

介護施設を取り巻く

法律問題の今

職場でのトラブル
放置によるリスク

明けておめでと
うございます。

年も改まりましたの
で、新たに職場環境に
ついて事業者が負う責
任をお話していこうと
思います。

そもそも会社は従業
員に対し、雇用契約に
付随する義務として、
職場環境整備（改善）
義務、安全配慮義務と
いったものを負ってい
ます。すなわち、従業
員を雇用する以上、従
業員が安心して仕事を
行える環境を整える義
務があるわけです。そ
の為、従業員の心身の

安全が害される可能性
を認識しながら、会社
が何も状況改善の為に
動かないということに
なると、職場環境整備

義務違反ということ
で、債務不履行責任
（民法415条）を追
及される恐れがありま
す。

例えば、従業員間で
いじめがあったり、利
用者が従業員に対して
セクハラをしていると
いったようなトラブル
があり、会社もそれを
認識していたような場
合、会社が「あくまで
個人間のトラブルで会
社は直接関係ない」
「お客様利用者だか
ら我慢しなさい」等と

職場環境と会社の責任①

利用者のセクハラを認識しながらも放置

企業に損害賠償支払い義務も

放置していると、場合
によっては、会社の安
全配慮義務違反・職場
環境改善義務違反によ
り、損害賠償義務を負
う可能性があります。

従って職場で起きて
いるトラブルについ
て、会社が認識しなが
ら放置することはとて
も危険です。

そこで今月から何回
かに分けて、職場環境
改善義務・安全配慮義
務が会社に生じる具体
的事例をお話してい
きます。

従業員が利用者
からセクハラを受
けた！

介護の現場では、従
業員が利用者に身体を
近づけたり密接させる
ことは日常的です。そ

んな時に、従業員が利
用者から不必要に体を
触られたり卑猥な話を
何度もされたような場
合、事業者としてはど
のように対応すべきな
のでしょうか。

当然ですが、上記の
安全配慮義務の点から
は、利用者がある特定
の従業員に性的嫌がら
せ行為を繰り返すよう
な場合には、事業者は、

従業員の性的な安全に
も配慮をする義務があ
ります。従って、性的
嫌がらせを認識しなが
ら、「そうはいっても、
ご利用者さんだから
…」と何も対応を採ら
ずに放置していると、
被害者である従業員か
ら事業者に対し、慰謝
料請求等をされる恐れ
があります。

のみならず、介助中
のそういった行為は、

介護事故につながりか
ねず、被介助者である
利用者にとっても極め
て危険です。

従って、利用者には
セクハラ行為を何とし
ても止めていただかな
いとなりませんが、具
体的には何をしたらよ
いのか、次回、お話し
ていきます。



弁護士法人アヴァンセ
リーガルグループ執行
役員

民事企業法務部部長
弁護士 長谷川 桃
（プロフィール）

上智大学外国語学部ド
イツ語学科卒業、東京
弁護士会所属、日本司
法支援センター相談員
を務める。

離婚、相続等の家事
一般（渉外事件等含む）
や消費者問題含む民事
訴訟一般が得意分野。