

はしがき

「それパワハラです！」と従業員から言われても、従業員への注意や指導を、萎縮せずに行うことはできますか？

あるいは、「パワハラの被害に遭いました」と従業員から相談を受けたとして、パワハラを受けたといえるのかどうか、適正に調査・判断することができますか？

本書は、過去5年の労働判例（株式会社産労総合研究所発行）に掲載された裁判例を中心に、ハラスメント等を原因とする法律上及び事実認定上の裁判所の判断を整理してまとめたものです。

本書は、名もなき弁護士が、複数の裁判例（裁判所の判断）を並べ替えてまとめるという作業（肉体労働）をしただけのものです。そのため、どこにでも存在しうるごく普通の書籍として出版されたものといえますが、他のどの書籍にも負けない「普通の満足」をご提供できるものと考えております。

そもそも、何をもって「ハラスメント」と呼ぶべきか、その場合にどのような責任が生じるかについては、労働法だけを学んでも理解できるものではありません。

いわゆるパワハラ防止法が成立して以降、「パワハラ」という言葉が「労務」の世界を一人歩きしているようにも感じられますが、それを正しく理解するには、一般法たる民法や刑法のほか、基本的人権を規定する憲法の理解が必要です。

どこかの大臣が「セクハラ罪っていう罪はない」と発言し問題となったことがありますが、「パワハラ罪」という罪もありません。

しかし、パワハラやセクハラと呼ばれる行為は、民事上の損害賠償責任が生じ、刑事上の犯罪（暴行罪等）が成立する可能性があります。

そして、これが法廷に持ち込まれたとき、裁判所がこれを違法な行為と判断して法的責任を認める場合には、必ず、法律（民事・刑事）上の理由があつてのことだということは、疑いようのないことです。

このように考えれば、一般法たる民法や刑法及び憲法の理解に基づき裁判所の考え方や判断を通じて、どのような場合にどのような行為がハラスメントとして違法となるのか、そして、その場合にどのような責任が問われるのかを理解することが、実務上、有用だとご理解いただけるはず

です。

また、職場でハラスメントの疑いが生じたとき、真実、そのような行為があつたかどうかは、どのように判断すれば良いでしょうか。

裁判所は、法廷に持ち込まれた事件について、加害者と被害者との相対立する言い分の間で、「判決」という形式でその判断（事実認定）を示します。

裁判所の行う事実認定の考え方を学ぶことは、企業の担当者や社労士の先生方にとって、どのような行為がハラスメントと判断されるのかを理解することと同じくらい、実務上、有用だとご理解いただけるはずです。

企業の一担当者や各事業の先生方が、裁判例の調査・収集を行い、実務にフィードバックし得るだけの情報を整理してストックしようとすれば、多大な労力を要することは間違ひありません。それこそ、企業の一担当者に対し、通常業務の傍らでそのような作業を命じることは、「過大な要求」としてパワーハラスメントとも判断されかねません。

本書が目指したのは、冒頭で述べましたように、何らかの問題が生じたときに、効率的に必要な情報に接することができるという「普通の満足」を提供することです。そして、本書には、崇高な見解や高度な技術論等は含まれておりませんが、掲載内容に関連して、著者の拙い知識・理解・経験等に基づくコラムを掲載しています。これらも含めて、本書がハラスメントを理解するための一助となり、かつ、労務の現場を少しでも面白いと感じていただければ幸いです。

なお、本書は、そのタイトルからも分かるように、「[労働時間・残業代]裁判所の判断がスグわかる本」の姉妹本という位置付けです。本書執筆の端緒は、株式会社日本法令のご担当者から提案を受けたことですが、それまでに、数多くの方のご縁に恵まれたことによるものです。

行政経験が特に長いとはいはず、弁護士としてもまだまだ未熟な筆者に対して、このような貴重な機会を与えて下さった数多くの関係者の方々には、大変感謝しております。特に、本書の校正において、施行前のガイドラインの校正等ご面倒な作業にご尽力くださった志村さんに対しては、この場をお借りして、改めてお礼申し上げたいと思います。

最後に、本書にも、まだまだ改善すべき点があるとは存じますが、実務で活躍される企業の担当者等の必携の書となれば幸いです。

令和2年5月 弁護士 中野公義

第1章 はじめに

1 パワーハラスメント	10
(1) 法 令 ——	10
(2) 指 針 ——	11
2 セクシュアルハラスメント	13
(1) 法 令 ——	13
(2) 指 針 ——	14
3 マタニティーハラスメント	17
(1) 法 令 ——	17
(2) ガイドライン ——	18
4 育介法10条等の禁止する不利益な取扱い	20
5 損害賠償義務	22
(1) 根拠法令 ——	22
(2) 各賠償責任の関係 ——	23
(3) 重要判例 ——	27
6 事実認定(ハラスメント行為の存否の判断)	29
(1) 対象となる事実の特定 ——	29
(2) 証 拠 ——	30
(3) 供述の信用性 ——	31

