

# 障害者の就労支援と セクハラ・パワハラ・職場環境配慮義務

- 「NPO法人B会ほか事件」(長崎地判平成29.2.21労判1165号65頁。  
福岡高判平成30.1.19 判例集未掲載)を素材として-

柳 澤 旭

## <目 次>

- I はじめに
- II 事実の概要
- III 判旨
- IV 検討
- V おわりに

## I はじめに

(一) セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、アカハラ等、多くの「ハラスメント」が社会問題となりマスコミでも日常的に取り上げられている。それぞれのカタカナ用語の意味も一般に理解されているかどうかはさておき、アカハラ(アカデミック・ハラスメント)を別にすれば、これらが特に「雇用・労働関係」、労働の場において問題となり、多くの裁判例が集積されている。

言葉としてハラスメントが、最初に裁判で問われて注目されたのは、「福岡セクシャル・ハラスメント事件」(福岡地判平成4.4.16労判607号6頁)であろう。小さな出版・編集作業の職場における、被告男性上司が部下の原告女性に対して行った「性的発言」について、当該女性にとって「働きやすい職場環境のなかで働く利益を害する」もので、不法行為責任(民法709条)を負う。また、上司の一連の言動は、会社(使用者)の「事業の執行につき」行なわれたものであり、会社は、「職場環境を調整するように配慮する義務」を怠り、使用者責任(民法715条)を負うとして、損害額150万円の精神的損害賠償(慰

謝料)が認められた。この判決以降、いわゆる「セクハラ」事案が裁判で争われることが増大した。今日では、かつての加害者・男性上司、被害者女性・部下という性別による典型的パターンを超えて法的規制対象となっている(雇用機会均等法11条1項)。セクハラは、加害責任主体は、男女を問わない規制(性中立的視点)に大きく変化した。

(二) 今日においてもなお、問題は職場から就労に関する場所・空間にまで広がり拡大しており深刻なものがある。同じようなハラスメントであっても、典型的な雇用・労働関係以外の場所、領域で行なわれ裁判で争われるケースも現れるようになった。市民同士の強制わいせつ(刑法176条)、「強制的性交等」(刑法177条)における刑事、民事事件と異なった場面で生じる問題がある。「ある特別な社会的の接触関係」におけるセクハラ、パワハラの問題である。なかでも、心身に障害を持つ人(本稿では「障害者」という法律用語を使用する。)に対するセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントが、特に限られた場において行われる場合がある。これらは、法の禁止する障害者に対する「虐待」にも該当することから大きな社会問題となる。本稿において裁判となった最近のケースである「NPO法人B会ほか事件」(福岡高判平成29.1.19判例集未掲載。長崎地判平成29.2.21 労判1165号65頁。以下)について検討したい。

控訴審判決において、一審判決の結論は、ほぼ維持されたが、多くの争点の中のパワハラについての認定について、一つだけ否定された点を除けば、他の結論はそのまま維持されている。以上の点を除いて、控訴審において事実と理論構成において付加訂正があるが、それらについては、一審との法理論的な比較に必要な場合及び法理論として重要な訂正である場合には、控訴審判決を引用することにした。

(三) 本件は、障害者の就労継続支援事業(一審被告NPO法人)による「就労継続支援事業B(非雇用型)」における職員(一審被告・控訴人)による従業員・利用者(一審原告・被控訴人)のセクハラ、パワハラ、原告・職員の解雇が争われたものであり、争点(1~6点)は多岐にわたっている。本件事案と裁

判所の判断について、その争点と内容は、通常の判決と比べて三判決分の内容をもつと評することもできる。とりわけ、(1) 就労サービスの利用者に対するセクハラ及びパワハラ (いずれも障害者の「虐待」行為。争点1, 2, 3), (2) 職員に対する解雇の有効性 (争点4), (3) 職員の未払い賃金請求 (争点5), (4) 被告NPO法人に対する原告らの名誉棄損の有無 (争点6)。これが本件における大きな論点である。本報告では、さしあたり (1) のセクハラ、パワハラを中心として、判旨にいう「職場環境配慮義務」の内容にポイントをおいて検討したい。本件で問題とされるセクハラ、パワハラは、労働事件における同様の問題があり、類似するところがある。しかし、就労継続支援事業の利用者と事業者との関係は、雇用・労働契約関係にはない。一審判決も労働関係との類似性を意識して問題を論じているが、この問題について、「労働関係にない障害者」の「就労」支援に係る法的問題としてどのようにとらえたらよいのか。とくに控訴審判決 (本判決) においては、この点について法的にも明確な判断を行なっていることは注目される。以下、事実の概要 (Ⅱ)、判旨をみた上で (Ⅲ)、法的問題点について、セクハラ、パワハラ (障害者・虐待) を中心に検討してみたい (Ⅳ)。

## Ⅱ 事実の概要

はじめにみたように本件の争点は多く、被控訴人 (原告) Xら3名の主張・争点は異なる。そこで本件における大きな争点と思われる点 (障害者に対するセクハラ、パワハラ) を中心にみることにする。

