

## 第26回「労働保護法 ④職場環境 C:ハラスメント」

2022.07.06. 佐藤

### はじめに

#### 1)前回のまとめ

1.内容：〈論点〉過労死の労災認定基準は平均人基準か本人基準か

〈法〉労災補償(労基法8章・無過失責任主義)、労災保険(労災保険法・責任保険)、業務上認定

〈諸説〉厚生労働省の見解(平均人基準)・本人基準

2.Reading Assignment に関する設問についての解説

①障害のある被災者を基準として業務の過重性を判断した初めての判決である。

②労働者に障害があるか否かを問わず、「平均的な労働能力を有しているとは限らない」当該労働者を基準とする本人基準説に道を開いたもの。

#### 3)Reading Assignment に関する設問

以下の設問に対する解答を、自己点検用紙に書きなさい。

①ILO条約は、ハラスメントをどのように定義しているか。

②大和田教授は、日本のパワハラ法制が、三要件により定義することをどのように評価しているか。

**本日の課題**：R.A.解答と自己点検を、自己点検用紙に記入して提出する

### \*セクシュアル・ハラスメント (sexual harassment)

禁止される理由：性的自由ないし性的自己決定権の侵害、働く権利の侵害 cf.教育の場であれば「学ぶ権利」  
救済手段 \*法による救済はセクハラの一部、諸原因を取り除く活動が重要

1.刑事法による救済、2.秩序違反による救済→男女雇用機会均等法11条、3.民事上の違法

\***法規定**：セクハラ(均等法11条)、マタハラ(均等法11条の2)、パワハラ(労働施策総合推進法30条の2)

### \*事業主の債務不履行責任の成否

1)労働契約上の債務不履行責任→使用者の「職場環境整備義務」 参照：安全配慮義務

2)債務不履行構成と不法行為構成

1.証明責任、2.消滅時効、3.損害の算定時期、4.規範設定機能、5.諸効果

### [参考文献]

奥山明良『職場のセクシュアル・ハラスメント』(有斐閣、1999年)

「新しいハラスメント規制の論点」季刊労働法268号(2020年)

### [自己点検]

1)Reading Assignment に関わる問題への解答

2)自己点検 a)講義の論点 b)論点にかかわる法状況 c)論点についての諸見解

3)自由記述 a)講義に関する質問 b)その他

**[課題提出者数]** 5/25 5/27 6/01 6/03 6/08 6/10 6/15 6/17 6/22 6/24 6/29 7/01 7/06 7/08 7/13 7/15 7/20 7/22

125 129 129 123 129 125 119 125 121 126 124

### [次回講義への Reading Assignment]

次回講義タイトル：「労働保護法 ⑤多様な就業形態」

講義テーマ：パートは低賃金で使い自由に辞めさせてもよいのか

教科書の該当部分：第15章「多様な雇用・就労形態」、論点については352頁～353頁

Reading Assignment：稲谷信行「パートタイム・有期雇用労働法の成立とその意義」

日本労働法学会誌132号(2019年)248頁以下