第2章 パワーハラスメント

1 職 場	34
2 優越的な関係	37
3 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	42
(1) 身体的な攻撃～暴行・傷害～	42

(2) 精神的な攻撃

～脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言～ —— 46

column 「人格を侵害する行為」とは —— 56

(3) 人間関係からの切り離し

～隔離・仲間外し・無視～ —— 63

(4) 過大な要求

～業務上明らかに不要なことや

遂行不可能なことの強制・仕事の妨害～ —— 65

column パワハラ指針の所管官庁 —— 68

(5) 過少な要求

～務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い

仕事を命じることや仕事を与えないこと～ —— 69

column 職業選択の自由は経済的自由？ —— 73

(6) 個の侵害 ～私的なことに過度に立ち入ること～ —— 74

(7) その他の言動 —— 77

column 解雇がパワハラとなるか？ —— 91

4 パワハラ該当性（違法性）を否定した裁判所の判断等 94

(1) 身体的な攻撃 ～暴行・傷害～ —— 94

(2) 精神的な攻撃

～脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言～ —— 96

(3) 人間関係からの切り離し

～隔離・仲間外し・無視～ —— 106

(4) 過大な要求

～業務上明らかに不要なことや

遂行不可能なことの強制・仕事の妨害～ —— 108

column 「仕事をしろ」と言われます —— 113

(5) 過少な要求

～業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕

事を命じることや仕事を与えないこと～―― 115

(6) 個の侵害～私的なことに過度に立ち入ること～―― 117

(7) 休暇取得の場面での言動―― 118

第3章 セクハラ・マタハラその他のハラスメント

1	セクハラ	122
(1)	内 容	122
(2)	セクシュアルハラスメントを否定したもの	126
(3)	相当な処分の程度	128
2	マタハラ	132
(1)	内 容	132
(2)	妊娠等を契機とする退職扱い	136
(3)	妊娠を理由とする解雇	139
3	育児・介護	142

第4章 安全配慮義務等

1	長時間労働	146
2	パワハラ	150
(1)	パワハラ行為自体の直接的な防止義務	150
(2)	間接的な防止義務	152
(3)	予見可能性	159
3	セクハラ	164
4	マタハラ	168
5	その他	172
(1)	ハラスメント後の対応	172
(2)	同僚からパワハラで訴えられた労働者への配慮	173
(3)	パワハラ差止め請求の可否	174

- (4) 懲戒処分に伴う措置 —— 176
- (5) 会社役員個人の責任 —— 177
- (6) 共同不法行為 —— 179

第5章 事実認定

1	主張立証責任	182
	column ツンツン、モミモミ？	183
2	加害者とされる者の態度	185
	(1) ハラスメントについての自認がある場合	185
	(2) 自認が否定される場合	187
3	供述の信用性判断	190
	(1) 客観的事実との符合	190
	column 被害者のメガネが発見された事実？	192
	(2) 供述内容の不自然性・不合理性	193
	(3) 供述の変遷	200
	(4) 動機・利害関係	202
	(5) その他	203
4	証拠に関連する判断等	206
	(1) 私的録音	206
	(2) 労働者の作成したメモ・手帳等の記載	210
	(3) 第三者の作成した文書等	216
	(4) 証拠の提出状況	221
5	その他	223

〈巻末資料〉

- 労働契約法（抄）―― 226
- 労働基準法（抄）―― 226
- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び
職業生活の充実等に関する法律（抄）―― 230
- 雇用の分野における男女の均等な機会及び
待遇の確保等に関する法律（抄）―― 231
- 育児休業、介護休業等育児又は
家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（抄）―― 233
- 民法（抄）―― 244
- 刑法（抄）―― 246
- 民事訴訟法（抄）―― 248
- 刑事訴訟法（抄）―― 248
- 会社法（抄）―― 249
- 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する
問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針―― 250
- 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して
雇用管理上講ずべき措置等についての指針―― 265
- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に
関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針―― 275
- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の
職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために
事業主が講ずべき措置等に関する指針―― 289
- 参考裁判例一覧―― 314

第1章

はじめに

本章では、ハラスメントと呼ばれるものに関する各種裁判例を検討する上で、知っておくべき基礎的な知識（法令、指針その他関連する事項）について、事実認定の基本的な考え方も含めて説明を行います。

