

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

16

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



派遣先におけるセクハラ

派遣先の指揮命令下で就労する派遣社員が、派遣先でセクハラを受けるというケースは決して珍

しいことではありません。

派遣社員のセクハラについて派遣先企業は次のような責任を負っています。

1、使用者責任

派遣先企業は、派遣先の社員が派遣社員に対してセクハラを行った場合には、当該社員の使用者として「使用者責任」（民法715条）を問われることとなります。これまで多くの裁判例で「使用

者責任」の構成で派遣先の損害賠償責任を認められています。

2、男女雇用機会均等法（均等法）

均等法は、本来「事業主」の義務等を定める法律ですが、派遣法47条の2により、均等法の「職場におけるセクハラ対策の措置に関する規定（均等法11条1項）」は、派遣先の事業主にも適用されます。その結果、派遣先企業は、派遣先でのセクハラ行為により派遣社員が労働条件で不利益を

受けたり、派遣社員の就業環境が害されることのないよう派遣社員からの相談に応じ、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りません。また、派遣先企業には、セクハラ

な措置を講ずるよう努めなければならないとし、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」で「セクハラ防止等適切な就業環境の維持に努めなければならない」（第2の9）と規定しています。

4、民事損害賠償責任

派遣先企業に



においてセクハラ被害にあったとして、派遣元企業に対する損害賠償請求がされた事件（東レエントナープライズ事件）の控訴審判決では、「派遣先は、労働者派遣契約に基づき派遣就業をすすめる者に対し、直

接の雇用契約にある従業員と同様に、労働の提供に関して良好な職場環境の維持確保に配慮すべき義務（職場環境配慮義務）を負っており、セクシヤル・ハラスメントに関してもその予防や発生したときの適切な対処をすべ

3、労働者派遣法

労働者派遣法は、派遣先に対して、派遣労働者の就業環境の維持等必要

き義務がある」と判示しました（大阪高裁平成25・12・20判決）。

この事件の原告（セクハラ被害者）は、派遣先に対しては損害賠償を請求していません。この裁判例は、派遣先の義務違反行為として具体的に民事の金銭賠償責任を明示したものではありませんが、もし派遣先が「被告」とされた場合には、派遣先自身の職場環境配慮義務違反、セクハラ防止義務等違反に基づく金銭賠償責任が認定されたと思われま

派遣社員を受け入れる企業においては、直接雇用する労働者と同様に、派遣社員に対してもセクハラ防止義務が課され、具体的な措置を講じることが求められていることに留意ください。（森法律事務所所長、元三重県労働委員会公益委員、元愛知県男女共同参画審議会委員）

イラスト・伊藤栄章

