁽⁴³⁾

このようにこれらの二つの構成のどちらを取るかは、裁判例によって判断が分かれるところであるが、これらの二構成は両立し得ないものではない。例えば前者の構成で「事業の執行に付き」という要件を満たさない場合でも、被害者の職場環境が悪化し、しかも使用者がそれを改善する努力を怠っている場合には、後者の構成によって被害者を救済することができる。逆にセクハラ的事实を管理者が知った直後に適切な対処をとり、職場環境を調整する注意義務を果たした場合であっても、かかるセクハラが「事業の執行に付き」行われれば、使用者は責任を負わざるを得ない場合が生じてくる。このように、上述の二つの法律構成は互いに排他的なものではなく、双方を両立して用いることによって、セクハラにおける使用者責任を認める法律構成はカバーされ则认为べきである。⁽⁴⁴⁾

また従業員以外の第三者、すなわち顧客や取引先等の社外の人間によってセクハラ行為が行われた場合、被害女性が当人の使用者に対してその責任を問えるか、が問題となる。⁽⁴⁵⁾ 基本的に「報償責任」という本条の趣旨からすれば、この図式は困難であろう。しかしながら日頃から社外の人間（例えば、ホテルの宿泊客や取引先の営業担当）のセクハラ行為が繰り返し行われており、被害を受けた労働者自身が当該行為の是正を自身の使用者に求めていたにも関わらず何ら対策が採られなかった場合においては、使用者の法的責任を問うこともあり得ると考えられる。⁽⁴⁶⁾⁽⁴⁷⁾

上述した「事業の執行に付き」という要素の他に、四要件の中で問題となるのは「免責事由の不存在（選任・監督の注意等）」である。民法七一五条一項但書では、過失責任主義が採られており、一定の事情の下に使用者の免責が認められている。この但書による使用者の免責に関しては、従来の事案では、被害者保護の観点からほとんど認められることはなかった。⁽⁴⁸⁾ しかし当該但書は、使用者責任が認められるような不法行為が、生命を害するようなレベルに至った事案等を想定して、消極的に理解されてきたという背景を考慮する必要がある。当該規定が、そのままにセクハラにも該当すると考えるのは適切でない。なぜならば職場に生起するセクハラ行為は多種多様であり、必ずしも違法とは言えないような日常的言動を通じて行われるものも存在し、使用者に常に無過失責任を肯定するのは酷である。⁽⁴⁹⁾ このように考えるならば、使用者が「被用者の選任・監督について相当の注意をなした場合」⁽⁵⁰⁾ には、使用者による抗弁が認められる可能性がある。しかし実際に使用者の免責が争われた兵庫セクハラ事件では、⁽⁵¹⁾ 使用者である病院が一定の措置を講じたことは認めたものの、特段の有効な改善が認められなかったため相当の注意をしたとは認められないとした。すなわち現状では、使用者の免責は認めることが困難に近いことを付言する。

2 使用者の債務不履行としての構成

セクハラ行為が生じた際の使用者の責任に関しては、民法七一五条や同法旧四四条によるほか、労働関係（使用従属関係）にある当事者間に存在する、「労働契約」から発生する付随義務に使用者が違反したことを根拠として、民事上の責任を追及することも可能である。⁽⁵²⁾⁽⁵³⁾ すなわち債権契約において契約の両当事者は債務を負っているが、その主たる債務（給付義務・本来的給付義務）の履行に際しては、給付義務に付随する義務が存在するとされている。これを「附随義務」（以下、本稿では付随義務と表記する。）⁽⁵⁴⁾ という。例として、労働契約（雇用契約）においては、使用者は主たる債務である賃金支払債務のほかに、労働受領義務、安全配慮義務⁽⁵⁵⁾などを負っていると解されてきた。⁽⁵⁶⁾ 近年は、安全配慮義務から派生したとの説もある職場環境配慮（保全）義務、人格権尊重義務、等が付随義務に該当するか否かの議論がなされ、場合によっては裁判例でそれが認められるに至っている。セクハラが発生した際には、使用者はしばしば職場環境配慮義務を怠ったことを理由として、当該被害労働者から責任追及されることとなる。本節では、この使用者が負うとされる職場環境配慮義務を中心に論ずることにする。

最初に職場環境配慮義務とは、前述したように、契約当事者たる使用者が主たる債務に付随する義務のひとつとして契約上負っている債務である。その内容は、使用者は労働者にとって働きやすい職場環境を保つよう配慮する、というものである。被用者がセクハラ被害にあう事態は、残念ながらわが国の雇用環境の下では珍しい状況ではない。しかしそのすべてが裁判に付される訳ではなく、むしろ企業の内部において解決策を探ることが多い。被害者も事態を大きくせず、企業内部で解決することを望む。このような状況下で、使用者が企業内部での事前策を講じ、加えていったんセクハラが生じた場合には迅速に解決策を講じること、これが使用者の職場環境配慮義務の内容になる。

使用者の職場環境配慮義務について論ずる上で重要なのは、その法的根拠の所在である。男女雇用機会均等法

一条⁽⁵⁷⁾においては、使用者に「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」を義務付けている。そして国家公務員の服務規律に関しては、人事院規則一〇——〇の規定が存在する⁽⁵⁸⁾。しかしこれらの規定は、むしろ民事裁判例上確立されてきた職場環境配慮義務を前提として、その内容を法として整備した結果であり、これらの法によって職場環境配慮義務の法的根拠が示されている訳ではない。それでは職場環境配慮義務も、安全配慮義務と同様に信義則上の義務として発生する付随義務と解されるのであろうか。

この点についてはフランス民法が参考になる。フランスではセクハラという用語が定着する以前から「採用強請り」とか「雇用強請り」と呼ばれた用例が見られ、使用者や上司によるセクハラを論じる傾向があった。フランス民法典一一三四条三項⁽⁵⁹⁾により、労働契約の両当事者はその約定を誠実に履行する義務（誠実履行義務）を負う、との明文がある。使用者はセクハラに対応に当たっても、当該誠実履行義務に拘束され、理由なく迫害措置をとったり、または契約を遂行しがたい雰囲気を出して労働者を自発的に辞職させようとしてはならないとされている⁽⁶⁰⁾。

わが国の裁判例において、初めて職場環境の配慮について言及した事案として、福岡セクハラ（出版社）事件⁽⁶¹⁾が挙げられる。当判決は、「使用者は、被用者との関係において社会通念上伴う義務として、被用者が労務に服する過程で生命および健康を害しないよう職場環境等につき配慮すべき注意義務を負う。」と明示した。また「上司ら」の行為についても、職場環境を調整するよう配慮する義務を怠り、また、憲法や関係法令上雇用関係において男女を平等に取り扱うべきであるにもかかわらず、主として女性である（被害者）の譲歩・犠牲において職場関係を調整しようとした」点において、不法行為を認め、民法七二五条による使用者責任を認めている。しかしあくまでも同裁判例においては、職場環境配慮の根拠は「社会通念」⁽⁶²⁾から発生するものであるとされている。ここからさらに一歩進めて、裁判所がそのような環境配慮の義務は雇用契約より導き出されると判断したの

は、平成九年の京都セクハラ（呉服販売店）事件判決⁽⁶³⁾であった。京都セクハラ事件の判旨では、「使用者は雇用契約に付随して、労働者のプライバシーが侵害されることがないように職場の環境を整える義務を負っている」とした。また同事案は、使用者がこの職場環境配慮義務を怠ったため、セクハラに該当する行為が再度繰り返されたことについて、使用者の債務不履行責任を肯定した最初の例として評価されている⁽⁶⁴⁾。確かに、本判決はセクハラの救済法理として債務不履行構成を採用したが、実質的に不法行為構成をとる従来の判例と異なるところはなく、セクハラを含む嫌がらせによって退職せざるを得なくなった際の救済法理として、債務不履行構成をとったまでである、との意見もある⁽⁶⁵⁾。この立場からは、セクハラ事件の救済方法として債務不履行構成を初めて採用したのは、三重セクハラ（厚生農協連合会）事件（津地判、平九・一一・五）であると主張されている。