①障害福祉サービス事業等を行うNPO法人Y1 (原審被告・控訴人) の利用者であったX2およびX3 (原審原告・被控訴人) が、Y1の理事であるY2 (代表理事) 及びY3 (ともに原審被告・控訴人) から「パワー・ハラスメント」(パワハラ) に該当する行為を受けたとして損害賠償請求を行った事件、②X3が、Y3から「セクシャル・ハラスメント」(セクハラ) をを受けたとして損害賠償請求を行った事件が大きな争点である (争点1, 2, 3)。

その他の争点、X1 (Y1の職員、原告・被控訴人) に対する解雇の有効性 (争点

4). 未払い賃金支請求(争点5)およびNPO法人Y1等についての損害賠償請求(争点6)については、結論の紹介、コメントするにとどめたい。

### <当事者>

1. 原告(被控訴人)は、X1(男性職員)、X2(施設利用者・女性)、X3(施設利用者・女性)であり、X2及びX3は、Y1のサービス提供を利用する者(障害者)である。被告(控訴人)は、Y1(NPO法人)、Y2(法人代表理事・女性)、Y3(同法人代表理事・男性、昭和18年生まれ)である。

Y1は、平成18年9月1日に設立された、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援する法律」(以下「障害者総合支援法」。平成24年改正前)の法律施行規則(平成25年省令改正前)に基づく「就労継続支援事業B(非雇用型)」等を行うNPO法人である。Y1は、肩書地の2階に主たる事務所があり、同所の1階にはパンの販売を行う「E事業所」ある。そのほか、諫早市に「軽食喫茶C」及び「アンテナショップ・C」(まとめて「C」)が、長崎市内にガーデンニングを行う「F作業所」がある。平成25年7月から9月頃には、E事業所で働く従業員4名であり、うちX1やG(以下「G」)の2名がパンの販売を担当していた。

職員であるX1やG、理事であるY2やH理事らは、Y1の保有する3台の乗用自動車(1, 2, 3号のNPO車両)を使用して、利用者の送迎やパンの販売、仕入れや買い出し等を行っていた。NPO車両を利用する職員等は、出発時刻、帰宅時刻などを随時、車両ごとに備え付けられた「車両日報」に記載し、運転手欄に記入することになっていた。原告X1は、平成24年1月26日にY1に雇用された職業指導員であったが、平成25年10月10日付けで解雇された(解雇理由については、主に無届欠勤等を理由とする)。X1とY1との間で、「労働条件通知書(雇用契約書)」に記載の労働条件で、期間の定めのない労働契約を締結している。

原告(被控訴人)X2は、精神障害者福祉手帳(障害等級3級)を有する障害者の女性(昭和49年生まれ)であり、平成24年9月から平成25年8月までY1に通所する利用者であった。なお、X2は、平成20年に同じくY1の利用者であっ

たDと婚姻し、D姓となったが、平成26年6月に離婚し、X2姓に復氏した。原告(被控訴人)X3は、平成21年9月から平成23年11月頃までY1に通所する利用者であった女性(平成5年生まれ、当時18歳)であった。

## 2. <NPO法人・Y1と利用者との関係>

NPO法人Y1の行う福祉サービスは、「障害者総合支援法」に基づくサービス提供(給付)であり、Y1とその利用者であるX2、X3との利用関係は、次のようなものである(判旨認定における利用関係・給付関係の内容)。

①利用者X3は、Y1と「指定就労継続支援(B型・非雇用型)」のサービスの利用契約(以下「サービス利用契約」)を締結する。Y1は、利用者に対して、就労の機会の提供、就労に必要な知識・能力の向上のための訓練等の便宜供与等の「就労継続支援」(サービス)を受け(障害者支援法施行規則)、工賃を受領していた。そのサービス内容は、概要、以下のものであった。②Y1は、訓練給付費対象サービスとして、相談及び援助、訓練(生産活動及びサービス事業並びに余暇活動等)、実習及び求職活動等の支援、事業所外支援、健康管理、給食提供並びに送迎のサービスを提供する。③利用者は、対価として、Y1に対し、訓練等給付費対象サービスサービス利用料金(市、町から事業者Y1への訓練等給付費の給付対象である9割分を控除した1割の額)及び訓練等給付費対象外のサービスの実費分を支払う。④利用者は、Y1から、生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として受け取る(「関係法令」の定め)。Y1における平成25年度の利用者一人当たりの平均工賃は2万7772、2円であった。⑤X2らのY1の利用状況について、X2は、週6日間、E事業所が仕入れたパンを老人ホームや病院において販売して、工賃として少なくとも月2万円程度をY1から受け取っていた。

## 3. <訴訟の提起>

原告・被控訴人X1及びX2は、平成25年12月25日に訴訟提起し(甲事件)、被告Y1及びY3は、平成26年7月9日、「89号事件」(X1らによる名誉棄損による損害賠償)を訴訟提起し、原告X3は、平成27年11月17日、乙事件を提起した。X1及びX2は、平成25年12月25日、諫早市役所の記者クラブにおいて記者会

見（「本件記者会見」）を行った。本件記者会見内容は、原告Xらの代理人が記者らに甲事件の写しを交付して事件の内容を説明し、X1とX2は記者の質問に答えるものであった。

