

# 弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策

96



### アウティングはパワハラです

1、パワハラ防止法（正確には改正された労働施策総合推進法）により職場におけるパワハラ対策が事業主の義務になりました。改正法は令和2年6月に施行されていますが、中小事業者についてはパワハラ管理上の措置義務は令和4年4月1日から義務化されます。

2、パワハラ法は、職場におけるパワハラについて、職場において行われる

① 優越的な関係を背景とした言動であつて

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

③ 労働者の就業環境が害さ

れるものと定義しています。そして、パワハラ法に基づいて策定されたパワハラ指針では、パワハラとなりうる代表的な言動と、典型的にパワハラに該当する例が挙げられていて、この中で、

① 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと

② 労働者の性的指向・性自認の機微な個人情報について、その労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること  
が「パワハラに該当すると考えられる例」とされています。



3、聞き慣れないかもしれませんが、この性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）に関するハラスメントは「SOGIハラ」と呼ばれており、性的指向・性自認の暴露は「アウティング」と言います。

パワハラ指針は、このSOGIハラとアウティングがパワハラに該当すると明記したのです。

そのため、事業主は、SOGIハラ・アウティング防止のため、

① 事業主の方針の明確化・周知・啓発

② 相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備

③ ハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応

といたった雇用管理上の措置を講じる義務があり、これに違反した場合には厚生労働大臣による企業名公表がありうるのです。

4、一橋大学アウティング事件は、マスコミでも大きく報じられたのでご存じの方も多いと思います。この事件は、一橋大学法科大学院の学生（A）がゲイであることをグループLINEでアウティングされたことで心身に不調が生じ、その後大学の校舎から転落死したことについて、Aが大学にアウティングの被害を申請した後に、大学がクラス替えなど適切な対応を取らなかったこと等で

大学には安全配慮義務違反があった等として、遺族が大学等に対して損害賠償請求をした事件です。

5、東京地裁（平成31年2月27日判決）と東京高裁（令和2年11月25日判決）は、大学（Aから相談を受けた教授、ハラスメント相談室の相談員、本件センターの医師等）には安全配慮義務違反はないとして、遺族の大学に対する損害賠償請求を退けました。

ただし、東京高裁は、アウティングについて「Aの人格権ないしプライバシー権等を著しく侵害するものであつて許されない行為であることは明らかである」と判示しています。

6、この事件では、一審でアウティングをした同級生と遺族が和解をしているため、判決では同級生の損害賠償義務は判断されていません。

しかし、東京高裁が「アウティング行為は許されない行為であることは明らか」と明確に述べていることから、今後、職場でのアウティング行為についても民事上違法と判断され、その場合、アウティング行為を行った当事者だけでなく、その使用者である事業主の責任が問われる可能性があります。

事業主は、このことを念頭に置いて、SOGIハラ・アウティングのない職場を作ることが求められると言えます。

（森法律事務所所長）

イラスト・源 安孝