三重セクハラ事件は、看護婦等に卑猥な言葉をかけ胸や腰等に触った准看護師副主任の行為が、いわゆる環境型セクハラに当たり、不法行為に該当するとされた事例である。法的責任は加害者本人にとどまらず、被告の行為に対して直ちに対応策をとらなかった使用者は、職場環境配慮義務を怠ったものとされ原告らに対し債務不履行責任を負うとされた⁽⁶⁶⁾。判旨において「使用者は被用者に対し、労働契約上の付随義務として信義則上職場環境配慮義務、すなわち被用者にとって働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務を負うものと解される」と明示されており、民法一条二項に規定される「信義則」を、福岡セクハラ事件の判旨で用いられた「社会通念」に替わる法的根拠として、明示した⁽⁶⁷⁾。

なお、その後の佐賀セクハラ事件（佐賀地判、平一一・一・二五）においては、使用者が労働者との「雇用契約に基づき、いわゆる安全配慮義務と同様の根拠に基づく類いの信義則上の義務として、女性従業員が性的自由を脅かされることなく安全に就業できるように配慮する義務を含む職場環境配慮義務」を負っているとした⁽⁶⁸⁾。職場環境配慮義務の法的根拠は信義則に求められ、このように安全配慮義務と同様に導き出すことができると解して

いる。派遣労働者については、労働契約上の義務として派遣元企業の配慮義務が導き出されるとともに、一定の法律関係にあるもの同士の信義誠実の原則から、派遣先の配慮義務が導き出される⁽⁶⁹⁾。

以上、使用者の職場環境配慮義務の意義、およびその法的根拠を論じた。労働者が使用者に対して、職場における職場環境配慮義務を果たすことを要求し、訴訟の場で同義務の懈怠を理由として債務不履行責任を問うためには、債権者であるところの労働者が、債務不履行の事実の立証を行わなければならない。従って同義務については、より具体的に内容を考察する必要がある。以下、多くの裁判例で取り上げられた、使用者の職場環境配慮義務の具体的内容について検討する。

京都セクハラ事件以降、裁判例は「職場環境配慮義務」を労働契約上の付随義務として認めてきた。その根拠を、労働契約上認められる安全配慮義務とパラレルに解していることは、前述のとおりである。しかし当該配慮の結果として求められる「働きやすい職場環境」とは、あくまで労働者の主観と関わるものであり、様々な要素によって構成され、その程度も各労働者によってまちまちである。それゆえ裁判例は具体的な基準を明示せず⁽⁷⁰⁾きた。その結果、主観に大きく依存する職場環境への配慮までを、契約上の義務として使用者に無限定に課することには疑問がある⁽⁷¹⁾、と批判もなされている。また、「職場環境配慮義務」を肯定する理論的背景は、労働災害における使用者の民事責任の法的根拠である「安全配慮義務」の存在を意識してのものとされる。しかしもともとかかる義務は、労働者の業務遂行中における生命・身体などの健康安全上の支障に対する責任追及の法理として発展・生成してきたものであり、これを名譽・プライバシー等の人格的利益に対する支障にまで拡張してその適用を認めると、使用者の負うべき配慮義務たる債務の内容があまりにも包括的・一般的しすぎて、労働契約上の債務としての明確性・特定性に欠けるのではないかといった懸念⁽⁷²⁾を指摘するものもある。

これらの批判が提起された後、仙台セクハラ（自動車販売会社）事件⁽⁷³⁾の判旨においては、セクハラ発生前にお

いて「職場環境整備義務」、当該事件発生後には「職場環境配慮義務」が使用者に課せられているとした。さらに後者については、①・誠実適正な事実調査義務と、②・誠実適正な対処義務の義務の二点を示し、各々の義務違反について詳細な判断を行った。この裁判例は、従来包括的に示されていた使用者のセクハラ防止義務の内容について、より体系的な判断枠組みを提示したという点において重要な意義をもつ。⁽⁷⁴⁾ 当該裁判例は、その中で職場環境配慮義務に関する詳細な分析を行い、使用者は「事情を聴取し、その上で、被害回復、再発防止のための適切な対処をする義務が存在」することや、セクハラ発生後の「初期の適正迅速な事実調査義務」を有すること、等を明示した。更に同判旨では「事実を確認することなく、漫然とA（被告）の言い分を真実と受け止めるような態度をとったことは事案に適正に対処する義務を怠ったものと言わざるを得ない」との判断を下し、使用者の持つ、右記②の誠実適正な対処義務に当該使用者は違反したことを確認した。⁽⁷⁵⁾

この裁判例を契機として、以後学説の議論やその後の裁判例を通じて、具体的義務が明らかになってきた。その一例として、配慮義務の具体的内容を四つ（以下、①ないし④）に分類する見解が出た。⁽⁷⁶⁾ まず、①・施設配慮義務として、使用者には労働契約上、性的に安全な施設を提供すべき義務がある。加えて、②・監督教育義務として、従業員の勤務中に特に卑猥な言動が認められるなど職場秩序の乱れが認められる場合には、使用者は当該従業員に注意等の指導監督をし、当該従業員を含めて従業員全体に対してセクハラ防止教育をする義務がある。また、③・誠実対応義務⁽⁷⁷⁾として、使用者はセクハラが生じ、または生ずる恐れがある場合には、被害者の訴えに対応して誠実に対応し、被害者や証人に退職を促さない義務を負うものと解される。この義務には、被害者の不利益取扱いを禁止する趣旨も含まれると解される。最後に、④・プライバシー保護義務である。使用者は労働契約上、被害者のプライバシーを尊重する義務を負うとされる。以上は、山崎教授の見解であるが、多くの裁判例から帰納的に導かれた具体的指標であると考えられる。加害者によるセクハラ行為自体と使用者の契約責任の關係

については、従業員の行為そのものを、使用者の契約責任であると追及することは困難である。なぜならば性的な行為は本質的には個人的な行為であり、セクハラ行為そのものに関して、使用者の配慮義務違反が成立すると解することは困難だからである。そのためセクハラ行為そのものについては、被害者は加害者に対して不法行為訴訟を提起するとともに、それに関連して、何らかの行為を行わなかった使用者の責任を追及することになる。このようにして現在では、職場環境配慮義務の具体的内容が、ある程度明確化されてきている。これらをもとにして、労働者は使用者に対し当該義務を怠った旨をもつて、債務不履行責任（民法四一五条⁽⁷⁸⁾）を問うことになる。

前述したようにセクハラが生じた際の使用者に対する責任追及は、労働（雇用）契約違反を理由とした債務不履行責任が追及される前から、不法行為（民法七〇九条）の構成で追及がなされてきた。⁽⁷⁹⁾ 不法行為責任の場合、立証責任は被害者側にあり、時効は被害者が加害者及び損害を知ったときから三年となっている。これに対し、債務不履行責任は債務者側が自己に過失がなかったことを証明できない限り責任を負い、時効期間は一〇年となっている。このような差異から、一般的に被害者からすれば、不法行為の存在を前提とする不法行為責任を追及するよりも、債務不履行責任の方が追及し易いように解される。言い換えるならば、本稿で議論するセクハラ関連訴訟においても、労働者が当該使用者の債務不履行責任を追及するほうが、被害者にとって有利なのであるうか。実は本稿で扱うセクハラ訴訟の場合、債務不履行の事実自体は被害者側に立証責任がある。使用者が抽象的な意味での職場環境配慮義務を負うとしても、その内容を確定し、当該使用者はいかなる債務不履行を行ったかは、当人が主張・立証しなければならぬ。⁽⁸⁰⁾ 被害者たる労働者は実際の司法救済の場において、使用者の債務不履行責任を追及するために、いかなる点でどのように使用者に不履行があったかを主張・立証する必要がある。そのように煩瑣なプロセスを回避することを求めてか、得てして被害労働者は、民法七一五条の不法行為構成で使用者の責任追及する傾向があるという。⁽⁸¹⁾⁽⁸²⁾