#### 4. <争点及び原告Xらの主張>

原告・被控訴人の主張する主な争点は、一審判旨の判断順にみると(3)乃至(1)の三点である。争点(3) Y2のX3に対するセクハラ行為(虐待)の有無、争点(2) 被告・控訴人Y3, Y2の原告・被控訴人X2に対するパワハラの有無(パワハラに該当する行為:ア・日常生活に対する叱責 イ・体重に関する叱責 ウ・Dがしなかった通所 エ・体調不良に関する叱責等、争点(1) X1に対する解雇の有効性及び未払い賃金の有無等である。

#### 5. 一審(長崎地判平成29.2.21労判1165号65頁)

一審は、争点(3)、(2)施設を利用する障害者(X2, X3)に対する施設職員(Y2, Y3)によるセクハラ、パワハラによる法的責任(債務不履行, 不法行為)、争点(3)使用者(Y1)による施設職員(X1)の解雇の当否およびX1の労働時間、未払い割増し賃金の中で、争点(3)(2)を認め、争点(1)については、X1の解雇について「社会的相当性」があり有効であると認めた。それとは別に、X1の請求する時間外働手当の一部を認容した。そこでY1等が控訴したものである。

控訴審判決は、一審判決の結論とほぼ同じであるが、一審判決と異なり、争点(2)パワハラの一部を認めなかったこと。この点での慰謝料額を減額したことが特徴である。また事実認定について付加訂正を行い、法的判断についてその理由についても付加補充を行なっていることが特徴である。そこで以下の高裁判決の判旨は、一審判旨を要約し、一審を補充した理由を補足し紹介する。

### Ⅲ 判旨

1. 争点(3) X3に対するY3によるセクハラ行為についてのY1およびY3の賠償責任について

## <事実>

ア・X3(平成5年生まれ)は、定時制高校に入学後、精神疾患を発症し、平成21年に通信制高校に転校した。転校後、K病院に1ヶ月入院した。X3は、6歳下の弟と同居していたが、X3の母は統合失調症で炊事ができず、祖母が朝食と夕食を作りに来ていた。

X3は、月1回、Lクリニックを定期的に受診しており、医師の診断によれば、X3は統合失調症、境界型人格障害の疑いがあるが発症はない。性格は真面目で通院も毎回行っていた。X3は、平成21年9月からY1の施設に通所し、当時は生活保護を受けていた。

### イ X3に対するセクハラ行為①

X3が、平成23年11月8日、Y1施設に通院していたところ、帰宅後、40度近い熱を出し、薬も無く夜だったので、同居の母がY2に電話し相談した。Y2は、Y3にX3宅へ行くように指示し、Y3は、薬、食べ物、氷等を持ってX3宅へ午後0時過ぎに行き食べ物等を渡した。その後、二人きりになると、Y3はX3に対してセクハラ行為を行なった(キスをし、ブラジャー越しに胸を触り、パンツに指を入れて陰部を触り、その手の匂いを嗅がせる等)。この間、X3は恐怖心と高熱で抵抗することができなかった。

### ウ セクハラ行為②

X3は、その翌日9日朝、病院に行き、帰宅後居間で一人横になっていた。Y3は、X3宅へ弁当を届けるために訪れ、弁当を渡した後にセクハラ行為を行った(約10秒間キスをした)。Y3は、昨日のことは黙っておくように言って帰った。X3は、口をゆすいでいるところを母にみられ、Y3のセクハラ行為を母に打ち明けた。X3は各セクハラ行為について、警察署や市役所に相談し、それぞれ調査が行われている。

なおY1は、県による監査訴訟の提起を受けて、「障害者虐待の防止等に関する改善策について」と題する書面(平成26年1月30日付)を作成し、同書面において、Y1の苦情解決委員会が今日まで機能していなかった旨を表明した。

## ＜判旨＞X3に対する各セクハラ行為（①②）とその責任

### Y1の責任

X3は、NPO法人Y1との間で「指定就労継続支援（B型・非雇用型）のサービス雇用契約を締結し、Y1から、就労の機会の提供及び就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練等の便宜の供与等の就労継続支援を受け（障害者支援法施行規則）、工賃を受領していた。このようなサービスの利用契約の内容、取り分け、指定就労継続支援B型の場合、その利用者は、通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である障害者であることを踏まえると、Y1は、X3に対し、上記サービス利用契約の付随義務として、信義則上、上記のような障害を有する利用者にとって生産活動に従事しやすく、必要な支援を受けやすい環境を保つよう配慮する義務（以下、「職場環境配慮義務」）を負っており、その一環として、本件においては、女性利用者が男性職員からわいせつ行為（性的虐待）を受けることのないよう配慮し、その環境（体制）を整備すべき義務を負っていたといふべきである（「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」2条7項）。（傍線筆者。以下同じ。）

本件わいせつ（性的虐待）行為は、Y1とX3との「サービス利用契約に基づくサービス事業の履行に際して行われた」ものであるが、「Y1では、女性利用者が男性職員からわいせつ行為（性的虐待）を受けることのないよう配慮し、その環境を整備していたことは全くうかがわれない」。就業規則の規定（セクハラについての懲戒規定）や苦情処理委員会はあっても全く機能していなかったことからして、Y1において、女性利用者が男性職員からわいせつ行為（性的虐待）を受けることのないよう配慮し、その環境を整備する就業環境が整備されていたということとはできない。

