

相談室 Q&A

ハラスメント関係

Q 業務委託しているフリーランスが、当社社員からパワハラを受けてうつ病に罹患した場合、会社は責任を問われるか

当社では外部のフリーランスに一部業務を委託しています。先般、当該フリーランスが当社社員からパワハラを受けてうつ病に罹患したとの訴えがありました。過重な仕事量により長時間労働を強いた上、納期の順守を強要したり、「業務委託契約を打ち切る」などと言われたりしたとのこと。このような場合、会社は責任を問われるのでしょうか。

(東京都 H社)

A 従業員の行為が不法行為と認められる場合、安全配慮義務違反による債務不履行責任または使用者責任を問われる可能性がある

回答者 兪 英珠 ゆ よんじゅ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 職場におけるパワハラとは

2020(令和2)年6月1日に改正労働施策総合推進法(以下、改正法)が施行され、職場におけるパワーハラスメント(以下、パワハラ)について、事業主に防止措置[図表]を講じることが義務づけられました(中小企業については、2022〔令和4〕年3月31日まで努力義務)。

職場におけるパワハラとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されることをいいます(改正法30条の2第1項)。

ここでいう「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてを指します(「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」令2.1.15 厚労告5。以下、パワハラ指針)。

職場におけるパワハラの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては、以下の六つがありま

す(パワハラ指針)。

- ①身体的な攻撃⇒暴行・傷害
- ②精神的な攻撃⇒脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
- ③人間関係からの切り離し⇒隔離・仲間外し・無視
- ④過大な要求⇒業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
- ⑤過小な要求⇒業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ⑥個の侵害⇒私的なことに過度に立ち入ること
パワハラの防止措置を講じていない事業主については、助言、指導または勧告の対象となるほか、勧告に従わなかった場合には、その旨の公表がされる可能性があります(改正法33条)。

なお、パワハラ指針では、事業主が自ら雇用する労働者以外の者(個人事業主、インターンシップを行っている者等)に対する言動についても必要な注意を払うよう努めることが望ましいとしており、職場におけるパワハラが対労働者に限らないものであると解釈することもできます。

2. パワハラに対する法的責任

職場で起きたパワハラに対する主な法的責任には、以下の三つがあります。

①加害者本人：不法行為責任（民法709条）

パワハラが不法行為に該当すると判断された場合、加害者は、不法行為に基づく損害を賠償する責任を負います。

②会社：安全配慮義務違反による債務不履行責任（民法415条）

会社は、労働契約に伴い、労働者が生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする義務（以下、安全配慮義務）を負っています（労働契約法5条）。パワハラ防止措置を講じていない等、安全配慮義務に違反して労働者に損害を与えた場合、債務不履行による損害を賠償する責任を負います。

③会社：使用者責任（民法715条）

雇用する従業員の不法行為により第三者に損害を与えた場合、当該従業員を雇用している会社は、第三者に対して損害を賠償する責任を負います。

3. ご質問のケースについて

ご質問のケースの場合、業務委託契約を締結しているフリーランスがパワハラ被害を訴えているということですが、フリーランスは契約上、労働者ではない位置づけとなります。

しかし、過重な仕事量により長時間労働を強いていたという状況から、適正な業務委託契約の関係にあったのか（当該フリーランスについて、いわゆる“労働者性”がないといえるのか）疑義が生じ得る状況です。適正な業務委託であるか否かについては、指揮命令関係の有無、拘束性（勤務場所、勤務時間の指定等）の有無等を総合的に勘案して判断することになります。

ご質問の詳細については不明ですが、適正な業務委託契約ではなく、当該フリーランスについて労働者性が認められると判断される場合、会社がパワハラ防止措置を講じていない状況においてパワハラが生じたのであれば、会社は安全配慮義務違反による損害賠償責任を負う可能性があります。

適正な業務委託契約の関係であると判断される場合であっても、雇用している従業員の行為が不

図表 事業主が講ずべきパワハラ防止措置

- 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発
 - ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
 - ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
 - ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること
- 上記の措置と併せて講ずべき措置
 - ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー※を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
 - ※性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
 - ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

法行為であると判断される場合には、使用者責任を問われる可能性があります。

4. 最後に

パワハラ被害が起きた場合、前述のとおり会社が責任を負う場合があるだけでなく、職場環境の悪化による生産性の低下、人材の流出や社会的なイメージダウン等、さまざまな影響が考えられます。

このような事態を避けるためにも改正法30条の2第1項に基づき、社内で「パワハラ防止措置」を講じ、パワハラおよびその他ハラスメントが起きない体制づくりを徹底する必要があります。特に、従業員に対する定期的な研修等を通じて、ハラスメントに対する意識を高めることが重要と考えます。また、相談窓口の設置とともに、当該窓口がしっかりと機能するよう、ハラスメントが起きた場合の対応方法等についても十分に検討して備えることが大切です。