以上まとめると、セクハラ被害に遭遇した労働者は、少なくとも当該使用者に対して、労働（雇用）契約上の義務違反として責任を追及することも可能である⁽⁸³⁾。

三 職場のいじめ・嫌がらせ事案における使用者の義務

前節までにおいて検討したセクハラをめぐる議論は、職場環境への配慮という視点から労働環境を考察する際に最も裁判例が多く、また学説上の議論も盛んな領域である。そこで前述した、セクハラ事案における使用者の職場環境配慮義務の概念をさらに拡大し、パワハラ・職場のいじめといった紛争の解決に利用することは可能であろうか。序論で述べたようにいじめに代表される職場の人間関係の悪化は、労働災害としての精神疾患の要因としても看過できない事態になっている。実際の事案においても、過重労働や労働ストレス（フルマの未達成や不本意な配転等）、職場のハラスメント（いじめ・嫌がらせ）等は、相互に並存し、それらが複合的に労働者の心身の健康を害することになる⁽⁸⁴⁾⁽⁸⁵⁾。また、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」⁽⁸⁶⁾においても、「労働者の心の健康には、作業環境、（中略）……職場の人間関係、職場の組織、（中略）……等の職場環境等が影響を与えるものであり」として、職場の人間関係を含む職場環境が心の健康に影響を及ぼすことが明記されている点に注目すべきである。これらの点に鑑みると、労働者のメンタルヘルスケアのためには、職場の人間関係への配慮も不可欠であるといえよう。

この点、職場の人間関係が単に良好でないことを超えて嫌がらせに満ちたもの（いじめ）であったために、心の健康を害された労働者やその遺族が、使用者に対して安全配慮義務違反を主張して損害賠償請求するケースもあり得る。但し、かかる場合にまで安全配慮義務を認めることについては、学説は懐疑的である⁽⁸⁷⁾。しかし後述す

る裁判例を見る限り、安全配慮義務違反の主張をすることも十分可能であろう。もともと「職場いじめ」の事案における安全配慮義務違反構成については、セクハラ事案を超えてさらに新しい議論であるため、未だ裁判例の蓄積に乏しい。しかし具体的義務内容を指摘することで、事案によっては安全配慮義務違反に問われる可能性を示し、さらに一歩進めて「職場環境配慮義務」構成の可能性を探ることは、議論を進めるにあたり有効であろう。以下、この種の裁判例を通じて、職場環境配慮義務の具体的内容を検討する。なお事案によっては、上位の地位にある者による通称パワー・ハラスメント（パワハラ）の様相を呈するものもある。しかし本稿では、一人もしくは多数の同僚による嫌がらせの事案も含めて、広く職場「いじめ」の用語をもって解説したい。

1 職場「いじめ」の私法上の分類

職場いじめの事案における職場環境配慮義務の具体的内容を検討するにあたり、まず前提として、職場いじめの法的構成を考える必要がある。そもそも職場いじめには、使用者自身の意思に基づくものもあれば、それに基づかないものもある。⁽⁸⁸⁾前者は被害者の上司や同僚を含む、職場組織による職場全体の秩序維持や一定のイデオロギーの堅持という意味で、一種公的な意図に基づく行為である。この場合、使用者自身がいじめの主体となり、労働組合に対する不当労働行為や、思想的差別や女性差別、あるいはリストラを企図しての退職強要、といった形態で法的紛争となることが多い。かかる事案の法的処理方法としては、まず現実にいじめ行為を行った者が不法行為責任を負う（民法七〇九条）。加えて、当該行為が使用者自身の行為と評価される場合には、使用者自身も不法行為責任を問われ、同時に使用者の意思に基づいて、管理職等を通じてなされたいじめと評価されれば、使用者責任（民法七一五条）を負うことになる。更にいずれの場合も、使用者は労働契約上の義務違反があったと認められるならば、債務不履行責任（民法四一五条）を負うことになる。⁽⁸⁹⁾

しかし後者の、使用者の意思に基づかない職場いじめの場合は、被害者の上司・同僚等の個人又はその集団による私的な意図に基づく行為であり、集団でなされる場合もあり得るが、本質的に組織的行為とは認められない。この場合、使用者自体はいじめの主体ではなく、あくまでそのような行為を見過ごしたことに於いて、不法行為の使用者責任またはいじめ防止の安全配慮義務（もしくは本稿で議論している、職場環境配慮義務）違反を問われるのである。この種の事案は未だ判決に至るケースが少なく、今後の検討課題である。本稿では職場環境配慮義務をテーマとするため、特にこれらの事案も取り上げ、いじめが生じた際に使用者の何らかの配慮義務違反が問題となった裁判例を検討する。

2 いじめ事案に見る使用者の職場環境配慮義務

職場でいじめが発生した場合、その解決のためには事実調査・被害拡大回避・回復措置等が不可欠となる。そこで使用者は、かかる措置を講ずる「義務」を負うかが問題となる。この点、使用者に対し職場の上司および同僚からのいじめ行為を防止して、労働者の生命・身体を危険から保護する安全配慮義務を認め、義務違反の有無を検討した先駆的意味のある裁判例に、川崎市水道局（いじめ自殺）事件⁽⁹⁰⁾と、誠昇会北本共済病院事件が挙げられる。両判決は、いじめ防止のための「安全配慮義務」を肯定したと評価できる点で、大きく取り上げられた事案である。

まず職場におけるいじめ防止措置も使用者の安全配慮義務に含まれるとした、最初の裁判例が、平成一四年の横浜地裁判決・川崎市水道局（いじめ自殺）事件である。当該判決は、「職員の安全の確保のためには、職務行為それ自体についてのみならず、これと関連して他の職員たちからもたらされる生命、身体等に対する危険についても、市は具体的状況下で、加害行為を防止するとともに、生命、身体等への危険から被害職員の安全を確保し

て被害発生を防止し、職場における事故を防止すべき注意義務（安全配慮義務⁽⁹¹⁾）があると解される」と論じた。当該判決は、管理者的立場にある市が、他の職員からもたらされる危険についても加害行為を防止し、事故を防止すべき安全配慮義務を負っていることを明確にした。いじめを職務行為から生じる危険、または他の職員からもたらされた危険と観念した点が特徴的である⁽⁹³⁾。但し本件は、職場のいじめを防止することを「生命、身体等への危険から被害職員の安全を確保して被害発生を防止し、職場における事故を防止すべき注意義務」と定義し、いじめ防止というよりは、特に自殺防止に力点を置いて捉えた事案であるといえよう⁽⁹⁴⁾。

そこで次に、職場のいじめ防止対策の不備に対して、安全配慮義務違反を肯定した第二の裁判例である誠昇会北本共済病院事件⁽⁹⁵⁾を検討する。本件では、被害者が自殺する可能性に関しては、使用者に予見可能性があったことまでは認められないとした。しかしながらいじめを防止できなかった使用者の責任を肯定した点が、極めて特徴的である⁽⁹⁶⁾。また使用者の債務不履行の有無につき、「被告誠昇会は（中略）……雇用契約に基づき信義則上、

