

3 紛争解決援助と不利益取扱いの禁止

紛争が生じた場合は、紛争解決援助制度や紛争調整委員会による調停を利用した解決方法があります(P49参照)。

労働者がパワーハラスメントの相談を行ったこと、事業主が行う相談対応の際に事実を述べたこと、厚生労働省福岡労働局長に援助を求めたこと、紛争調整委員会に調停を申請したことを理由に、事業主が解雇その他不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

4 法的責任

(1) パワーハラスメントを行った同僚や上司の責任

人格権の侵害、働きやすい環境で働く権利の侵害として、民法709条の不法行為責任が問われ、損害賠償責任が生じます。

また、いじめが身体的接触を伴う場合は、暴行罪や傷害罪になり、他にも、名誉毀損罪、侮辱罪、脅迫罪に問われる場合があります。

(2) 使用者の責任

民法715条は、使用する労働者が職務遂行中に第三者に損害を与えた場合、使用者に損害賠償責任があるとしています。

そのいじめが自分の会社の労働者の行為である以上、使用者は、いじめを行った労働者とともに、損害賠償責任を負うこともあります。

労働契約法は、「労働者の安全への配慮」として、労働者の生命、身体等の安全への配慮を定めています(安全配慮義務)。

また、使用者には職場環境を整える義務があり、これを怠った場合、民法415条の債務不履行に問われることがあります。

- ◆主な関係条文:民法 415 条、709 条、715 条、労働契約法 5 条
労働施策総合推進法 30 条の 2～30 条の 8、33 条、35～37 条、
38 条の 2、41 条