ハラスメントが問題となる裁判は、基本的には、使用者あるいはハラスメントを行った加害者が、被害者から損害賠償請求を受けるものです。

そのため、労働関係法令を知らないとも、不法行為（民法709条）、債務不履行責任（民法415条、安全配慮義務違反（労働契約法5条））について一応の理解があれば、問題なく理解できる内容です。

そのため、不法行為等について一応の理解がある場合には、本章は読まずに各章をご覧になってください。



1 パワーハラスメント

(1) 法 令

Q

法律上、どのようなものをパワーハラスメント（パワハラ）と呼びますか。

A

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害されるものをいいます。

【法令】

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」といいます。）30条の2第1項が、事業主に対し、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」のないよう、雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けています。

この規定をもとに、パワハラとは①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものと理解されています。

(2) 指針

Q

「就業環境が害されるもの」とはどういう意味ですか。

A

ガイドラインでは、身体的又は精神的な苦痛により、就労するのに支障が生じることをいうものとされています。

【指針（ガイドライン）】

労働施策総合推進法30条の2第3項は、パワハラに関して事業主が講すべき措置等に関する適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとしています。これにより、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上講すべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワハラ指針」といいます。）が定められ、その中では、パワハラの定義について、次のように説明しています。

ア 「優越的な関係を背景とした」言動

当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶す

ることが困難であるもの

イ 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

ウ 「労働者の就業環境が害される」こと

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

エ 代表的な言動の類型

- ・身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ・精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- ・人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ・過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ・過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ・個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

2 セクシュアルハラスメント

(1) 法 令

Q

法律上、どのようなものをセクシュアルハラスメント（セクハラ）と呼びますか。

A

職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されるものといいます。

【法令】

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」といいます。）11条1項が、事業主に対し、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」のないよう、雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けています。

この規定をもとに、セクハラとは、①職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（対価型）、又は②当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（環境型）のいずれかに該当するも

のと理解されています。

(2) 指針

Q

「職場」とは文字どおり、事業場だけをいうのでしょうか。

A

ガイドラインでは、「就業場所」だけではなく、業務を遂行する場所と説明されています。

【指針（ガイドライン）】

均等法11条2項は、セクハラに関して事業主が講すべき措置等に関して、適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとしています。

これにより、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講すべき措置等についての指針」（平成18年厚生労働省告示第615号、令和2年1月15日厚生労働省告示第6号。以下、「セクハラ指針」といいます。）が定められ、その中では、セクハラの定義について、次のように説明しています。

ア 「職場」

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

失させ、派遣労働者として登録している労働者の基本的な権利を奪うものであって、遅刻者の取扱いについて照会したことに対する報復とみるのが相当であり、労働者に対する違法な侵害行為として不法行為を構成すると判断しました。

4

パワハラ該当性(違法性)を否定した裁判所の判断等

(1) 身体的な攻撃～暴行・傷害～

Q

暴行に及んだことがパワハラ（違法）とならない場合はありますか。

A

ほぼ、例外なく違法と評価されます。

裁判例：背中を叩いた行為

平成31年4月15日福岡地裁判決（67・キムラフーズ事件）は、労働者が、豆の蜜漬けの作業のため真空濃縮機のバルブを操作していたところ、作業現場に来ていた使用者の代表者が、いきなり労働者の背中を叩いたというものでした。

裁判所は、この行為について、暴行行為でありパワハラに当たると認めていますが、使用者は、労働者が機械を誤操作したため危険を避けるために行った行為である旨を主張しました。

裁判所は、これに対して、①労働者の行為に危険性があったことを示すような証拠は見当たらず、②仮に労働者に機械の誤操作があったとしても、労働者の行為にその背中を強く叩くほどの切迫した危険性や必要性があったことをうかがわせるような事情も見当たらないとして、使用者が危険を避けるためにやむを得ず又は咄嗟に行った行為であるとは認められないと判断しました。

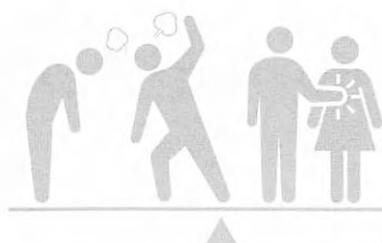
第5章

事実認定

本章は、ハラスメントそのものではなく、その有無を判断（事実認定）するにあたって、裁判所がどのような観点から争いのある事実の認定を行うものかをみていくものです。

被害者が不幸にして自殺したような場合であれば、その供述を得ることはできませんが、多くの場合は、被害者及び加害者の供述が信用できるかという観点から、ハラスメントの有無についての判断がなされています。