労務を提供する過程において、A（被害労働者）の生命及び身体を危険から保護するように安全配慮義務を尽くす債務を負担していたと解される。具体的には、職場の上司及び同僚からのいじめ行為を防止して、Aの生命及び身体を危険から保護する安全配慮義務を負担していたと認められる」と判示した。いじめ防止を安全配慮義務の内容としている点で、前述の川崎市水道局（いじめ自殺）事件判決と同様であるが、「職場の上司及び同僚からのいじめ行為を防止して、Aの生命及び身体を危険から保護する安全配慮義務」と述べ、いじめを受けること自体を被害と位置づけている点⁽⁹⁷⁾が、一歩進んでいる。両事案は少数例ではあるが、「いじめ」行為の捉え方には若干の差があるものの、使用者がいじめ防止の安全配慮義務を負うことが肯定される可能性を示したといえよう。

では使用者が負う職場のいじめ防止義務に関して、具体的に使用者はいかなる措置をなすべきであろうか。この点、前述の川崎水道局（いじめ自殺）事件判決は、的確に指摘している。すなわち課長の執るべきであった具

体的措置につき、「Y₃（主査）などによるいじめを制止するとともに、I（被害労働者）に自ら謝罪し、Y₃らにも謝罪させるなどしてその精神的負荷を和らげるなどの適切な処置をとり、また、職員課に報告して指導を受ける」、「直ちに、いじめの事実の有無を積極的に調査し、速やかに善後策（防止策、加害者等関係者に対する適切な措置、Iの配転等）を講じる」ことを指摘した。当該判決から、管理職がいじめを制止し謝罪させるべきこと、積極的に調査し、必要な防止策、関係者への措置、被害者の配転等を速やかに行うべきことが、具体的措置内容として導かれる。⁽⁹⁸⁾ また「管理職がいじめを制止し謝罪させるべき」とされていることから、使用者が役職上有所する人事権等の権限のみならず、一般労働者に対して事実上有所する影響力もまた、当然行使すべきものとして意識していることも窺える。

未だ検討しうる裁判例数は少ないが、これらに鑑みれば、使用者はいじめ防止義務を負っており、いじめの事実を認識したならば、従業員に対して事実上職務上を問わずその権限を行使して、良好な職場環境を構築するために必要な措置を速やかに講じることが求められることになる。具体的義務内容を列挙した川崎市水道局（いじめ自殺）事件には、特に先例的価値が見出せるのではなからうか。

四 結 語

既に平成二〇年施行の労働契約法第五条として条文化されている安全配慮義務の概念は、現在のところ、概ね長時間労働や仕事上の心労といった客観的な事由をその根拠として、論ぜられるものである。しかし著名な「電通事件」⁽⁹⁹⁾の事実認定では、当該労働者の労働状況は単に激烈な長時間労働というにとどまらず、靴の中に注がれたビールを飲ませられる、靴で叩かれるという「いじめ」まで加えられていたと指摘されている。使用者は「酒

の席の余興」であると抗弁したが、このような行為がまかり通ってきたわが国の職場環境は、人格権侵害に対して未だ鈍感であると批判できよう。かかる過重労働や人格権の侵害が我が国の多くの職場でなされていることは、裁判例や日本労働弁護団への相談内容を見る限り否定できない事実である。また序論でも述べたように、実際には過重労働といじめの並存事例が多いことに鑑みても、電通事件は決して特異な例とはいえない。

既に拙稿⁽¹⁰⁾において、長時間にわたる労働、あるいは責任がひどく重く出張続きであった場合などの過重労働に關しては、労働災害補償の領域で労災と認められるように行政解釈も緩和され、また民事損害賠償請求の事案でも使用者の安全配慮義務が認められることを論じた。しかし使用者はそれに加えて、さらに様々な側面での職場環境配慮義務を負うのであろうか。もちろん序論で述べたように、多くの企業は「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の内容を、その義務内容として理解している。だが当該「指針」発表後も、労働安全衛生法違反は後を絶たず、都内の中小企業の従業員の一割が過去一年間に自殺を考えたとの調査結果も出されている。

しかもセクハラや職場のいじめ・パワハラと呼ばれるような問題に關しては、裁判例によつては、使用者に対して当該事実関係の調査や、適切な防止策を講じる義務を示している。しかしながらそれらの義務を「職場環境配慮義務」として、特に労働契約上使用者が負う付随義務の一環として構成し得るか否かについては、未だ議論の途上にあると言ふしかない。特にいじめ問題については、裁判例が近年出始めたところであり、蓄積に乏しく十分に検討できなかった。また前述した裁判例は、言わば刑法に抵触するような悪質ないじめがなされた事案が多く、うつ病発症と自殺という結果との間に関連性を認めやすい、珍しいケースであると言えよう。使用者が関与しない、集団的かつ自然発生的ないじめの場合、それを取り上げて労働問題として裁判上争うことは極めて困難である⁽¹⁰²⁾。

加えて、本稿では取り上げなかったもう一つの「いじめ」の形態、すなわち使用者自身が「首謀者」になり、

あるいは当該いじめの行為者と連携していじめを行うケースについては、法的解決および立証に困難が伴うことを指摘しなければならない。使用者は労働者を雇用管理する上で異動、昇（降）格、賃金、労働時間、懲戒、退職・解雇等、広範な裁量権を有しているため、いじめ行為が使用者の裁量権の逸脱と判断されない限りは、その効力を否定されることはない。例えば、JR西日本吹田工場事件⁽¹⁰⁵⁾のように、国労組合員に対し真夏の炎天下で終日立てと命じたケースでは、使用者の裁量権逸脱が認定されたが、エフピコ事件⁽¹⁰⁴⁾では、被害労働者が会社のリストラを伴う配転を拒否したところ退職を強要された事案である。前者のように組合に関連する「いじめ」であれば、伝統的な労働法理論である不当労働行為が成立する可能性もある。しかし後者・エフピコ事件控訴審判決は、配転の合理性を認めて当該退職を有効とした。使用者の裁量権の逸脱と認められない限り、その限度に近いいじめ行為がなされたとしても法的責任を問う手段がないのである。このような場合の解決方法をいかに図るかは、労働法学にとっても課題の一つと言えよう⁽¹⁰⁶⁾。

使用者に対して訴訟を提起することは、多くの労働者にとって最後の手段である。多くの場合、同じ職場での就労の継続は困難を極め、訴訟による解決が当該職場の環境改善には役立たないこともある。学説によつては、公的手段として労働法制の中で一種の「職場いじめ立法」の可能性を探っては如何か、との意見もある。この点「労働者の心の健康の保持増進のための指針」は明示的には職場いじめに言及してはいないが、精神的な職場環境対策の観点から、当該指針を改正して明確にいじめを対象として加えることも可能であろうと考えられる⁽¹⁰⁷⁾。また職場いじめは、セクシユアル・ハラスメントとの峻別が困難な場合も多く、セクシユアル・ハラスメント関係法をいじめの対象者にまで広める方策も考えられなくはない。あるいは男女雇用機会均等法の中にセクシユアル・ハラスメント規定が置かれているように、労働安全衛生法の中に職場いじめに関する配慮義務規定を置くことも提言されている⁽¹⁰⁸⁾。

本稿は使用者の職場環境配慮義務を手がかりとして、現代社会における労働関係の中で使用者が責任を問われる場面が拡大しつつある様相を論じてきた。もちろん本稿でも繰り返し述べたように、使用者の職場環境配慮義務という概念は、未だ確立されてはいない。しかしながら本稿前半で論じたように、セクハラ関係の事案におけるそれは、学説上も裁判例上もほぼ認められていると言えよう。今後は安全配慮義務との関係で、職場のいじめやパワハラと呼ばれる事案において、使用者は社会的にいかなる行動をとることが求められるのか、社会情勢をも踏まえて追跡したい。職場いじめの問題は、本稿でも述べたように司法救済が難しい事案である。公法上の法整備も遅れているとの指摘もある。職場いじめ立法の可能性も視野に入れた、積極的な形でいじめ対策が行政上の課題とされよう。筆者が前稿⁽¹¹⁾で述べた長時間・過重労働の解消と共に、職場環境と使用者の責任については、諸外国の差別禁止規定との関係も含めて再論したい。

