

掲載内容

序章 ハラスメントの概要

Q&A

- (1) ハラスメントに該当する要件は
- (2) ハラスメントが起こった場合の会社としての対応は
- (3) ハラスメントが起こった場合、行為者や会社に生じる責任は
- (4) ハラスメントの防止のために会社がすべきことは

第1章 パワハラをめぐる判断

Q&A

- (5) パワハラの具体例は
- (6) パワハラ該当性の判断は
- (7) パワハラ該当性が論点となる場合は

事例

○パワハラ事例整理表

- パワハラの損害賠償請求事例①
- パワハラの損害賠償請求事例②

- [1] 有給休暇の取得を取り下げた日に教材作成に関する指示を行った行為について、嫌がらせであり、人格権を侵害する違法行為であると認定した事例
- [2] 代表取締役による一部従業員に対する退職強要が、直接的言動の相手方以外の従業員に対しても退職強要の不法行為に当たるとされ、慰謝料請求が認められた事例
- [3] 退職勧奨に係る複数人の言動が相互に関連する一連のものであり、共同不法行為として違法なパワハラに当たると認定した事例
- [4] 同僚らによる被害者に対する陰口が、インターネット上のチャット機能を利用して行われ、これを被害者が閲覧し得る状況となっていた場合に、違法行為となるとされ、慰謝料請求が認められた事例
- [5] 上司の言動による精神疾患の発症について労災認定され、会社の使用者責任が肯定された事例
- [6] 2名の上司による指導等につき、一方の上司については業務上の指導・叱責の範囲を逸脱しないと判断し、他方の上司について行為を「一連」「一体」として見て、違法なパワハラに当たると認定し、慰謝料請求を認めた事例
- [7] 部下が自主退職を明確に拒否した後も執拗に行われた上司による退職勧奨が不法行為であると認定され、慰謝料請求が認められた事例

第2章 セクハラをめぐる判断

Q&A

- (8) セクハラとはどのような行為をいうのか
- (9) セクハラとメンタルヘルスの関係は
- (10) 第三者（取引先や就活中の者等）に対するセクハラ

事例

○セクハラ事例整理表

- セクハラ損害賠償請求事例
- セクハラをめぐる労災事例
- セクハラを事由とする懲戒処分の有効性が争われた事例
- セクハラを事由とする解雇の有効性が争われた事例

- [8] 女性管理職が男性社員に対しセクハラをする等の勤務態度不良により業務に著しい支障が生じたとして解雇されたところ、その解雇が有効とされた事例
- [9] 男性上司が、隠れて着衣の女性従業員の特定部分を撮影する等女性従業員が望まない言動をとったことは不法行為に当たるとして男性上司及び勤務先会社に損害賠償の支払を命じた事例
- [10] 市の女性職員に対する上司の男性職員からのセクハラ被害について、市の救済窓口の担当課長の不作為を違法として、市に対する国賠請求が認められた事例
- [11] 男性上司が、複数の部下女性職員に対するセクハラを理由とする懲戒処分（減給10分の1、1か月）を不当として処分の取消しを求めたところ、セクハラの実態を認め、懲戒の程度は直ちに懲戒事由に該当するとはいえず、何らの注意処分を経ることなくいきなり懲戒処分を課することは、懲戒権者の裁量を逸脱しているとして、その取消しを認めた事例
- [12] 女性従業員が勤務先会社の男性上司から性行為を含むセクハラを受け、男性上司及び会社に対して損害賠償を求めたところ、男性上司のセクハラを認定した上で会社の使用者責任を認め、男性上司と会社に対し連帯して慰謝料の支払を命じた事例
- [13] 女性従業員が勤務先会社男性代表取締役及び男性店長からそれぞれ別々に性行為・性交渉を強要され肉体的・精神的に苦痛を受けたとして損害賠償を求めたところ、勤務先会社と男性代表取締役に対し連帯して慰謝料300万円の支払を命じた事例
- [14] 男性管理職2名が、複数の女性従業員に性的な発言等のセクハラをしたことを懲戒事由として、出勤停止の懲戒処分を受けるとともに、これらを受けたことを理由とする降格が有効とされた事例
- [15] アルバイトの女性従業員に対するセンター長の男性からのセクハラとうつ病の発症に業務起因性があるが争われた事例

第3章 マタハラをめぐる判断

Q&A

- (11) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益扱いとは
- (12) ハラスメントに該当する不適切な言動とは