本件における職場環境配慮義務とは、女性利用者が男子職員からわいせつ行為・性的虐待を受けないようにする注意義務であり、X3にたいする各セクハラ行為は、職場環境配慮義務を整備していなかったことにより発生したものである。

Y1は、職場環境配慮義務を整備しておらず、この点において債務不履行責任を免れるものでなく、また、Y1の職員が行った利用契約の履行に関する債務不履行責任を免れることはできないとし損害額は50万円とした一審判決を維持した。

## 2 争点 (2) 被告Y3, Y2の原告X2に対するパワハラの有無等

X2は、精神障害者福祉手帳を有し、障害等級3級の認定を受けており、統合失調症で障害等級2級の認定を受けていたDと平成20年頃婚姻し、生活保護を受給していた。

Dは、平成24年7月にY1を利用するようになり、X2は同年9月ころ、Y1との間で指定就労継続支援事業（B型・非雇用型）のサービス利用規約を締結しY1の利用を開始した。

イ・日常生活に対する叱責 X2とDとの生活に関するY3のX2に対する言動と態度、ウ・体重に関する叱責、エ・Dが通所しなかった際の叱責、オ・体調不良に関する叱責等、指導とされるの中行き過ぎた言動（パワハラ行為）があったことは否定できない。

### パワハラ行為の意味とその違法性

本件就労支援事業（就労継続支援事業B型・非雇用型）であるY1において、「単に就労の機会の支援・訓練だけでなく、利用者の生活全般にわたって助言指導を行っていた」。このような広範なサービス提供・利用の関係（利用者は障害者）からすれば、就労支援・訓練を行うY1の職員は、就労継続支援・訓練を受ける立場にある利用者に対して「サービス利用契約に基づく契約関係や人間関係上、優位な対場にあるということが出来る。」この優位性を背景に、「適正な支援として社会通念上許される許容される範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え就労訓練環境を悪化させる行為をした場合には、社会通念上相当性を欠き、違法となるというべきである。」

本件におけるY3のX2に対する指導（声かけの内容）は、「減量に取り組む女性に対するものとして配慮に欠ける内容を含むものであったことは否定できないが、その内容や頻度等に照らすと」、社会的相当性を欠き、私的な

ことに過渡に立ち入ったものということとはできない。またX2がこの言動を直接の原因としてY1への通所を止めたとも認められない。一方で、理事Y3のX2に対するいくつかの言動（税金で生活している等）には、社会的相当性を欠くとして慰謝料額1万円とするのが相当である。以上のように控訴審判決（本判決）では、一審判決の認めた慰謝料額5万円を1万円に変更した。控訴審における理由づけの付加を別とすれば、この慰謝料減額の結論のみが、一審との違いであるといえる。

### 3 争点(2) Y3のX2に対するセクハラ行為について

Y1においては、「女性利用者が男性職員からわいせつ行為（性的虐待）を受けないように配慮し、その環境を整備すること」（職場環境配慮）をしていなかったことに加え、「X2に対するセクハラ行為に先立つX3に対するセクハラ行為について、X3又はその母からY2に対して苦情の申し出があり、かつX3及びその母が時を置かずしてY1への通所を止めたにもかかわらず、Y3の言い分のみをうのみにしただけで、特段上記環境を整備するなどの対応をとったことが伺われない」。

以上のことから、Y3のX2に対するセクハラ行為は、X2の人格権を侵害する違法な行為であり、Y3は不法行為責任を負う。Y3のX2に対するセクハラ行為は、Y3が「Y1の事業の執行について加えたもの」である。既述のように、Y1の虐待防止等に関する体制は、形式的なものであり、また各セクハラ行為につき、X2からY2に苦情ないし相談があったにもかかわらず、改善されなかったことからすれば、Y1の使用者責任は免れない。Y1（使用者責任）およびY3（不法行為）は、連帯して30万円の慰謝料を認める。

### 4 争点(1) X1の解雇の効力および労働時間と未払い賃金額について及び争点(6) Y1等に対する名誉棄損について

（解雇権濫用にあたらぬが未払い賃金部分は認めたこと、さらに名誉棄損に当たらないとした点については省略。）

## IV 検討

### 1. 本件事案の特徴

本件は、障害者の就労継続支援事業（NPO法人）による「就労継続支援事業B（非雇用型）」における職員による利用者（障害者）のセクハラ、パワハラ、職員の解雇が争われたものであり、争点は多岐にわたっている。就労サービス提供施設（本件では、NPO法人Y1）において、①それを利用する障害者（X2、X3）に対する施設職員（Y2、Y3）によるセクハラ、パワハラによる法的責任（債務不履行、不法行為）並びに、②使用者（Y1）による施設職員（X1）の解雇の当否および、③X1の労働時間、未払い割増し賃金の有無等が争われた事案である。本判決は、①を認め、②については、X1の解雇について「社会的相当性」があり有効であると認めた。③については、X1の請求する時間外働手当の一部を認容した。