(1) 付随義務は使用者に課されるのみならず、労働者に対しても課されている。拙稿「労働契約における労働者の付随義務の現代的展開」法研七六卷一号(二〇〇三)参照。

(2) 拙稿「労働契約における使用者の安全配慮義務—労働者の身体的・精神的過労、ストレス等による労災事案を中心として—」法研八一巻一二号(二〇〇八)。

(3) 使用者が労働者の様々な健康障害防止のためになすべき措置を、「安全配慮義務」の内容に含めるか否かについては、「安全配慮義務の拡大」として議論されている。例えば、予防対策を講じる使用者の責任と、使用者の負う損害賠償義務に関する責任とは必ずしも一致しないとする見解(品田充儀、後掲注(7)(一二五頁)がある。また安全配慮義務とは峻別して、別途「職場環境配慮義務」もしくは「健康配慮義務」の存在を主張し、かかる義務違反が成立するとした見解(渡辺章「健康配慮義務に関する一考察」花見忠先生古希記念論集編集委員会『労働関係法の国際的潮流—花見忠先生古希記念論集』信山社(二〇〇〇)七七頁)もある。

(4) 川人博「過労自殺と企業の責任」旬報社(二〇〇六)九六頁。

- (5) 前掲注(2)で論じた電通事件でも、当該労働者は激的な長時間労働を強いられたのみならず、酒の無理強い、靴の中にビールを注がれ飲むことを強要されて飲まざるを得なかった事実や、上司から靴のかかとで叩かれたという実態があったと指摘されている。電通事件では、専ら殺人的な長時間労働に焦点を絞った議論が多いが、本人のうつ病の原因には「いじめ」も存在したとの指摘もある。同様に、長時間労働とともにいじめも指摘される事案の例として、中部電力事件(名古屋地判、平一八・五・一七)等がある。
- (6) 厚生労働省、平成一八年三月三十一日基発第〇三三一〇〇一号。
- (7) 例えば、予防対策を講ずるべき使用者の責任と、安全配慮義務違反として損害賠償責任を問われる際の使用者の責任では、必ずしも両者一致するものではないとの指摘がある。例えば、品田充儀「使用者の安全・健康管理義務」『講座二世紀の労働法・第七巻、健康・安全と家庭生活』有斐閣(二〇〇〇)一一一頁。
- (8) 千葉地判、昭六二・九・一七。
- (9) ユーキャン新語流行語大賞。<http://www.jiyu.co.jp/singo/>
- (10) 金子雅臣「セクシユアル・ハラスメント」指針の問題点と今後の課題」労旬一四三二号(一九九八)二六頁。他多数の解説がある。
- (11) 金子雅臣、前掲注(10)。
- (12) 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配慮すべき事項についての指針(平成一〇年・労働省告示第二〇号)。
- (13) 人事院規則一〇一〇(平成一〇年一月一三日)「セクシユアル・ハラスメントの防止等」二条一号。
- (14) 女性の大学進学率の上昇などに伴い、キャンパス・セクシユアル・ハラスメント(CSH)をめぐる訴訟も増加している。例えば慶應義塾大学においても、ハラスメント防止委員会が設置されている。(http://www.harass-pco.keio.ac.jp/index-j.htm)
- (15) 奥山明良「法律問題としてのセクシユアル・ハラスメント」法セ四二三号(一九九〇)一四頁。
- (16) 制定当時の正式名は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」であるが、平成九年の改正により「女子労働者の福祉の増進のため」が削除され、正式名は「雇用の分野にお

ける男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」となった。

(17) 菅野和夫『労働法(第八版)』弘文堂(二〇〇八)一六三頁。

(18) 福島瑞穂「セクシユアル・ハラスメントと法」労旬二二二八号(一九八九)一六頁。

(19) セクハラ関係の訴訟ではないが、最近の例として、パワハラによる自殺を労災として認定したケースもある。

(東京地判、平一九・一〇・一五)。

(20) 松本克美「セクシユアル・ハラスメントに対する慰謝料請求」ジュリ九八五号(一九九〇)一二五頁。同「セクシユアル・ハラスメント―職場環境配慮義務・教育研究環境配慮義務の意義と課題」ジュリ一二三七号(二〇〇三)。

(21) わが国の企業が、ここという使用者責任に関する問題に注目する契機となった事案として、米国三菱自動車製造事件が挙げられる。当該事案は、三菱自動車工業の子会社でアメリカ合衆国イリノイ州ノーマルに本社を置く米国三菱自動車製造が、工場内で行われてきたセクハラを長年放置してきたとして連邦行政機関である雇用機会均等委員会(Equal Employment Opportunity Commission (EEOC))に一九九六年四月九日、提訴された事件である。(富田契子「セクシユアルハラスメントの実態と防止のための配慮義務」労研四七八号(二〇〇〇)一六頁以下。奥山明良「在外日本企業とセクシユアル・ハラスメント問題―米国三菱自動車製造事件を契機にして」ジュリ一〇九七号(一九九六)五六頁以下。

(22) 平成一八年の民法改正により四四条は削除され、一般社団・財団法人法七八条に法人の不法行為の規定は移された。しかしながら現在に至るまでの多くの裁判例では、条文中、民法四四条として論じているものが大半である。また平成二〇年までは、削除された民法四四条他の条文は効力を有していたので、本稿では執筆上の混乱を避けるため、民法旧四四条として統一して論ずることにする。

(23) 幾代通『現代法学全集20Ⅱ・不法行為法』筑摩書房(一九七六)一八三頁。

(24) 通説的見解では、「被用者」の範囲は雇用契約関係の有無に関わらず、使用者の経営する事業に従事する者は使用者の指揮・監督の下にある限り被用者に該当すると考えられている。石井妙子「企業のセクハラ防止義務と法的対応」季労一八六号(一九九八)五五頁。

(25) 出向社員の行為が問題になった事案では、当該社員の使用者である出向元会社には、実質上の指揮監督関係がな

く使用関係が認められなかった。そこで出向元使用者には、当該責任がないとした事案が存する。(横浜セクハラ(建設会社)事件、東京高判、平九・一一・二〇、労判七二八号(三頁)。

(26) 奥山明良『職場のセクシュアル・ハラスメント』有斐閣(一九九九年)一三七頁。

(27) この「事業の執行に付き」の解釈理論としては、取引の安全に重点を置きたいいわゆる「外形理論」が広く確立されている。確かにこの「外形理論」により統一的に解すべきとする学説もあるが、事案の類型により抽象的すぎ、判断基準が不明確となるとの問題点があり、実質的な判断がなされるべきであるという批判がなされている。判例においても、類型により実質的な判断基準は異なっている。「外形理論」は主に取引行為の不法行為に関する判断基準であると解し、自動車事故などの事実行為的不法行為・危険物型では「支配領域内の危険」、セクハラなど事実行為的不法行為・暴行型では「事業の執行行為との密接関連性」が主に判断基準となると解すべきである。幾代通、前掲注(23)一九三頁。内田貴『民法Ⅱ・債権各論』東大出版会(一九九七年)四五七頁。