事例

○マタハラ事例整理表

- マタハラの損害賠償請求事例

事例

- マタハラをめぐる不利益取扱い事例
- [16] 妊娠中の軽易業務への転換に際して行われた降格が、不利益取扱いに当たり違法とされた事例
 - [17] 妊娠・出産等に関する言動が不法行為に該当し、違法であると認定した事例
 - [18] 年功的賃金制度が採用されている学校法人において、講師が4か月の育児休業取得により昇給不実施とされたことが不法行為に該当するとされ、定期昇給により支給されるべきであった金額に相当する損害賠償請求が認められた事例
 - [19] 育児休業期間満了時の正社員から契約社員への契約変更が、不利益取扱いに該当しないと認定した事例

第4章 その他のハラスメントをめぐる判断

Q&A

- (13) 新しいハラスメントにはどのようなものがあるか
- (14) LGBTに関するハラスメントとは
- (15) アカハラとはどのような行為をいうのか
- (16) インターネットを介したハラスメントとは

事例

○その他のハラスメント事例整理表

- その他のハラスメントの損害賠償請求事例
 - その他のハラスメントにおける懲戒処分の有効性が問題とされた事例
 - その他のハラスメントにおける勤務先の就労拒否の帰責性の有無が問題とされた事例
- [20] 医科大学の教授が講師に対し、研究価値及び教育活動を否定する言動、退職を迫られているかに受け取られる言動、討論会から排除する言動につき、アカデミックハラスメントとして不法行為責任が認められた事例
 - [21] 大学の准教授が、女子学生に送信したSNSでの会話内容がセクハラに該当するとして停職の懲戒処分を受けたことにつき、無効確認の請求等をしたところ、SNSにおける言動がセクハラには該当するが、停職処分が重きに失すると判断された事例
 - [22] 化粧をして勤務していた生物学的性別は男性であるものの性自認は女性である従業員に対し、化粧を理由に勤務先が就労を拒否したことについて、その就労拒否に正当な理由はないとして、従業員の働けなかった期間の賃金の支払を命じた事例

索引

- 事項索引
- 判例年次索引

●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

裁判例・指針から読み解く ハラスメント該当性の判断

共著 山浦 美紀 (弁護士)
大浦 綾子 (弁護士)
小西 華子 (弁護士)
里内友貴子 (弁護士)

指導 会話 人事権行使 SNS など
ハラスメント該当行為を事例からチェック！

- ◆ハラスメントの要件や類型、該当性判断のポイントはQ&A形式でわかりやすく解説しています。
- ◆重要裁判例を一覧表に整理したうえで、事例形式で裁判例を詳細に紹介し、争点となる行為に対する考え方を解説しています。
- ◆令和4年4月に全面施行のパワハラ防止法や、職場におけるハラスメント関係指針に対応した最新の内容です。



B5判・総頁278頁
定価 3,960円 (本体 3,600円)
送料 460円

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>
E-mail eigy@sn-hoki.co.jp



法令情報を配信!

電子書籍も
新日本法規WEBサイトで
発売!! (電子版)
定価 3,630円 (本体 3,300円)

新日本法規出版株式会社

本社 東京都千代田区千代田1-1-1
札幌支社 北海道札幌市中央区南一条西5丁目5番地
仙台支社 宮城県仙台市青葉区中央1-1-1
東京支社 東京都千代田区千代田1-1-1
大阪支社 大阪府大阪市中央区南船場4-1-1
名古屋支社 愛知県名古屋市中区栄1-1-1

札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番
仙台支社 〒981-3195 仙台市青葉区加茂1丁目48番地の2
東京支社 〒116-8407 東京都新宿区西谷山町2丁目6番地
大阪支社 〒537-8507 大阪市見沼区南中野244番地1
名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
(2021.11) 51002041

この出版物は環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版

公式Facebookページ
法律出版社ならではの情報を発信



〔7〕 パワハラ該当性が論点となる場面は

Q 裁判等でパワハラ該当性が論点となる場面には、どのようなものがありますか。

A 注意指導、配置転換、退職勧奨、人事評価といった場面において、その適法性を争う際に、上司の言動のパワハラ該当性が論点となる紛争が頻発しています。

解説

1 注意指導とパワハラ

判例では、上司による日常的な注意指導とパワハラの区別が論点になることが多く見られます。措置義務上のパワハラの要件でいえば、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるかをめぐる問題となります。

この要件の解釈の手法に関してパワハラ指針及びパワハラ運用通達が述べている内容はQ & A〔6〕に記載したとおりですので、以下では、判例が着目しているポイントを解説します。