まず、本件事案におけるセクハラ、パワハラを根拠づける「職場環境配慮義務」についてみることにしたい。本件で問題とされるセクハラ、のパワハラは、労働事件におけると同様の問題があり、類似するところがあるが、就労継続支援事業の利用者と事業者との関係は、雇用・労働契約関係にはない。本判決も労働関係との類似性を意識して問題を論じているが、この問題について、「労働関係にない障害者」の「就労」支援に係る法的問題としてどのようなとらえるたらよいのか問題を提起するものである。

### 2. 職場環境配慮義務と安全配慮義務

#### (1) Y1と利用者との関係—就労支援事業（サービス）の位置づけ

(一) 障害者の就労に関する雇用・労働政策として、労働契約を締結し労働者として働けることを目的としつつも、多様な障害を持ちつつも直ちに雇用・労働関係に入れない人達を対象として、いわゆる「福祉的就労」とされ、雇用・労働政策的な連携を図ってきた（福祉的就労から労働市場・一般雇用関係へ）。企業への雇用機会が得られない65歳未満の障害者は、①「就労移行支援事業」および②「就労継続支援事業A、B」を受けることができる（「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」、以下、障害者総合支援法）に基

づく障害者福祉サービス（就労支援）を受けることができる（同法5条1項）。

①就労移行支援事業（同法5条13項）は、企業への就労・雇用を希望する障害者に対して作業や実習を通して就労支援を行うためのサービスであり、原則として通所して24カ月を利用期間としている。これに対して、②就労継続支援事業（同法5条14項）は、①を利用したが、雇用関係に結びつかなかった障害者で、一定程度の就業能力（労働能力）のあるものを対象としている。

この中でもA型（雇用型）、B型（非雇用型）という区分は、雇用・労働契約の締結の有無によって区分されており、これによって労働法規の適用も決まるものとされている。しかし、このA型並びにB型という区分自体、明確な法的根拠に基づくとはいえず、また労働法規の適用の有無に関しては、形式的な区分によって決まるものではなく、就労の実態に即して判断されることに留意する必要がある（以上について、菊池ほか編『障害法』2015年、成文堂、158頁<小西・中川>）。本件における施設は、就労支援事業B型（非雇用型）であり、その利用者（本件、原告X2.X3）のNPO法人（Y1）におけるサービス利用契約の内容は、一審、控訴審の認定するとおりであった。

（二）NPO法人Y1の行う福祉サービスは、「障害者総合支援法」に基づくサービス提供（給付）であり、Y1とその利用者であるX2、X3との利用関係は、判旨に認定するように次のようなものである。

①利用者は、Y1と指定就労継続支援（B型）サービスの利用契約（以下「サービス利用契約」）を締結する。②Y1は、訓練給付費対象サービスとして、相談及び援助、訓練（生産活動及びサービス事業並びに余暇活動等）、実習及び求職活動等の支援、事業所外支援、健康管理、給食提供並びに送迎のサービスを提供する。③利用者は、対価として、Y1に対し、訓練等給付費対象サービスサービス利用料金（市、町から事業者Y1への訓練等給付費の給付対象である9割分を控除した1割の額）及び訓練等給付費対象外のサービスの実費分を支払う。④利用者は、Y1から、生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として受け取る（「関係法令」の定め）。Y1における平成25年度の利用者一人当たりの平均工賃は2万7772、2円であった。⑤X2ら

のY1の利用状況について、X2は、週6日間、E事業所が仕入れたパンを老人ホームや病院において販売して、工賃として少なくとも月2万円程度をY1から受け取っていた。

## (2) 職場環境配慮義務

(一) 一審判決は、Y1におけるセクハラ、パワハラを防止する義務として、施設が利用者にとって働きやすい環境を保つように配慮する「職場環境配慮義務」を認める。判旨は、Y1と利用者との関係を「労働契約上の関係と類似し、更に、障害者に対する福祉施設としてより密接な社会的接触のある関係」に求めているとみることができる。

しかし、(A)判例(「自衛隊八戸車両整備工場事件」最三小判昭和50.2.25民集39巻2号143頁)における「特別な社会的接触の関係」と、(B)労働契約上の職場環境配慮義務(安全配慮義務。労契法5条)との関係について、あえて労働契約上の義務に引きつけて構成する必要もないであろう。判例にいう(A)は、(B)の関係を含む、より広い内容の関係(下請、派遣、在学関係等)を含むからである。一審判旨は、原告の主張(労契法5条・安全配慮義務の類推適用)に引きずられたものであろうか。

この点を意識してか、本判決(控訴審判決)は、一審と用語は同じであるが、その根拠づけについて異なっている。すなわち、本判決は、指定就労継続支援B型の場合、その利用者は、通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である障害者であることを踏まえると、サービス利用契約の付随義務として、信義則上、障害を有する利用者にとって生産活動に従事しやすく、必要な支援を受けやすい環境を保つよう配慮する義務を「職場環境配慮義務」と、とらえた。

この「職場環境配慮義務」の具体的内容の一つとして、本件においては、「女性利用者」が「男性職員」から「わいせつ行為」(性的虐待)を受けることのないよう配慮し、その環境(体制)を整備すべき義務を負うとした(「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」2条7項)。本判決にいう「職場環境配慮義務」は、就労支援事業における施設の職員の利用する障

