

# これってハラスメント？

判例から読む  
セクハラ・パワハラ…の  
境界線



佐藤みのり法律事務所  
弁護士 佐藤みのり

## 第37回

# フリーランスへの ハラスメント

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

会社の業務の一部を、社外のフリーランスに委託している企業は少なくありません。フリーランスに対するハラスメント行為について、会社はどのような責任を負うのでしょうか。

フリーランスへの  
ハラスメント行為の違法性が  
認められた事例

参考判例／東京地裁2022年  
5月25日判決

Aさんは20代の女性であり、美容ライターと称して、個人のホー

ムページを開設していました。将来的にフリーランスの美容ライターとして生計を立てることを考えていたものの、美容ライターとして固定額の月収を得られる仕事に就いたことはありませんでした。X社は女性専用エステサロンの経営を行っており、B社長（40歳前後の男性）自らすべての顧客に施術を行なっています。B社長はAさんのホームページの問い合わせフォームを通じて、施術を体験したうえで感想などを執筆する仕事を依頼し、打合せを経て、Aさんは仕事を引き受けることにし

ました。

打合せの際、B社長はAさんに性体験に関する質問をしました。また、施術体験の際、B社長は

Aさんに胸部を見せるよう求めたり、施術用の紙パンツを脱ぐよう指示し、3回にわたってAさんの陰部を触ったうえ、自分で陰部を触ることを要求して従わせ、さらにB社長の性器を触ることを要求したりしました。

B社長はAさんの執筆した記事を高く評価し、B社長とAさんは業務委託契約の条件などについてやり取りしました。業務委託契約へ向けた打合せの場で、B社長はAさんにキスをするよう迫るなどしました。

Aさんは、B社長からの修正意見を踏まえながら業務委託契約書の案を作成し、B社長の指示を仰ぎながら8月の1か月間、記事執筆の仕事をしました。

その後、B社長はAさんの記事の質が低いことなどを理由に、Aさんとの契約を打ち切ることを告げました。

Aさんはもう1か月様子を見て判断してほしいとメッセージを送り、メッセージ上でB社長とやり取りしたあと、打合せをすること

になりました。打合せの席で、B社長は泣いているAさんを抱擁し、キスを迫り、股間を押し付けるなどしました。

B社長は8月分の報酬は9月の仕事を見てから支払うと言い、Aさんはさらに9月の1か月間、記事執筆の仕事をしました。

その後、B社長は、Aさんに対し、エステ講習において施術モデルをするよう依頼しました。講習の際、B社長はAさんとCさん（エステ講習を受ける女性）に、上半身の着衣を脱ぐよう指示し、Cさんに続き、Aさんも着衣を脱ぎました。さらに、B社長は、AさんとCさんに対し、互いに相手の胸を触るよう指示し、AさんとCさんは指示に従いました。

Aさんは10月半ば頃まで仕事を続けていましたが、体調が芳しくないため、3日ほど仕事を休ませてほしい旨、また、報酬を支払ってほしい旨の連絡を入れました。

しかし、B社長は、「Aさんのスキルが低すぎて契約は交わせない。自分の教えのもとに育ててほしいのであれば報酬を要求しないほしい」旨の返事をしました。

そこで、Aさんは報酬の未払いやセクハラについて外部機関や警



さとう みおり

離婚などの男女トラブル、  
ハラスメント問題を中心に  
弁護士として活動する傍ら、  
独学を貫いた  
自身の経験を活かし、  
勉強法に関する出版、  
講演活動なども行なう。

### フリーランスへの ハラスメント対策 ～望ましい取組み

- \* 職場におけるハラスメントを行なってはならない旨の方針の明確化等を行なう際に、フリーランスに対しても同様の方針を併せて示すこと
- \* 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

(厚生労働省)

会社とフリーランスとの関係は必ずしも対等なものではなく、フリーランスのなかには固定給がなく経済的に不安定だったり、取引先の意向次第では仕事をいつ打ち切られるかわからないという不安を抱えていたりする

しかし、本判決によって、フリーランスに対するハラスメントも違法になることがあり、加害者個人だけでなく、会社も法的責任を負う可能性があることが明らかにされました。2022年9月から、フリーランスを守るための新たな法律の制定についての議論も始まっています。企業は、こうした立法の動きにも注意しながら、対策を進めましょう。

察に相談しました。その頃、Aさんはメンタルクリニックでうつ状態との診断を受けました。

AさんはX社とB社長を相手取り裁判を起こし、未払い報酬の支払いとセクハラに対する慰謝料を求めました。

### 裁判所の判断



裁判所は、X社に対し、8月分、9月分、10月半ばまでの分の報酬の支払いを命じました。

また、裁判所はB社長による一連の性的な言動についてセクハラと認めました。

さらに、Aさんの記事の質が低いことなどを理由に、Aさんとの契約を打ち切ることを告げたり、「Aさんのスキルが低すぎて契約は交わせない。自分の教えのもとに育ててほしいのであれば報酬を要求しないでほしい」旨のメッセ

ージを送ったりした点について、Aさんに対する報酬の支払いを正当な理由なく拒むという嫌がらせにより経済的な不利益を課すパワハラと認めました。そして、セクハラについても、パワハラについても違法と判断しました。

さらに、X社の安全配慮義務違反を認め、X社も、B社長のセクハラやパワハラについて責任を負うとしました。

Aさんは、実質的には、X社の指揮監督の下で労務を提供する立場にあったものとし、X社はAさんに対して、その生命、身体等の安全を確保しつつ、労務を提供することができるよう、必要な配慮をすべき信義則上の義務（安全配慮義務）を負っていたと認めてい

ます。

裁判所は、B社長の一連のセクハラやパワハラを「極めて悪質である」と評価したうえで、慰謝料額について140万円が相当と判断し、弁護士費用10万円を加えた150万円について、B社長とX社が連帯して支払うよう命じました。

### 教訓



ハラスメントというと、自社の従業員に対するものと考えられがちです。

しかし、実際には業務の一部を社外のフリーランスに委託しているケースもあり、フリーランスに対するハラスメントについても、注意しておく必要があります。

とは少なくありません。力関係の不均衡は、さまざまなハラスメントの温床になります。

具体的には、本件のように、フリーランスの行なった仕事について、不当に低い評価をすることで報酬の支払いを拒んだり、先延ばししたり、減額を求めたりする（パワハラ）、仕事してほしいフリーランス側の気持ちにつけ込んで性的な行為を求める（セクハラ）などの事態が生じやすい状況といえるでしょう。

フリーランスに対するハラスメントについては、防止措置（図参照）を講じることが『望ましい』とされているにとどまり、措置を講じなかったとしても、会社が指導や勧告などを受けることはありません。