

第360回 人事・経営研究会

<Webセミナー>

労働法解説 - I

ハラスメント法理の最前線

東京女子大学理事長

明治大学名誉教授

野川 忍

《資料の取扱いについて》

本資料はJIPCLUB会員に提供しています。同業及び競合者への開示、提供は厳禁です。

(1) ハラスメント政策の特徴

- ・ 包括概念の不在 —— 欧州等との著しい相違
- ・ 次々に増えるハラスメント類型

(2) ハラスメント政策の経緯

- ・ セクシュアル・ハラスメントからの始まり
—— 米国発祥の概念としてのセクハラ
→ 以後のハラスメント類型との相違
- ・ 措置義務による対応

(1) セクハラとは何か —— 何が違法なセクハラか

①問題の所在

- ・ 性的言動の社会的位置づけ
→ 下ネタ・肉体的接触・性的関係の要望
- ・ 人間関係上の対応・社会的非難・違法行為の確認

②何がセクハラか？の問いの不毛性

「意に反する」性的言動の意味

(2) 具体的政策と法理

①実定法対策

- ・ 雇用均等法11条 → 基本的考え方は？
- ・ 労働契約法3条4項・同5条 —— セクハラへの適用の限界
- ・ 刑法／民法の対応

②判例法理

横浜セクハラ事件 (東京高判平9・11・20)

争点: 強い抵抗がないこと、助けを求めなかったことは
無言の容認と言えるか

岡山事件 (岡山地判平14.5.15)

意義: 環境型セクハラの種類

会社の責任

論点: 職場外の事案

(1) パワハラとセクハラの基本的相違

- ・業務上必要なセクハラはありうるか？
- ・判断の困難性

(2) パワハラに対する法的対応

- ・労働施策総合推進法30条の枝番号条文
- ・パワハラの定義と措置義務の具体的内容

(3) パワハラの判例法理

- ・ザウインザーホテルズインターナショナル事件 (東京高判平25.2.27)
→パワハラの基本判例としての位置づけ

(1) マタハラ・パタハラ

- ・その趣向 → 少子化対策としての側面
- ・雇用均等法の対応

(2) カスハラ

- ・法制化による措置義務の構造（2026年10月1日施行）
- ・固有の問題 → 労働契約の範囲外の問題

(3) その他のハラスメント事案

- ・就活ハラスメント（2026年10月1日施行）
- ・ハラハラ対策の必要性

- ・ EU指令の総合的対応と日本の課題