害者に対する信義則上の義務である。この義務は、判旨の引用する障害者虐待防止法の規定からも根拠づけることができ、障害者に対する「合理的配慮」も含む内容であることとらえることもできよう。このように労働関係にあるわけでない本件就労支援事業における「職場環境配慮義務」のとらえ方としては、労働契約上の安全配慮義務を類推してとらえる必要はなく、本判決のとらえかたの方が妥当であろう。あえて労働契約関係に引きつけなくてもサービス利用契約関係という「特別な社会的接触の関係」に基づいて使用者の義務を導き出すことができるからである。

(二) 労働契約上(労契法5条)の「安全配慮義務」とくらべ、より広義の義務内容を有する「職場環境配慮義務」は、その義務違反について債務不履行又は不法行為でも責任追及できる。この点については、判例・学説上、異論はないといえよう。判例において、勤務時間中の「わいせつ行為」が問題され、会社がその防止対策をとらなかったことは、「職場環境配慮義務」に違反するとして、セクハラについて債務不履行構成をとったのが、「三重セクシャル・ハラスメント事件」(津地判平成9.11.5労判729号54頁)であった。セクハラについての訴訟が増大し、今日において判例法理の一領域を形成している。その法的責任構成について、不法行為又は債務不履行のいずれをとるにせよ、その義務として、労働者の働きやすい「職場環境」を整備、調整する義務(「職場環境配慮義務」)を使用者が負うことは当然の法理となっている。

最高裁におけるケースとして、「海遊館事件」(最一小判平成27.2.26労判1109号5頁)がある。同事件は、男性管理職に女性従業員らに対する1年余に及ぶ性的発言について、女性従業員に対して「強い不快感や嫌悪感ないし屈辱感を与える」極めて不適切な言動であって、その「執務環境を著しく害する」とした。これは「職場環境配慮義務」というものとほぼ同じ内容の義務とあってよい。このケースは、女性従業員(派遣社員)に対して「不適切な言動」を行なった二名の男性管理職に対する「懲戒処分」(各10日、30日の停職処分)を争うケースであった。そうするとこのケースにおいて最高裁のいう

「職場環境配慮義務」の内容は、セクハラ、パワハラ行為は「企業秩序遵守義務」という性格においてとらえられているとみることができる。これまでの判例における労働者個人の権利侵害（人格的利益）という側面ということと、企業秩序違反という側面においてもとらえたものとみることができる。このことは、労働者一人ひとりが組織的・集团的に働く場である「職場」における「環境」を配慮することの法的構成について、より多面的な法理構成の可能性を示唆するものであろう。

(三) 最近の最高裁判決として、「イビデン事件」(最一小判平成30.2.15最高裁HP)がある。被上告人(原告、控訴人)Xは、子会社Bの契約社員として、上告人Y(被告、被控訴人)の事業場内で就労していた時に、同じ事業場内で就労していた他社の従業員(A)から、繰り返し交際を要求され、自宅に押し掛けられた。これらのAの行為について、Yは、企業倫理、社員行動基準を定め、Yと子会社からなるグループ企業(企業集団)の「業務の適性等を確保するための体制」(法令順守体制)を整備していた。Xは、上記A付きまとい等の行為は、上記「体制を整備したことによる相応の措置を講じるなど信義則上の義務」に違反するとして、Yに対し、債務不履行又は不法行為に基づき、損害賠償を求めた事案である。

原審(名古屋高判平成28.7.20労判1157号63頁)は、Aについて、不法行為に基づく損害賠償責任を認めた。また、Xの勤務先会社Bは、Xに対する雇用契約上の付随義務として、使用者が就業環境に関して労働者からの相談に応じて適切に対応すべき義務(本件、付随義務)を負う。Yは、法令順守体制を整備して、グループ会社の全従業員に対して、直接に又は各グループ会社を通じて相応の措置を講ずべき信義則上の義務を負うところ、Yは、本件信義則上の義務を怠ったものとして、債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。この判決にいう義務は、「職場環境配慮」義務と同じ内容であるとみてよい。

ところが、最高裁は、この原審判決を否定した。その理由は、Xは、B社に雇用され、Y社工場における業務に従事しており、B社の指揮監督で下に労務を提供していたものであり、Yは、本件法令順守体制を整備していたも

の、Xに対して指揮監督を行使する立場にあったとか、Xから実質的に労務の提供を受ける関係にはなかった。本ケースにおいて、職場環境配慮義務違反の責任を負うのは、派遣労働者を雇用している使用者B社であるという判断である。もっとも具体的事情如何ではYにも、信義則上、法令順守義務の責任が及ぶ場合のあることは否定していない。

(四) このように、職場環境配慮義務の内容は、具体的事案に即して多様であり、その根拠づけも債務不履行又は不法行為で責任追及とできることについて、判例・学説上、異論はない。しかし債務不履行構成をとった場合には、なお問題は一層、複雑となってくるものとなろう。それは契約違反・債務不履行構成は、労働契約を含む多様な契約上の債務不履行を含むものであることによる。

契約関係には、①労働契約とそれに類似する関係、②それ以外の様々な契約、さらに、③必ずしも当事者の自由意思に基づいて形成された契約関係とはいえない関係、④明らかに契約関係として法的説明には無理な関係。このような関係類型を想定できる。

