

—— 特集 ——

労働事件における判断の分水嶺

ハラスメントの認定ライン

弁護士
堀内 聡 Satoshi Horiuchi

I はじめに

ハラスメント紛争は年々増加しており、2022年4月には労働施策総合推進法によりパワーハラスメントの防止措置が義務付けられた。また、近時カスタマーハラスメントについても社会的に注目を集めており、2024年12月26日、労働政策審議会（雇用環境・均等部会）において、カスハラ対策を事業主の雇用管理上の措置義務とする案が了承された。

ハラスメントが許されないものであること自体は争いがないが、何がハラスメントに当たるのかについての線引きは非常に困難である。本稿では、セクハラ、パワハラ、マタハラ、カスハラについて、ハラスメント（以下では、各種ハラスメントを総称する場合、単に「ハラスメント」という用語を用いる。）の「認定ライン」の整理を試みる。

II 総論

セクハラ、パワハラ、マタハラについては、次項以下に記載するとおり、法律上の定義が存在する（カスハラについても労働施策総合推進法の改正案が2025年3月11日に通常国会に提出されている。）。

これらのハラスメントに該当するかどうか

は、それぞれの法律上の定義に該当するかどうかを検討すればよいということになりそうであるが、これらの法律は、いずれも、事業主に対し、予防等の「雇用管理上の措置義務」を課すものであり、私法上の法的効果の発生の直接の原因とはならないという点に注意が必要である。

ハラスメント該当性に関する紛争類型として、①被害者から行為者ないし使用者に対する損害賠償請求（不法行為ないし雇用契約上の安全配慮義務違反に基づく。）、②ハラスメントを理由とする懲戒処分に対し、当該懲戒処分の無効を前提とした労働契約上の地位確認請求というのが典型例である。

「ハラスメントに該当するかどうか」は、これらの紛争において、①の類型であれば、不法行為や債務不履行に該当するかどうか、②の類型であれば、処分対象となった行為が就業規則上の懲戒事由に該当するかどうかという局面で問題となる。これらの私法上の紛争においては、労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法、育児介護休業法などに定められたハラスメントの定義に該当するかどうかは直接的に問われるわけではないが、法律上のハラスメントの定義の枠組みに沿った議論がなされるのが通常である。

一口にハラスメントに該当するといっても、グラデーションはあり、(ア)刑罰法令に触れる行