



「はい、こちら企業の労働110番です」。  
電話の主は、ある飲食店経営の社長さんでした。  
内容は、「女性スタッフから『男性店長から仕事終わり頻りに食事に誘われた

船岡社会保険労務士事務所 所長  
名北労働基準協会 専門相談員  
社会保険労務士 船岡 和彦

り、頼んでいないのに自宅まで車で送ってくれたり、プライベートな質問をされるなど、困っているのになんとかなりませんか？」との相談を受けた」とのこと。  
社長さんはその際、「『新

### 誰が悪いの？ 労働トラブル発生時の責任の所在

の請求や、損害賠償請求を行う可能性があること。さらにその請求先は、セクハラ行為者である男性店長はもちろん、病気になる仕事もできず、精神的・経済的な損失を被ったのは、相談

原因は店長の一連の行為だといふ話を彼女の同僚を通じて部下から間接的に聞いた」とのことでした。  
仮に今回の店長の行為がセクシュアル・ハラメント（以下、セクハラ）であり、女性スタッフがセクハラによるストレスから精神的な疾病を発症したとして、労災保険へ

人のあなたが夜遅くまで頑張っているのを見て、優しさからの行動だと思うよ。後輩思いの先輩に甘えておきなさい」と答えたが、その後女性スタッフは体調不良を訴え、ここ1週間欠勤

#### 労働トラブル発生時の責任の所在



女性スタッフ (被害者)      店長 (加害者)      社長 (代表者)

法的に整理すると、会社はセクハラ行為によって被害を被った社員に対して、  
①使用者責任（民法715条）、または、②債務不履行責任（民法415条）に基づき損害賠償責任を負う可能性があるので、  
①使用者責任とは、ある

した際の対応や対策が不十分だった会社にも原因があるとして、会社への損害賠償を請求することも十分考えられること、をお伝えしました。  
では、なぜ会社にも損害賠償責任が発生するのでしょうか？

ならず、またセクハラが発生した場合には適切に対処し、再発を防止しなくてはなりません。これらを怠った場合には、職場環境整備義務に違反したとして、会社は債務不履行責任を問われる可能性があるので、  
さらに男女雇用機会均等

ある会社が責任を問われる可能性があるのです。  
②債務不履行責任とは、使用者（会社）には、労働者に最適な職場環境を提供するように配慮する義務（職場環境整備義務）があると考えられています。これにより会社は、セクハラが発生をできるだけ防止しなくてはなら

事業のために他人を使用する者（会社）は、被用者（加害者）がその事業の執行について第三者（被害者）に加えた損害を賠償する責任を負うものです。  
従ってセクハラ行為が、業務中や業務の一環として発生した場合、使用者である会社が責任を問

なおります、セクハラ行為者からの処分不当の訴えも目立っており、セクハラ未然防止もさることながら、事件発生後の会社の対応（事後措置）を誤らないための体制の構築もお願いしました。  
イラスト・森沢康代

その上で店長・女性スタッフ双方の納得感を得る対応及び処分をお願いしました。  
社長さんには会社としての立場や法的責任について、以上の話をしつつ、今回の事案については不透明な部分が多いため、当事者はもちろん同僚や関係者へのヒヤリングなど、事実関係の迅速かつ正確な確認をお願いしました。

法ではセクハラ対策を講じることが義務化され、また厚生労働省は「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を發出し、事業主が最適な職場環境を維持・提供することを求めています。