安全配慮義務又は職場環境配慮義務について、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間」（前掲「自衛隊八戸車両整備工場事件」最三小判昭和50.2.25民集39巻）2号143頁）において、当該法律関係の付随義務として、当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務といっても、以上の契約関係あるいは契約関係でないものも含むからである。この点について改めて検討を促す判決として、「最一小判平成28.4.21判決」（判時2303号41頁）がある。本ケースは、拘置所に収容された被拘留者に対して、国は信義則上の「安全配慮義務」について、これを「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間」の関係として認めた原審（大阪高判平成26.1.22判時2239号7頁）を、破棄して認めなかったものである。この判決は、上記の類型の中で③あるいは④にどちらに分類できるのであろうか。すなわち、「安全配慮義務」あるいは「職場環境配慮義務」というものを、労働契約関係に限定しないとしても、当事者の契約関係の有無ということ

が、債務不履行構成にとっては、欠かせないものとなる。この場合において、当事者の意思が、真に「自由な意思」と認められるかどうかは問題とされるのであろうか（本件最高裁判決について、笹岡克比人・自治研究94巻1号2018年1月129頁以下参照）。本件ケースや、以上にみた最近の最高裁判決はこのような問題を提起しているように思われる。

### 3. 障害者のパワハラ、セクハラと障害者虐待防止法

(一) 一審判決と本判決におけるセクハラ及びパワハラ行為についてのとらえ方と違法性の判断には、基本的に違いはない。

本件のような就労継続支援事業（B型・非雇用型）は、雇用関係の形成を目指して、「単に就労の機会の支援・訓練だけでなく、利用者の生活全般にわたって助言指導」を行うという性格をもつ。このような広範なサービス提供・利用の関係、とくに利用者は障害者からすれば、就労支援・訓練を行う施設の職員は、就労継続支援・訓練を受ける立場にある利用者（障害者）に対して、「サービス利用契約に基づく契約関係や人間関係上、優位な対場にある」。この優位性を背景に、「適正な支援として社会通念上許される許容される範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え就労訓練環境を悪化させる行為をした場合には、社会通念上相当性を欠き、違法となる」。本判決のパワハラに対するとらえ方は、その内容において一審判決と変わらない。当事者の契約上、人間関係上の優位性を背景にして精神的・身体的苦痛を与え、就労関係を悪化させるということについて理論上も共通の理解がある。

本判決は、利用者に対するセクハラ行為を認定し、その違法性を判断する中で、各セクハラ行為は、Y1における利用者に対する虐待を防止する体制の不備の中で発生したというべきであると判断した。この「虐待を防止する体制の不備」という判示は、「障害者虐待防止法」における障害者の「虐待」としてセクハラをとらえているものとみることができよう。本件事案におけるY3らの「セクハラ行為」は、障害者虐待防止法2条6項1号ロ（障害者にわいせつな行為をすること）のも該当するものであり、虐待防止法違反をも認めているとみることができる。この点は、一審判決も同様である。障害者虐待防

止法にも違反するということが、セクハラ行為やパワハラ行為の違法性と効果とどのように関連するかは検討課題となる。

(二) 本判決は、就労支援施設サービス利用契約上の信義則によるセクハラ、パワハラ（虐待）防止義務（職場環境配慮義務）を明確に論じたこと、障害者虐待防止法におけるセクハラ、パワハラは、障害者に対する虐待であるということを明確にしたことの意義は少なくない。法における障害者の虐待防止・禁止の趣旨を考慮して、信義則上の義務と「職場環境配慮義務」として構成したこと。これは今後の同様のケースにおいても用いることのできる法理論となり得るものであろう。とくに障害者に対するセクハラ、パワハラは、一般人や労働者に比べて、より厳しく禁止されなければならないことを含意するものであり、障害者にたいする「合理的配慮」の一内容をなすものということができる。しかし本判決の実際の判断において、一審判決より後退したともいえるパワハラ認定と、それに伴う損害賠償額（慰謝料）を減額した。本判決がより明確化したと評価できる点、すなわち障害者に対する虐待としての視点が実際に具体的な判断として生かされていないと思われる。この点についてみておきたい。

#### 4. 高裁判決の問題点

(一) 本判決は、本件における具体的な「職場環境配慮義務」の認定における虐待防止についての的確な法理論にもかかわらず、具体的判断においてパワハラを否定したことは論旨が一貫しない。施設利用者とりわけ「女性」利用者であり、かつ精神的な「障害」を有する利用者に対して、一層の配慮（障害者に対する合理的配慮）を必要とする。しかし本判決は、本件施設サービスは、日常生活上の指導を含むとして施設の性格論という一般論ともいふべき論旨に解消してしまい、本件施設サービスの特質から導かれるべき障害者の虐待への判断（パワハラ該当性）について、一審と異なり否定した。本件事案においては、サービス利用者たる「女性」の精神的「障害者」に対する、虐待としてのパワハラについては、より慎重なセンシティブな配慮（「合理的配慮」）がなされるべきであったといえよう。本判決は、セクハラ、パワハ

