

法の視点から見る アルコールハラスメント



ヒューマンネットワーク中村総合法律事務所
弁護士
好川 久治

パワハラ、セクハラ、モラハラなど、近年になってさまざまなハラスメントが取り沙汰されています。中でも、お酒にまつわる嫌がらせや迷惑行為を「アルコールハラスメント」（アルハラ）といいます。アルハラを「する側」にも「される側」にもならないためにどのような注意が必要か、ハラスメント問題に詳しい弁護士の好川久治先生にお話を伺いました。

編集部

「それくらい」は許されない 多様化するハラスメント

「アルコールハラスメント」（アルハラ）というのは人権侵害の一つで、飲酒に関連した嫌がらせや迷惑行為全般を指します。会社・学校・クラブなど、人が集まるところで発生するさまざまなハラスメント（嫌がらせ）の一つです。

おそらく、最初に世の中で認知されたハラスメントが「セクシャルハラスメント」（セクハラ）でしょう。1999年4月に改正男女雇用機会均等法が施行され、女性労働者に対するセクハラ防止のための配慮が事業主に義務付けられました。セクハラという言葉が法律に明記されたことで、かつて「そんなに騒ぎ立てなくても」と言われていたことが、「やってはいけないこと」と認識されるようになり、企業の取り組み方も変化していきました。

さらに「パワーハラスメント」（パワハラ）という言葉が生まれたのが、2000年代に入ってからです。ある企業が職場におけるハラスメントに関する相談を受け付け、その結果を調査・研究し、職場での優位性を利用して相手に心身の

苦痛を与える行為を「パワーハラスメント」と名付け、定義付けを行いました。職場での嫌がらせなどはそれ以前からも存在していましたが、名前が付けられたことで一気に表面化し、社会問題となっていきました。

そして2019年5月には、職場におけるいじめ・嫌がらせを防止するための「改正労働施策総合推進法」（パワハラ規制法）が成立し、企業に相談窓口設置などの防止策が義務付けられました。まずは2020年6月から大企業に適用され、続いて約2年後の2022年4月から中小企業も対象になります。違反した場合の罰則規定は定められていませんが、企業名が公表されるなどのペナルティがあり、パワハラ防止に向けた取り組みが一気に進むとみられます。

他にも、発言や行動・態度などで相手を精神的に追い込む「モラルハラスメント」（モラハラ）や、妊娠・出産・育児をする女性に精神的・肉体的な嫌がらせを行う「マタニティハラスメント」（マタハラ）などさまざまなハラスメントが顕在化しており、認知も高まっています。アルハラも例外ではなく、大学生のコン

パなどでのイッキ飲み（イッキ飲み）が急性アルコール中毒死の原因として問題視されるなど、その存在はすでに広く認知されていると言えます。また酒席においては、上司が部下に酒を強要するパワハラや、酔って暴言を吐くといったモラハラあるいはセクハラなど、複合的なハラスメントになる場合もあります。

● 酒に酔って 迷惑をかけることや 飲酒の強要は法律で 禁じられている ●

アルハラというとまず思い浮かぶのは、上下関係や罰ゲームなどで飲まざるを得ない状況に追い込む「飲酒の強要」や、場を盛り上げるためにに行われる「イッキ」や「早飲み」ですが、酔いつぶすことを意図して飲み会を開催したり、酔ったうえで悪ふざけをしたり暴言を吐いたりするなどの迷惑行為も含まれます。そのような目立つ行為以外にも、酒席でノンアルコールの飲み物を用意しないなど「飲めない人への配慮を欠く行為」もアルハラとみなされます。

現在、アルハラを直接規制する法律はありませんが、「酒に酔って公衆に迷惑をかける行為の防止等に関する法律」が関係しており、第2条には「すべて国民は、飲酒を強要する等の悪習を排除し、飲酒についての節度を保つように努めなければならない」とあります。さらに、第4条には「酩酊者が、公共の場所又は乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をしたときは、拘留又は科料に処する」とあり、酔って周りに迷惑をかける行為は犯罪にもなり得ます。間接的ではありますがアルコールに関する規制はあり、これに則ってアルハラによる被害を訴えたり、逆に訴えられたりする可能性もあるのです。

アルハラが存在が法的にも認められた事件として世間の注目を集めたのが、2008年の「神戸学院大学飲酒学生死亡事件」（図表1）です。それ以前は、アルハラが世間に広く認知されてもお酒は「被害者の自主的判断」であるとして、アルハラそのものが違法行為として裁かれることはほとんどありませんでした。ところがこの事件は、無理に飲ませる行為だけでなく、飲まざるを

