



# リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所  
弁護士 高島 浩  
(兵庫県弁護士会所属)



## 第103回 企業に課されるパワハラ防止義務

1 今年5月、企業にパワハラの防止策を義務付ける労働施策総合推進法の改正法が成立しました。具体的な防止策としては、内部通報窓口や相談窓口の設置などが想定されています。

企業がこれらの窓口を設置することにより、問題に迅速に対処し、外部から指摘を受ける前に自浄作用を働かせることが期待されます。

内部通報は、従業員のみならず企業を不祥事リスクから守るための制度ですので、企業としては、通報者を降格させるなどの不利益処分を行ってはならないことは言うまでもありません。

2 それでは、従業員から、社内でパワハラやセクハラ被害を受けているとの申告を受けた場合、企業はどのような対応を取るべきでしょうか。

まず、社内でハラスメントが発生した場合、企業は使用者責任を負担するとともに、被害者に対する職場環境配慮義務違反という債務不履行責任を負うことになります。

判例も、「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被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮すべき義務を負っており（中略）、使用者はセクハラに関する方針を明確にして、それを従業員に対して周知・啓発したり、セクハラ行為を未然に防止するための相談体制を整備したり、セクハラ行為が発生した場合には迅速な事後対応をするなど、当該使用者の実情に応じて具体的な対応をすべき義務がある」と述べ、これらの体制を取らなかった会社に損害賠償を命

じた事例があります（岡山地裁平成14年11月16日判決）。

3 一方、親会社の相談窓口が、子会社の従業員から被害の申告を受けた場合、親会社としてどのような対応を取るべきかが問題となった事例があります。

最高裁は、親会社と子会社従業員との間には直接の指揮命令や労務提供関係がないことから、親会社は、原則として労働契約上の付随義務である職場環境配慮義務を負わないと判断しました（イビデン事件・最高裁平成30年2月15日判決）。

しかし、上記最高裁判決は同時に、「具体的状況いかんによっては、当該申出内容に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合がある」と指摘しています。

原審の名古屋高裁は親会社の責任を認めていることから、調査等を行わず通報を放置した場合には、親会社といえども賠償責任を問われる可能性があることに注意が必要です。

4 以上の事例は、企業が設けた内部通報窓口に申告があった場合に関するものですが、被害者から上司に直接相談があった場合も同様です。

ハラスメントが発生しないように社内研修を行う等の対策を行うことは必要ですが、実際にハラスメントが発生して被害者から申告を受けた場合に備え、調査担当者に調査権限を与え、従業員に調査への協力義務を課すなど、迅速かつ十分な調査を行う体制を整備しておくことも重要です。