(1) 業務上の必要性があるか否か

業務上の必要性があれば、厳しい改善指導も許容される傾向にあります。

例えば、大阪地裁平成24年3月30日判決(平23(ワ)805)は、スケジュール調整ができない部下が予定にない会議に出たこと(怒鳴ることなく)「自分の仕事しないで、どうして会議にでたんや」と述べたこと、残業申請に対して「今日中にせなあかん仕事やないやろ。優先順位もつけられないでやっているのか」と述べたこと、「ずぶとそう」と述べたこと、「もう何か月やってるんや。小学生レベルの能力しかないってことやな」と述べたことについて、「繰り返し指導しても理解してもらえないことに対して感情的になってきた発言とみるべきであって、不適切な発言ではあるものの、パワハラに該当するとまではいえない」としています。

また、前田道路事件(高松高判平21・4・23判時2067・52)は、不正経理の解消を指示したにもかかわらず、1年以上は正されなかったこと等に対する叱責(会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にならない旨の発言)につき、不正経理の解消や工事日報の作成について、ある程度の厳しい改善指導をすることは正当な業

〔7〕 部下が自主退職を明確に拒否した後にも執拗に行われた上司による退職勧奨が不法行為であると認定され、慰謝料請求が認められた事例
(横浜地判令2・3・24判時2481・75)

事実経過

(1) XとG部長の関係性

部下の立場にあるXは、昭和63年4月1日、Y社と雇用契約を締結し、以降、現在に至るまでソフトウェア関連の業務に従事してきた。

Xは、平成24年4月から、Y社におけるサービスプラットフォーム事業本部という部署の中の、システム基盤ソリューション部(後に「直販チャネル部」、「ソリューション事業推進部」に順次名称が変更されたが、以下、名称変更の前後を問わず「シ基ソ部」という。)に所属し、平成28年4月以降(入社29年目以降)、業績管理業務を行うシ基ソ部第1グループの課長と、プロモーション業務を行うシ基ソ部第3グループの課長とを兼任して業務に従事していた。Y社において、課長は管理職として位置付けられている。

G部長は、シ基ソ部全体の部長であり、Xの上司であった。

(2) 平成28年度上期にXが担当した業務における問題点

Xは、平成28年5月から9月までの5回、業績検討会議の資料作成を担当したが、Xが作成した資料は、N部長(第1グループと第3グループの業務全体を統括する部長)やG部長から見て完成度が低かったため、何度もやり直しをすることになり、結果的に全ての回において資料提出期限に準備が間に合わない状況となった。

また、同年8月の業績検討会議において、Xが担当した売上見通しの分析に問題があり、同年9月の業績検討会議において、大幅な下方修正をすることとなった。

(3) G部長とXとの個別面談の内容

平成28年8月30日 の個別面談	<G部長が、別の業務への転身を示唆> G部長の発言概要
---------------------	--------------------------------

ハラスメントの判断

ハラスメント行為	一連の個別面談
----------	---------

《判決理由》

退職勧奨は、その事柄の性質上、多かれ少なかれ、従業員が退職の意思表示をすることに向けられた説得の要素を伴うものであって、一旦退職に応じない旨を示した従業員に対しても説得を続けること自体は直ちに禁止されるものではなく、その際、使用者から見た当該従業員の能力に対する評価や、引き続き在職した場合の処遇の見通し等について言及することは、それが当該従業員にとって好ましくないものであったとしても、直ちには退職勧奨の違法性を基礎付けるものではない。しかし、G部長による退職の勧奨は、上記のとおり、Xが明確に退職を拒否した後も、複数回の面談の場で行われており、各面談における勧奨の態様自体も相当程度執拗である上、本件全証拠上、確たる裏付けがあるとはうかがわれないのに、他の部署による受入れの可能性が低いことをほめかしたり、Xの希望する業務に従事してY社の社内に残るためには他の従業員のポジションを奪う必要があるなどと、殊更にXを困惑させる発言をしたりすることで、Xに対し、退職以外の選択肢についていわば八方塞がりの状況にあるかのような印象を、現実以上に抱かせるものであったというべきである。また、G部長は、Xに対し、単に業務の水準が劣る旨を指摘したにとどまらず、執拗にその旨の発言を繰り返した上、能力がないのに高額の賃金の支払を受けているなどと、Xの自尊心を殊更傷付け困惑させる言動に及んでいる。以上の事情を総合考慮すれば、上記面談におけるG部長による退職勧奨は、労働者であるXの意思を不当に抑圧して精神的苦痛を与えるものといわざるを得ず、社会通念上相当と認められる範囲を逸脱した違法な退職勧奨であると認めるのが相当であり、不法行為が成立する。そして、G部長の同不法行為は、Y社の業務執行に関してなされたものといえるから、Y社は、この点について使用者責任を負う。