図表1 神戸学院大学飲酒学生死亡事件（2008年）

事件の経緯

大学の部活の春合宿中、部の伝統行事・決まりであるとして、先輩が後輩に焼酎の回し飲みを指示。それを飲み干した一人の男子学生が意識を失ったが、そのまま翌朝まで放置。その後、救急車で病院に運ばれたが、急性アルコール中毒を遠因とする吐瀉物による窒息で亡くなりました。

両親は、飲酒を強要され急性アルコール中毒を起こしたのに周囲の学生は適切に救護せず、大学側は指導・監督を怠ったとして提訴し、アルハラの実事認定と損害賠償を求めました。

裁判の結果

大学と参加した部員全員がアルハラであったことを認め、和解。部員が連帯して和解金を支払い、大学側は見舞金の支払いに加え、再発防止に取り組むことが和解条項に盛り込まれました。

この事件では被害者が飲酒をしたときに撮影されたビデオが残っており、そこには飲酒の強要、イッキ飲ませなど、アルハラそのものと言える行動が映っていたことも裁判所の判断に影響を与えたと考えられます。いずれにしても、飲酒による死亡がアルハラによるものだったと認められた初めての事例であり、これを境に司法の判断の流れが変わったと言われています。

● アルハラで
どんな法的責任が
問えるか ●

アルハラを受けた場合にどのような法的責任を問うことができるか、あるいは加害者となった場合どのような責任を問われるかについて、民事・刑事の双方から見ていきましょう。

民事責任

① **不法行為責任** 前述したとおり、アルハラは人格権の侵害であり、これは「不法行為」に当たります。民法第七〇九条に「故意または過失によって他人の権利・利益を侵害した場合にその損害賠償義務を負う」とあり、意に反するアルコールの強要、酒席での暴言などにより精神的苦痛を受けた場合、直接的な行為に及んだ相手に対して、不法行為責任を問うことができます。

② **使用者責任** 民法第七一五条に「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う」と定められており、会社の飲み会であれば、加

害者の従業員を指導・監督する立場にある会社に対して、使用者責任を問うことができます。また、大学等が公認するクラブ活動であれば、加害者の生徒を指導・監督する立場にある責任者や学校法人などに対して使用者責任を問うことができます。

③ **安全配慮義務** 雇用主には従業員
の安全を守る義務があり（労働契約法第五条）、酒癖が悪い社員に対する注意を怠り、アルハラが起
こることが想定される宴席に参加
させることは、雇用契約上の安全
配慮義務違反に相当し、雇用主に
対して損害賠償の請求ができま
す。また、学校法人には就学して
いる学生に対する安全配慮義務が
あり、学校法人に対して損害賠償
の請求をすることもできます。

なお、加害者が従業員であった場合でも、被害者がその会社に属していなければ、被害者と会社との間には雇用契約がないので、被害者に対する安全配慮義務は生じません。加害者の不法行為責任と、加害者の勤務先に対する使用者責任を問うことが可能です。

損害賠償請求をする場合、無理やりに出すことです。会社や学校などの組織は、必ずしもその組織内で起きていることを全て把握しているわけではなく、黙っているのは誰も解決してくれません。企業ならハラスメント対策室などの相談窓口、もしくは人事担当者に相談してみましょう。大学なら学生課に報告・相談します。会社に相談窓口や担当者がいなければ、信頼できる上司や先輩に相談するか、ウェブサイトの法律相談などを利用していいでしょう。

また、法的責任を問うためには、証拠・記録を残すことが大事なので、報告・相談は口頭だけでなく、メールやSNS、手帳や日記でもいいので、正確な日付とともに文字で残しておくことが重要です（**図表2**）。被害を受けた日から報告までに間が空くと、その間に何をしていたのか後から余計な詮索をされることもあるので、その日のうちに「今日、上司に無理やり酒を飲まされて大変だった」などのメールを友人に送り、翌日には相談窓口に行くくらいのスピード感が大切です。

● アルハラ
の被害を受けたときに
すべきこと ●

アルコールハラスメントの被害を受けた際、まずすべきなのは、被害を受けているという事実を明るみ

体調を崩したり、けがを負ったりして病院に行った場合、その診断書も取っておきましょう（**注**）。酔いつぶれて道端で寝てしまい警察に保

り飲まされたせいで体調を崩して病院に通った際の治療費や通院のための交通費、診断書の取得費用などの実損に加えて、会社を休んだために差し引かれた給料など、本来得られるはずだった利益に対する損害（逸失利益）も含まれます。さらに、精神的苦痛を受けたとして慰謝料の請求も可能です。