ラについて、本件事案を「障害者虐待防止法」の禁止する障害者の虐待にも該当するととらえながらも、就労支援というサービス給付における私的生活領域における指導として違法性を否定した。しかしその生活指導における内容の適否、人格権侵害等の有無について、より慎重な判断をする必要がある。

(二) 本判決のいうように本件施設の性格からして、「私生活」における問題についても「生活指導」として、就労支援サービスの目的に即して行う必要性があることは認められる。しかしそこには、就労サービス目的としての生活指導の妥当性と人権侵害（虐待）にならない様に配慮するという、緊張関係が常に求められるものである。とくに障害者についての「合理的配慮」という意味は、障害者の置かれた具体的な事情、状況をもとにその内容は判断されるものとならざるを得ない。本件における「合理的配慮」とは、精神的に障害をもつ女性に対する性的、言葉による暴言的・差別的発言による「虐待」について、よりセンシティブな配慮をすべきである。これは、何も特別な負担という問題ではなく、本件における就労支援サービスの目的・性格に照らしても、極めて当然事理なのである。障害者虐待防止法が、「わいせつ行為」や「暴言」等を「虐待」として位置づけた趣旨は、以上のことを含めた内容とみななければならない。心身の障害をもつ人たちにとって健常者と比べて、一層の配慮（セクハラ、パワハラへの配慮）をすべきであるという趣旨が、法がセクハラ、パワハラを明確に「虐待」として位置づけた意味であろう。

本判決は、上記法の規定を引用しつつ、セクハラ及びパワハラを法の禁止する「虐待」として明確に位置づけた点は評価できるが、これを一般論に留めている。本件施設の性質上、日常生活上、必要とする「生活指導」の一環として、「体重を減らせ」という体重減量の指示であるとした。本件就労支援は、その性質上、プライベートな生活指導にも及ぶということを一般論と認めるにしても、なお本件発言は、明らかにパワハラ（人格権侵害の暴言的発言）であるとみることができよう。本判決は、なぜこの一点のみを、

わざわざ取り上げて一審の結論を否定したことは理解し難いところである。

また、これまでの職場、労働関係におけるセクハラ、パワハラ事案と比べて、一審、二審とも、障害者に対するセクハラ、パワハラについての損害額(慰謝料)があまりにも低額である点は、これまでの事案との違いを超えても問題となろう。心身に障害者をもつ人たちが、将来の就労・雇用を目指して、訓練サービスを受ける場において虐待(セクハラ、パワハラ等)を受けることは、障害者の就労意欲を失わせることとなる。このことは、就労支援事業サービスの目的からしても、通常の雇用労働関係と比べても、一層の虐待防止への配慮を必要とするものである。

## V おわりに

高齢者と障害者とは、法的権利主体としての保護のあり方は、共通するところがあるものの異なるところもある。「高齢」による心身機能の衰えで心身の傷害と同じような状態になることと、それに対するサービス給付(介護、医療など)と障害者の心身の「障害」に対するサービスは共通するものがあるからである。いずれの心身の障害についても「虐待」の防止による人権保障について、より一層の配慮を伴った法的保護が必要とされる。この点で、高齢者と障害者について、それぞれ「虐待防止法」が制定されているのである。それぞれの対象に即した人権保障のあり方が問われているのが、本件事案の持つ意味であろう。

また「労働能力」という観点からすると、労働市場における「雇用労働」と非労働市場における「就労」という、異なった二つの領域において問題(労働・社会政策)が考察されることが多い。高齢「労働者」の定年延長や定年後の再雇用という、①雇用関係の維持・継続の労働政策をとることと、定年後の自営業を別として、②「生きがい」就労としての「シルバー人材センター」との区別する政策的対応と法的規制が行われている。また、「障害者」の就労・雇用労働に関して、①障害者の雇用という労働市場における関係と、②雇用関係を目指して、就労支援という非雇用関係における就労関係という政

策対応が行われている。障害者における雇用と就労という関係において、後者は、雇用労働市場における雇用関係の形成への準備、過渡的形態として位置づけられている。これからも雇用関係の大きく変容する中で、現在の雇用・非雇用という区分による政策・法的対応のあり方も問われることになる。

\*塚田広人教授の経済学部定年退職をお祝いするとともに、今後、益々のご健勝を祈念いたします。塚田先生は学際的な共同研究や公開講座等の面で主導的に企画・実行されました。その成果の一つが、当時の学部スタッフ6名（有田、石田、塚田、浜島、柳澤、横田）により出版した共著『失業と雇用をめぐる法と経済』（2003年12月、成文堂）でした。本書は、経済学、経営学、法学の各分野から失業の現状、原因、対策について検討したものです。今日における経済のグローバル化と自国の利益中心主義というナショナリズムおよび権力集中による専制政治の席卷する内外情勢の中、仮に、15年経った現在、同じテーマで共著を出版すると、その内容は全く異なるものとならざるを得ないのか、それとも基本的視点・基礎的・原理的問題は変化しないものなのか。このようなことを思いつつ、塚田教授の退職記念号に寄稿させて頂きました。

（本稿は九州大学社会法判例研究会（2018.1.16）における報告と討論をもとに執筆したものである。なお、本稿執筆に関して原告側代理人・諫早総合法律事務所の中川拓弁護士に資料の提供を頂いたことを記して感謝申し上げます。）