

セクハラは会社にも損害賠償責任がある

Question 14

Q

事務所で二人きりになったときなど、直属の課長から体を触られるなどたびたびセクハラを受けます。会社に相談しましたが、何も対応してくれません。こうした上司を放置する会社の責任も問いたいのですが、法的に可能でしょうか。

Answer 14

A

セクシュアル・ハラスメントは、その対象となった女性労働者の尊厳を不当に侵害する不法行為（民法第709条）であり、加害者に損害賠償責任が生じます。

また、民法第715条は、使用する労働者が「その事業の執行につき」行った行為が第三者に損害を与えた場合、使用者に損害賠償責任があるとしていますから、会社の職務遂行中の行為や社内です上司が部下に対して、または同僚に対して行った行為など、職務に関連したセクシュアル・ハラスメントであれば、使用者も損害賠償責任を負わなければなりません。

このほか、労働契約に付随する使用者の義務として、セクシュアル・ハラスメントが起きないように職場環境を整備する責任があります。三重厚生農協事件（津地判平9.11.5）や鉄道工業事件（静岡地沼津判平11.2.26）では、使用者は、労働契約上の付随義務として、労働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っていると指摘し、使用者が職場環境配慮義務を怠ったことによる債務不履行責任（民法第415条）を認めています。

なお、セクシュアル・ハラスメントは、その対象となった女性労働者の尊厳を不当に侵害するばかりか、能力発揮を妨げるとともに、企業にとっても職場秩序や仕事の円滑な遂行が阻害され、社会的評価にも影響を与える問題です。

このため、男女雇用機会均等法でも、職場におけるセクシャル・ハラスメントの防止のために、事業主に対し雇用管理上必要な配慮を求め、指針において以下のとおり定めています。

- ① 職場におけるセクシャル・ハラスメントを許さないという事業主の方針の明確化と周知・啓発
- ② 相談・苦情への対応のための窓口の明確化、相談・苦情への適切な対応
- ③ 職場におけるセクシャル・ハラスメントが生じた場合の迅速かつ適切な対応