ハラスメントの被害を訴えても、相手が素直に認めることはほとんどありません。否定された場合は、どのような被害を受けたかを証明しなければならず、そのために記録が必要なのです。証拠として最も有効なのは、その場の録音・録画です。アルハラを受けながら録画するのは難しいと思いますが、アルハラを受ける心配があれば、録音だけでもしておくといいでしょ。どれだけ暴言を吐かれた、脅されたと訴えても、それが証明できなければ訴えは認められません。仮に周囲の人が見てい

たとしても事実を証言してくれるかどうかはわかりませんし、皆が酔っていたら証言も不確かなものとなります。確実なのが録音・録画です。さらに、損害賠償を請求するには、通院履歴や損害状況を証明する必要があります。細かな事ですが、通院のために使ったタクシーの領収書なども保管しておきます。精神的なショックについても、精神状態や身体症状などをできるだけ詳細に記録しておきましょう。

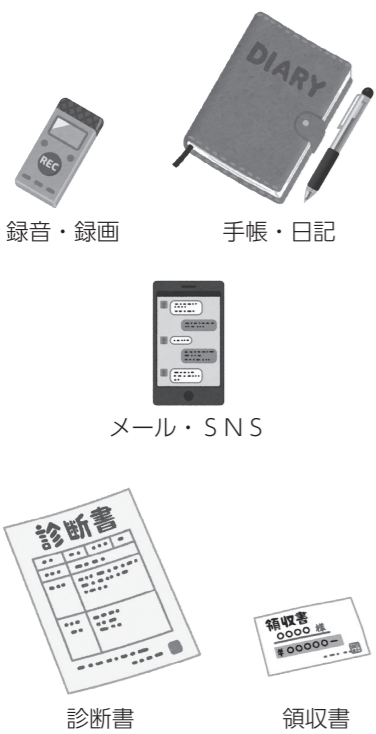
● アルハラ
の被害を
受け
ない
ため
に ●

「アルハラを受けやすいタイプ」（**図表3**）としていくつか例をあげ

図表2 アルハラに関する法的責任

民事責任	刑事責任
① 不法行為責任 意に反するアルコールの強要、酒席での暴言などにより精神的苦痛を受けた場合に問える。	① 傷害罪 生理的に傷害をもたらした場合に問われる。相手が死に至れば傷害致死罪。 ② 現場助勢罪 イッキ飲みなどを現場ではやし立て、勢いづけた場合に適用される
② 使用者責任 加害者の従業員を指導・監督する会社に対して問える。	③ 過失傷害罪 意図はなくとも、結果的に相手が急性アルコール中毒などになれば問われる。死に至れば過失致死罪または重過失致死罪。
③ 安全配慮義務 アルハラが起こることが想定される宴席に酒癖が悪い社員を参加させた場合、会社に対して問える。	④ 保護責任者遺棄罪 酔いつぶれた相手に必要な保護をせず放置した場合に問われる。相手が死に至れば保護責任者遺棄致死罪。 ⑤ 強要罪 相手を脅迫して義務のないことを強制する発言などがあれば適用される。

図表2 法的責任を問うためには記録・証拠を残すことが大事



図表3 アルハラを受けやすいタイプ

- ・生真面目で上司の指示や誘いを断れない
- ・場の空気を読み過ぎる
- ・優柔不断
- ・相手に対して弱みがある



図表4 アルハラをしやすいタイプ

- ・「飲みニケーション」が人間関係をよくすると思う
- ・酒の席の言動は無礼講だと思う
- ・酒を飲むと気が大きくなる
- ・酒を飲むと記憶をなくす
- ・昔の武勇伝を語りがち
- ・すべてにおいて自分を基準に考える



ないでしょう。

体質ではなく、今日は飲みたくないという場合は、「この後、車を運転する用事がある」とか「体調が悪く、薬を飲んでる」、「医者に止められてる」といった説明が有効です。本当の理由はさておき、「嘘も方便」ですから、キツパリ宣言することが大切です。また、付き合い程度に飲むのは良いが、それ以上にすすめられたくない場合は、飲み会の途中でも「飲み過ぎると寝てしまっ

て周りに迷惑をかける」、「明日は早朝に家を出なければいけない」など

り、Bさんからセクハラへの訴えがあったと言われ、自宅待機を命じられました。

訴えの内容は、カラオケでデュエットを強要したり暴言を吐いたりし、それについて取引先の人々が注意しても聞く耳を持たなかったというもの。Aさんはまったく覚えがないと言いましたが、そもそも記憶がないので弁解のしようがなく、Bさんからの訴えがほぼ事実として認定されました。Bさんは、不法行為責任と完全配慮義務違反でAさんと会社に損害賠償を請求。Aさんは処分を受けて地方勤務を命じられました。