そのため、本章では、供述の信用性の判断を中心に、それを裏付ける証拠についての裁判所の判断についてもみていくものです。



1 主張立証責任

Q

「パワハラを受けた」という申出があったとき、どのような対応が必要ですか。

A

具体的な事実を確認（特定）し、それを証明できるかどうかを判断する必要があります。

裁判例：認定対象となる事実の特定と証明

平成28年8月18日宮崎地裁判決（29・バイエル薬品（仮処分）事件）は、労働者が上司によるパワーハラスメント等を原因とする心身の不調を訴え出勤しなくなり、それ以降の賃金の支払いを求めたものです。

この事件では、労働者が、上司の何らかの言動を受けた翌日から心理的負担を感じ出勤できなかったと主張したものです。

裁判所は、①労働者の主張するパワーハラスメントの内容が判然とせず、②労働者が上司の注意指導、指示に対し心理的負担を感じたことが事実であったとしても、そのことが直ちに、上司による働き掛けが社会通念上許容される業務上の注意指導、指示の範囲を逸脱していたことに直結するものではなく、③この点に関する具体的な証明が何らなされていないと述べて、労働者の請求を認めませんでした。

3 供述の信用性判断

Q

供述が信用できるかについては、どのような観点で判断されますか。

A

供述が①客観的事実等と符合するか（矛盾がないか）、②内容が不自然不合理でないか、③変遷していないか、④利害関係がないかという点に着目して判断するのが一般的です。

(1) 客観的事実との符合

裁判例：傷との符合

平成27年1月13日甲府地裁判決(13・クレイン農協ほか事件)は、自殺した労働者に対して、上司が、叱責等のほか、歓送迎会において顔を3回殴り、腹を10回ほど蹴るなどの暴行を加えながら、そのことについて使用者内部で組織的な検討や対応をしなかったものでした。

上司及び使用者は、労働者が病院を受診し、左眼に眼球打撲及び眼瞼皮下出血との診断を受けていたことから、顔を3回殴った点については争いがなく、裁判所も、そのとおりの事実を認定しました。

裁判例：客観的証拠との符合

平成27年6月8日東京地裁判決(24・学校法人早稲田大学事件)

4

証拠に関する判断等

(1) 私的録音

Q

ハラスメントを受けたことの証拠として、加害者の発言を録音しておくことは問題となりますか。

A

裁判に証拠として提出する限りでは、裁判の手続上は、基本的に問題となりませんが、会社の秘密などが一緒に録音されていたりすると問題となるかもしれません。

裁判例：私的録音の禁止についての言及

平成26年4月11日水戸地裁判決（3・国立大学法人茨城大学（ハラスメント・名誉毀損）事件）は、大学（使用者）に対してハラスメントの苦情を申し立てた教員（労働者）が、別の裁判の中で、会議の内容を録音し、その手続において証拠として提出したところ、使用者から、私的録音禁止決定に違反したとして対外的に非難されるなどしたものです。

裁判所は、労働者が行った会議の録音行為自体は、私的録音が禁止とされるよりも前になされたものであったことを認定した上で、その録音行為自体を問題があったとはしませんでした。

しかし、私的録音を禁止した決定について、使用者（大学）としての機能を維持するため、公式会議における出席者の自由で率直な

著者略歴

中野 公義（なかの きみよし）

昭和52（1977）年生まれ 福岡県出身。

【著者略歴】

- 1996年 福岡県立筑紫丘高等学校普通科卒業
- 2000年 東京工業大学理学部応用物理学科卒業
- 2001年 福井労働局福井労働基準監督署 労働基準監督官
- 2003年 同局武生労働基準監督署 労働基準監督官
- 2004年 厚生労働省労働基準局 労災補償部補償課通勤災害係
- 2006年 同省政策統括官（労働担当）労使関係担当参事官室4係
- 2008年 同省退職
- 2009年 平成21年度旧司法試験最終合格
- 2010年 第64期司法修習生
- 2011年 司法修習修了
- 2011年 弁護士登録（福岡県弁護士会 登録番号 44216）
- 2011年 独立開業（なかのきみよし法律事務所）

【セミナー等講師歴】

- 2011年 福岡県社労士会 司法研修部会 研修
- 2012年 福岡県社労士会 福岡支部南支会 研修
- 2014年 熊本県社労士会 研修
- 2014年 福岡県弁護士会 労働法制研修会 研修
- 2015年 福井県社労士会 研修
- 2015年～2019年 大野城市商工会 弁護士による講習会
- 2016年 熊本県社労士会 西支部 研修
- 2012年～2016年 特定社労士実践塾 第1研修
- 2017年 社労士法人ジャスティス 企業向けセミナー
- 2017年～現在 無敵の社労士実践会 社労士向け研修
- 2018年 労働新聞社 購読者向けセミナー
- 2018年 社労士法人ジャスティス 企業向けセミナー
- 2019年 大分県労働基準協会 研修