(28) セクハラ的事例において使用者責任の判断をするにあたって、前掲注(27)のように解すれば、「加害行為の近接性」をも判断要素とする見解が有力である。セクハラ行為は厳密には「職務行為」と言いがたく、関連性も著しく認められにくくなってしまう。しかし「被用者の職務内容から見て加害行為を行うことが容易な状況にあったか否か」を判断要素に加えることにより、使用者責任を立証しやすくなるため、この見解は妥当であると考えられている。平井宜雄『債権各論Ⅱ』弘文堂(一九九二年)二三五頁。山川隆一「セクシャルハラスメントと使用者責任」『労働関係法の国際的潮流―花見先生古稀記念論文集』信山社(二〇〇〇年)二二頁。

(29) 奥山明良「セクシュアル・ハラスメントをめぐる法的枠組み」『労研四七八号(二〇〇〇年)二頁以下。

(30) 管理職による環境型セクハラの場合、積極的に使用者責任を認める説としては「かかる人間を管理職につけ人事権を付与したこと自体の責任追及」として構成される。確かに環境型セクハラにおいても、管理職による行為の方が影響が大きいということも考えられる。但し、これらの環境型セクハラが、必ずしも人事権限と密接な関係にあるとは考え難いため、この法律構成は一般的ではない。

(31) 民法七一五条は使用者が「被用者」の責任を負うこととする規定であるのに対し、同法旧四四条は「理事その他の代理人」すなわち代表機関が与えた損害の責任を組織体一般に妥当する責任であるとする規定である。両者の実質的

な違いは、旧四四一条一項では、代表機関が免責される余地がないところにある。これは理事の行為は法人の責任そのものであると解しうる事情に基づく。内田貴『民法Ⅰ・総則・物権総論』東大出版会（一九九四）二五一頁。

(32) 代表取締役が従業員に対し継続的に性的嫌がらせ等を行い同人を会社から退職することを余儀なくさせた行為が、代表取締役としての職務権限を用いて行われたものと認められ、旧有限会社法三二条、商法七八条二項、民法旧四四一条一項に基づき、会社が右元従業員に対し不法行為責任を負うとされた事例。札幌地判、平八・五・一六、判タ九三三号一七二頁。

(33) 女子労働者に対する、社長のセクハラ行為が不法行為とされた事件において、会社にも民法旧四四一条一項の責任があるとして、会社と社長との連帯責任が認められた事例。金沢地判、平六・五・二六。

(34) 山崎文夫『セクシユアル・ハラスメントの法理』労働法令（二〇〇四）二四二頁以下。

(35) アメリカにおいては人事権限を有する一般従業員も存在するため、対価型SHが問題となる場合もある。

(36) アメリカの判例法理における「代理法理に基づく代位責任」に対応すると考えられる構成である。（山川隆一、前掲注（28）一六頁）。

(37) アメリカの判例法理における「使用者自らの過失責任」に、対応すると考えられる構成である。また、後述する「職場環境配慮義務」を契約上の義務と解する場合でも、この構成と内容の差はないと考える指摘もある（山川隆一、前掲注（28））。

(38) 男性たる上司が部下の女性に対して身体的な接触行為を行った事例。横浜地判、平七・三・二四、判時一五三九号一一一頁。

(39) 業時間後に職場外で行われた飲み会の際に男性上司が女性従業員に対して行った性的言動につき、性的嫌がらせとして不法行為が成立するとされた事例。会社側からの私的な飲み会をしないよとの通知（口頭）に反して開催されたというだけで、飲み会における男性従業員の行為が会社の業務執行性を失うと解すべきではないとされた（大阪地判平一〇・一二・二二、判時一六八七号一〇四頁）。

(40) 宴席で上司が飲酒を強要し、二次会へ参加させようとした行為には、強引で不適切な面があったことは否定できないが、飲酒した宴席では行われがちであるという程度を超えて不法行為を構成するとはまではいえないとされた事例。

東京地判平一〇・一〇・二六、労判七五六号八二頁。

(41) 奥山明良、前掲注(26)一〇頁。

(42) セクハラの報告・相談を受けていた管理職(専務)の対応が被害者側の犠牲によって解決しようとしたものであったため、職場環境を調整する注意義務を怠ったと判断し、不法行為と認定した上で被告会社についても責任を認めた事案。福岡地判、平四・四・一六、労判六〇七号六頁。

(43) 当該判決は、職場環境調整義務から使用者自身の不法行為を導いたという面でも評価できる。しかしむしろ使用者自身以外でも、監督的地位にある従業員にも職場環境調整義務を負わせた点に意義がある、とも評価されている。(奥山明良、前掲注(26))。

(44) 山川隆一、前掲注(28)二〇頁。

(45) もちろん加害者である第三者に不法行為責任、加害者の使用者に使用者責任を問うことが可能であるのは明らかである。

(46) 奥山明良、前掲注(26)九頁。

(47) このような事例に対しては、未だ学説・裁判例ともに十分な検討がされていない。しかし被用者の「働きやすい職場環境の中で働く利益」が、不法行為法上保護に値する利益であることを前提として、使用者の職場環境配慮義務を認める見解に立てば、第三者による職場のセクハラに関しても、働きやすい環境が侵害されていることを理由として、自己の使用者に責任が問えるのではないかと考えられる。

(48) 内田貴、前掲注(27)四五七頁以下。

(49) 奥山明良、前掲(26)一一頁以下。

(50) この「被用者の選任・監督について相当の注意をなした場合」の解釈についても、さまざまな見解がある。単に、未然の防止や問題発生後の迅速な解決を目的とした制度や、手続きに関する枠組みが用意されているだけでは、直ちに使用者が免責されるものではないと考えられている。実際に使用者がどこまで責任追及されるかについては、今後の課題である(山川隆一、前掲注(28)二五頁。奥山明良、前掲注(26)一二頁)。

(51) この事案では「被告に対し口頭で嚴重注意」「面接し、反省を促し」「勤務割表の公平化等の基本的提案があり、

以後毎月業務連絡会を設けることとした」などと一定の措置を講じてきたことが認められている。しかし「事実の確定が困難であるとして特別の措置をとらず……原告個人に向けられた不利益として直接対処せず、むしろ、洗濯場の業務全体の改善の問題として捉えた結果、……態度には顕著な変化が見られず……職場環境は……特段の改善がなかったといわざるを得ない」とされている。神戸地判、平九・七・二九、労判七二六号一〇〇頁。

(52) 山川隆一「わが国におけるセクシュアルハラスメントの私法的救済」ジュリ一〇九七号(一九九六)。

(53) 平成九年以降、京都セクハラ事件(呉服販売会社)事件(京都地判、平九・四・一七、労判七一六号四九頁)、および三重セクハラ(厚生農協連合会)事件(神戸地判、平九・七・二九)は、使用者の契約責任を認める契機となった。前者は、会社内の一従業員によるセクハラ行為があり、会社に対して労働契約上の付随義務としての職場環境配慮義務違反によって、損害賠償が認められた事案である。後者は、会社代表者によるセクハラ行為が行われた事例であり、当該上司については民七〇九条の不法行為、会社に対しては、労働契約上の付随義務としての職場環境配慮義務違反を認めた事案である。

(54) 債権契約の主たる債務である「給付義務」の履行に際しては、一般にそれを債務の本旨に従って実現するよう、注意ないし配慮することが求められる。(民法一条二項「信義則」参照)。論者によつては「附随義務」の用語を用いるが、本論文では全体をとおして「付随義務」の表記として統一したい。