このケースでは、Aさんは飲み過ぎると人が変わってしまうという自覚があり、明らかにアルハラ、セクハラに相当しますが、まったく無自覚に行った行為がアルハラとされることもあります。

▼ケース②

社内のメンバーで催された酒席で、トイレに立ったCさんに体を触られたとして、女

性社員Dさんがセクハラを訴えました。しかし、Cさんは記憶をなくすほどの飲んでおらず、狭い店内を移動する際に少しふらついて触れたかもしれないが、触る意図などまったくなかったと弁明。最終的にセクハラは認定されませんでした。したが、誤解を与えるような状況をつくったことについて注意処分が下されました。

●職場でのアルハラを防ぐために

今はアルハラという言葉を知らない人もいませんし、企業では各種ハラスメントに関する研修会なども開催されています。ハラスメントが蔓

とうまく断るか、飲み物を注文する係を引き受けて、自分はノンアルコールの飲み物を頼むとか、飲み過ぎたふりをしてやり過ごすといった対処法も覚えておきましょう。

また、お酌をさせられる、酔った相手に抱きつかれるなど、セクハラにつながるケースも多いので、嫌だなと思ったら我慢せず早めに席を変わってもらうなどの自己防衛も必要です。

●気づかぬうちにアルハラをしている可能性も

アルハラには、最初から相手を酔いつぶそうという悪意のあるケースばかりでなく、本人にその自覚はなく、場を盛り上げようとする行為がエスカレートしたり、楽しく飲んでるつもりが迷惑行為になっていたりするケースも見受けられます。「アルハラをしやすいタイプ」(図表4)としていくつか項目をあげましたが、「このくらい飲めて当たり前」「飲んでるうちに強くなる」といった自分の考えを押し付けたり、過度な飲酒によって自己コントロールできなくなったりすることで、アルハラ

延するような職場では従業員の士気が下がり、生産性もダウンします。さらに、疑いがかかれば会社の使用者責任が問われ、事実であると確定すれば企業のイメージダウンは避けられず、優秀な人材を失う可能性もあります。大企業ほど風評リスクに対する意識が高く、いち早く対策室の設置などを実施していますが、中小企業や個人経営のような職場では従業員一人ひとりが意識を高めていく必要があります。

これは許容範囲なのか、いけないことなのか、一人ひとりが適切な判断をして、そういう場に居合わせたときに、「それ、ハラスメントですよ。報告しなきゃ」と冗談まじりにでも止めに入ることができるよう環境をつくること。そして、酒に強い人もいれば弱い人もいる、酒好きもいれば、苦手な人、嫌いな人もいるという当たり前のことを理解し、それぞれに対する配慮を忘れないよう心がけましょう。

の加害者になるケースがあります。また、飲み始めるとことん飲みたくなる、羽目を外しがちという人は注意が必要です。

適度の飲酒がコミュニケーションを円滑にする効果があることは確かですが、それが必ずしも万人にとって心地よいコミュニケーションのあり方ではありません。ことに、職場関係の酒席におけるアルコールハラスメントは、場合によってはパワハラやセクハラに結び付き、不法行為責任が問われるだけでなく、会社の責任を問われることにもなりかねません。

これまでに相談があった事例を2つご紹介しましょう。

▼ケース①

相談者のAさんは、営業の仕事をはじめたばかりの若い女性の部下Bさんを取引先に紹介しようと、宴席を設けました。もともとAさんは飲み過ぎると人が変わることがあり、本人も注意していたつもりですがつい飲み過ぎ、途中から記憶がなくなってしまうところ、人事部から呼び出しがあ

〔注〕

他人にけがをさせられて保険診療を受けた場合、健康保険組合は後日、保険給付分をけがをさせた側(加害者)に請求します。そのため、「第三者行為による傷病屈等」の提出が必要になり、加害者に念書を書いてもらわなければなりません。しかしながら、ハラスメント問題では加害者が最初から罪を認めることは少なく、念書をすぐにもらえない場合が多くあります。念書がもらえないと自費診療になってしまうため、自己負担の軽い保健診療にしたくて自ら負ったけがであると偽る人もいますが、それではカルテに真実が記載されません。通院するほどの被害があり、後に損害賠償を求めていることと思うなら、自費診療にしてもカルテに事実を残すことが大切です。

■よしかわ・ひさじ

東京大学法学部卒業後、大手保険会社に入社。融資部門・法務担当を経て、法務部・資産運用法務担当として1997年に司法試験合格、2000年には弁護士登録(東京弁護士会)するとともに、保険会社に企業内弁護士として復帰。2002年、ヒューマンネットワーク中村総合法律事務所へ移籍し、パートナー弁護士として現在に至る。