内容見本
(B5判縮小)

事例

○セクハラ事例整理表

<セクハラ損害賠償請求事例>			
	セカンドハラスメントの事例 A市職員事件=横浜地判平16・7・8判時1865・106事例【10】	交際型の事例 葬祭会社損害賠償請求事件=東京地判平24・6・13労経連2153・3事例【12】	同意のない性交渉の事例 M社(セクハラ)事件=東京高判平24・8・29判1060・22(原審:東京地判平24・1・31(裁判所ウェブサイト))事例【13】
原告	X 常勤職員	X 労働者	X 労働者(アルバイト後に正社員)
被告	Y 市	Y: 使用者(葬祭事業等を業とする株式会社) Y: 葬祭事業部統括部長	Y: 使用者(質屋業等を目的とする株式会社) Y: Y代表取締役 Y: Y.A店長
訴訟物/結論	国家賠償法1条1項に基づく責任/認容 YはXに対し、220万円支払え	Y: 使用者責任、職場環境整備義務違反、事後措置義務違反に基づく損害賠償請求/一部認容(使用者責任) Y: 不法行為に基づく損害賠償請求/認容 YらはXに対し連帯して220万円支払え	Y: 使用者責任、環境配慮義務違反に基づく損害賠償請求/認容 Y: 不法行為に基づく損害賠償請求/認容 Y: 不法行為に基づく損害賠償請求/棄却 Y: 及びYはXに対し、

Q & A

〔13〕 新しいハラスメントにはどのようなものがあるか

Q 最近はなんでもかんでもハラスメントと言われる風潮があるような気がしています。職場のコミュニケーションで問題となりやすい新しいハラスメントについても教えてください。

A 現在名称を付けられているハラスメントは50種類以上にも及ぶといわれています。もともとセクハラ、パワハラ、マタハラも造語であり、それが浸透して社会問題となって、現在では法制化されるまでになりました。現時点において、特定のハラスメントとして法制化されていないものでも、セクハラ・パワハラ・マタハラに該当する、あるいは該当するかどうか微妙な場合であるとして対応を要することも多いと思われますし、職場内の不調和に対し何らの対応もしなければ安全配慮義務違反や不法行為責任を問われたりすることもあります。また、将来新たに法制化されるハラスメントもあるかもしれません。従業員からハラスメントの申告があった場合には、どのハラスメントに該当するのかという論点に拘りすぎず、一つ一つの申告にかかる具体的事実関係や苦情や相談内容に耳を傾け、個別に対策の要否・方法を検討しましょう。

解説

ハラスメント(Harassment)とは、嫌がらせ、いじめ、迷惑行為の意味です。以下に仕事の世界において問題となりかねないハラスメントの一部を列挙しました。いずれ

人事評価については会社の裁量の幅が広く、原則として違法とされることはありませんが、低評価とする場合は、具体的な根拠(なぜ評価が低いのかを裏付ける具体的な詳細なエピソード)が必要であり、根拠の乏しい不合理な低評価が、不当な目的によるパワハラと評価されることもあり得ます。

コラム

○カスタマーハラスメント

校長Cによる教員Xへの指導内容がパワハラを含む不法行為に該当するかどうか争われた事件に、甲府市・山梨県(市立小学校教諭)事件(甲府地判平30・11・13労判1202・95)があります。

この事件では、多くの言動のハラスメント該当性が論点となりましたが、そのうちの一つは、教員Xが担任をする学級に所属する児童Aの祖父からの教員Xに対する理不尽な謝罪要求に対し、校長Cが教員Xに同祖父と父への謝罪を強要したことがハラスメントに該当するか、というものでした。

この論点に関する具体的な事実関係は次のとおりです。

児童A宅で倒っていた犬に教員Xが咬まれるという犬咬み事故が発生し、その後、教員Xが児童Aの母親に「保険に加入しているなら、それを使って賠償したい」旨を伝えたところ、児童Aの祖父から「地域の人に教師が損害賠償を求めるとは何事か」、「強い言葉を娘に言ったことを謝ってほしい」等の謝罪要求がありました。これを受け、校長Cは、教員Xに対して、児童Aの祖父らに謝罪するよう求め、教員Xは、ソファから腰を下ろし、床に膝をつき、頭を下げて(頭を床に着けたというのではない)、謝罪しました。校長Cは、さらに、「会ってもらえなくとも、明日、朝行って謝ってこい。」と指示をしました。