(55) 最高裁において、安全配慮義務が労働契約上の付随義務として認められた最初の事案は、陸上自衛隊八戸駐屯地事件(最判、昭五〇・二・二五)である。

(56) 『労働法2―個別的労働関係法―(第5版)』法律文化社(二〇〇五)四六頁以下。

(57) 改正が加えられ、平成一九年四月一日より施行された、職場におけるセクハラ対策の規定。

「第一条一項 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。

第二項 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るた

めに必要な指針を定めるものとする。」

(58) <http://www.k2.dion.ne.jp/potzila/SeZxHn77v/SeZxshiryou01.html#03>

人事院が国家公務員を対象に、セクハラの防止に関する規則を制定したもの。(実施は、平成二年四月一日。)同じく平成二年四月一日から施行された「雇用機会均等法のセクハラ指針」との対比では、女性の男性に対するセクハラも対象としている点に、特徴があった。(平成一八年の改正によって現在では、均等法においても男性に対するセクハラを対象としている。)また、「職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場」などのアフター5や「行政サービスの相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者」にも注意を払うよう求めている。

山崎文夫「セクシュアル・ハラスメントとEU諸国および日本の法的対応」労働一五六〇号(二〇〇三)四頁以下。
(59) フランス民法一一三四条三項「約定は、信義則にしたがって履行されなければならない。(Elles doivent être exécutées de bonne foi.)」と規定する。

(60) 山崎文夫、前掲注(58)。

(61) 学生向け情報雑誌の発行等の業務を行う会社の編集長であった男性社員が、アルバイトから正社員になった女性社員に対し、性的悪評を振りまく等の嫌がらせを行った結果、女性社員の周囲の評価や信頼を失墜させ、退職を余儀なくさせた事案。それらの行為が不法行為に当たるとされ、またその上司にあたる専務も、職場環境の悪化を認識しながらその原因解決のための注意義務を怠ったとして、民法七一五条の不法行為責任を負わされた事件(前掲注(42))。

(62) 「社会通念」の採用については、平成二年三月一七日<http://www.kcn.ne.jp/~ca001/C14.htm>掲載の事案が参考となる。長野県で、過労による自殺が労災事故に当たるか否かが争われた行政訴訟事件で、長野地裁(平一一・三・一一)は、労災事故と認定しなかった労働基準監督署長の判断を覆し、労災認定する判決を言い渡した。過労と自殺の間の因果関係について、「厳密な医学的証明は必ずしも必要なく、社会通念上の因果関係が立証されれば足りる」とした。上記記事は、当該裁判官に対して、「社会通念」を法的根拠も科学的根拠もない判断を正当化するための方便に使っているだけなのではないか、という疑問を提示している。法律に関わらない一般市民にとって、裁判は

法的な根拠を明確に判断する場と認識されている事がわかる。労働法あるいは広く民事法において用いられる「社会通念」「慣習」「取引通念」等を、どのように解するかは議論の余地がある。本稿では、その分析にまでは踏み込まない。

(63) 呉服の販売等を業とする会社の女子更衣室において、隠し撮りが行われたことに對し、会社が適切に對処しなかったこと等が、会社の債務不履行及び加害者の行為が不法行為に当たるとして、損害賠償を認めた事件（前掲注(53)）。

(64) 山田省三「職場における労働者のプライバシー保護」労働七八号（一九九二）三六頁以下。

(65) 石田眞「セクシュアル・ハラスメントによる退職と損害賠償」労働一四四号（一九九八）二〇頁以下。SHに該当する発言は名誉毀損の不法行為として、加害者個人の責任および使用者責任の双方を認めている。債務不履行を認めたのは、名誉毀損の発言以前に、女子更衣室を隠し撮りしていたことに對しての措置が不十分であったこと、に對しての責任である。

(66) ただし、民法七一五条による使用者責任は、業務との密接な関連性が認められないことから否定された。

(67) この点については、それまでの「社会通念」を用いる仕方から、民法一条二項の「信義則」という法的根拠に替えられたこと對して、いかに解すべきかという問題がある。これについては「社会通念」と「信義則」の意義と、両者間の関係をより詳細に検討する必要がある。「社会通念」上、存在していた義務が、「信義則」上の義務にいわば「昇格」する過程が明らかでない。他方、「社会通念」を、道徳的・社会倫理規範の次元で認められているものとし、「信義則」については「社会通念」上の次元のものが一定の要件を満たすと民法上の「信義則」の権利（義務）を取得する、と考える説もある。この議論については、本稿の主題と外れるので、具体的要件についての検討は次の機会としたい。

(68) この義務は「職場内に一定の環境悪化原因が事実として存在し、それを認識しえたことを前提に発生し、会社がこれを是正する方策をとることなく放置していた場合に具体的に負担する義務」であるとされている。但し同判決では、上司および同僚男性から性的関係を強要されたことについて、会社は被害者の父親が申し出るまで知らなかったのであるから、職場環境調整義務違反による債務不履行責任は負わないとした。

(69) 山崎文夫、前掲注(34)二五四頁以下。

陸上自衛隊八戸駐屯地事件(前掲注(55))では、民法一条二項の信義則から、国の義務は給付義務にとどまらず、公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理または公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあたって、公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務(「安全配慮義務」)を負っているものと解すべきと判示した。

(70) 福岡セクハラ事件(前掲注(61))では「労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務」しているが、その具体的内容には触れていない。

その後、京都セクハラ事件(前掲注(53))では、使用者の職場環境配慮義務(①原告のプライバシーが侵害されることがないように職場の環境を整える義務、②被用者がその意に反して退職することがないように職場の環境を整える義務)としているが、その内容・どのような場合に債務不履行となるかは明らかでない。三重セクハラ事件(津地判、平九・一一・二五)においても、「被告連合会は、婦長・主任・副主任らの責任態勢を確立し、毎月定期の院内勉強会、職員の研修会等を行うなど、職員に対する指導監督を尽くした旨主張するが、右の次第で職場環境配慮義務を尽くしたとは認められない。」としていることから、明確でない。

(71) 小西康之「環境型セクシアル・ハラスメントにおける使用者責任と職場環境配慮義務」労研一一五〇号(一九九九)一二七頁以下。

(72) 奥山明良、前掲注(26)。

(73) 仙台地判、平一三・三・二六。

(74) 石田眞「セクシアル・ハラスメントに起因する「退職」と使用者の職場環境整備・配慮義務および工作物責任」労旬一五三〇号(二〇〇二)、五〇頁以下。

(75) 「職場環境整備義務」については、のぞきの問題となった当該女子トイレの構造に瑕疵があるが、男子従業員の女子トイレ侵入事件が発覚して初めて、女子トイレの構造上の問題点が明らかになったというべきであるから、会社はそれを予見できなかったとして義務違反を否定した。しかし、瑕疵発見後の対応に対しては、職場環境配慮義務違

反を認めている。

(76) 山崎文夫、前掲注(34)二五五頁以下。

(77) 仙台セクハラ事件では、誠実対応義務違反が認められた。一方、顧客から暴行を受けたことに対して、会社が安全を配慮しなかったため退職を余儀なくされたという事案について、裁判所は、「事件発生以前に会社が事件発生を予測するのは難しい。また、顧客の暴行は職場外・就業時間外に行われたものであるから、会社に義務違反があったとは認められない」とした(バイオテック事件、東京地判、平一・四・二、労判七七二号八四頁以下)。

(78) 民法四一五条(債務不履行による損害賠償)「債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。」

(79) 沼津セクハラ(ニューフジヤホテル)事件(静岡地裁沼津支判、平二・一二・二〇、労判五八〇号一七頁)。男性上司の女性職員に対する性的行為の強要が、不法行為を構成するとされた例であり、かかる行為に対する損害賠償請求が認められた。

(80) 後藤巻則『契約法講義「第2版」』弘文堂(二〇〇七)、一九頁。

(81) 鈴木正人『Q & A改正均等法早分かり』日本経団連労政第二本部(二〇〇六)七〇頁以下。

(82) 実際の判決を見ても、平成一一年までの統計では、使用者責任が問題とされたセクハラ裁判例二八件中、民法四一五条の債務不履行責任を認めたのは二件のみである。但しこれは、当初から原告が不法行為責任しか追及していないがための結果と見ることが妥当である。水谷英夫「企業の『セクシュアル・ハラスメント防止義務』」労旬一四八一号(二〇〇〇)二四頁以下。

(83) 同一の事故が、同時に複数の請求権発生の根拠となる規範の要件を満たす場合、複数の請求権が発生するのか、あるいは当事者の法律関係はどのような規範によって処理されるのが問題となる。いわゆる請求権の競合の議論である。この点、両者の請求を否定し、契約責任のみの請求を認める法条競合説(請求権非競合説)も有力であるが、判例・通説は請求権競合説をとり、両者を並べて請求することを認めている。従って被害労働者は、不法行為・債務不履行の双方の責任を根拠として、請求することが可能である。

市の水道局に配属された職員が、上司や同僚から「何であんなのがここに来たんだ」とか、猥雑なからかいや身体について嘲笑されたり、不必要で厄介者であると罵られたり、職員旅行の際には「今日こそ刺してやる」とナイフを振り回して脅されたり、等の嫌がらせを受けた。これらのいじめの訴えを受けた職員組合の事情聴取に対しても、上司や同僚らは、当人の「被害妄想」であると口裏を合わせていじめの事実を隠通し、それが故に当該職員はストレスが原因で精神分裂病ないし人格障害、心因反応を発症し、遂には上司らを恨むという遺書を残して自殺するに至った。当該職員の両親が川崎市と上司らに対し、国賠法に基づき損害賠償請求を提起した事案である。

(91) 当該判決が「安全配慮義務」ではなく「注意義務」という用語を用いているのは、電通事件の影響と解されている(石井保雄「労働判例研究—労働判例研究会 職場のいじめによる自殺と市の損害賠償責任」法時七七卷三号(二〇〇五)一一四頁)。ちなみに電通事件が「注意義務」とした理由は明らかでない(中嶋士元也「業務上の過重負荷と民事損害賠償—いわゆる過労死・過労自殺と使用者の措置義務—」ジュリ一一九七号(二〇〇二)二〇頁)。

(92) 被害労働者が市の職員であったため、市と市の職員との関係を問題とし、市の国家賠償法上の責任について論じている。市は管理者的立場にあるものとして、職務行為から生じる一切の危険から職員を保護すべき責務を導き出し、市は安全配慮義務違反により国賠法上の不法行為責任を負うとしている。もっとも、職員らのいじめ行為は職務遂行上の加害行為であることから、国賠法による市の責任のみが認められ、加害者個人は免責されている。

(93) 小畑史子「最新労働基準判例解説 職場いじめによる自殺に関する市の損害賠償」労働基準六五二号(二〇〇三)四三頁。

(94) 濱口桂一郎「労働判例研究 第一〇三七回(一一一七) 職場のいじめ自殺と安全配慮義務—誠昇会北本共済病院事件—さいたま地判平成一六・九・二四」ジュリ一二九八号(二〇〇五)一八二頁。

(95) さいたま地判、平一六・九・二四、労判八八三号三八頁。請求一部認容、控訴審で和解している。民間部門で初めて安全配慮義務違反による債務不履行責任を認めた。

北本共済病院に勤務する労働者が、先輩看護師らのいじめが原因で自殺したケース。労働者の両親である原告らが、先輩看護師に対していじめの不法行為責任、また病院を経営する誠昇会に対して雇用契約上の安全配慮義務違反による債務不履行責任を理由に損害賠償請求した。

- (96) 江上千恵子「いじめ・パワハラコメントもめぐる判例動向」季刊労働法二一八号(二〇〇七)五四頁。
- (97) 濱口・前掲注(94)一八二頁。
- (98) 小畑・前掲注(93)四三頁。
- (99) 電通事件、最判、平一二・三・二四。
- (100) 拙稿、前掲注(2)。
- (101) 東京都労働局によると、平成一八年度に労働時間の不適正な管理、長時間労働や不適切な健康管理を原因として過重労働による健康障害を発生させ、監督署が労災認定を行った三七事業場のうち、三四事業所に労働基準法及び労働安全衛生法違反があった。労働安全衛生法違反項目の内訳は、衛生管理者の未選任(法一二条)五件、産業医の未選任(法一三条)五件、衛生委員会の未設置(法一八条)八件であった。一〇の事業場において労働時間の把握がなされていなかった。また、三七事業場のうち、過重労働による健康障害を発生させた時期に医師による面接指導の措置を講じていなかった事業場は六八%(二五事業場)に上った(東京都労働局発表平成一九年八月一七日「『過重労働による健康障害を発生させた事業場』に対する監督指導結果について」<http://www.roudoukyoku.go.jp/news/2007/20070817-kantokushidou/20070817-kantokushidou.html>)。
- (102) 老田潔「パワハラはとライン」の声から「事例と法的問題」『労働の科学五九巻四号(二〇〇四)一四頁。
- (103) 大阪高判、平一五・三・二七、労判八五八号一五四頁。
- (104) 水戸地判、平一一・六・一五、労判七六三三号七頁、東京高判、平一二・五・二四、労判七八五号二二頁。
- (105) この点については、平成一九年一〇月、派遣やフリーターの労働相談の労働相談等を行なっているNPO法人「POSSE(ポッセ)」から、書き込み式の手帳「しごとダイアリー」が出版されている。聞くところでは、手帳内には、職場のシフト・労働時間・仕事内容などに加え、食事が食べられなくなった、眠れなかった等の細かなメモも、毎日書き込めるようになっていいると言う。いじめ等の被害に遭い苦しむ労働者、あるいは長時間労働の犠牲となった過労死訴訟における原告についても、このような詳細な事実の記録が、裁判例上採用されることが多い点は、広く社会に知らしめるべきであろう。
- (106) 濱口桂一郎「職場のいじめに対する立法の動き(特集 検証職場のいじめ)」『労働の科学五九巻四号(二〇〇

四) 二〇〇頁。

(107) 「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義されている(人事院規則一〇—一〇(平一〇・一一・一三)セクシユアル・ハラスメントの防止等 第二条一号)。

(108) 例えば、セクハラに対し拒絶的態度を取った結果、その報復として仕事を与えない、降格等がなされるという、いじめの典型的行為がなされたケースとして、兵庫国立A病院事件(神戸地判平九・七・二九労判七二六号一〇〇頁、大阪高判平一〇・六・一一)、岡山セクハラ(労働者派遣会社)事件(岡山地判平一四・五・一五、労判八三二号五四頁)、青森セクハラ(バス運送業)事件(青森地判、平一六・一二・二四、労判八八九号一九頁)が挙げられる。もっとも、セクハラはその定義や法的な判断枠組みが確立している。また、大阪総合労働事務所相談内容(研究結果報告書「職場トラブルについて考える」研究代表・福井康太、二〇〇七)によればいじめに該当する相談内容とは別にセクシユアル・ハラスメントの項目を設けていることから、いじめとセクシユアル・ハラスメントは異なるものもあるが、その概念は区別されると考えられる(根元到「『職場におけるいじめ』問題の法的考察—いじめ概念と違法性の判断枠組み」季労二一八号「二〇〇七秋期」二六頁)。

(109) 江上千恵子弁護士は「人事院規則一〇—一〇(平一〇・一一・一三)『セクシユアル・ハラスメントの防止等』の六条一項による指針(職福四四二)は、基本的な心構えはパワハラでも当てはめて考えることができる」と述べている(江上・前掲注(96)五一頁)。

(110) 濱口・前掲注(94)二〇〇頁。

(111) 拙稿、前掲注(2)。