はじめに
―すべての労使トラブルは話合いによる解決が原則

筆者は、いわゆる「使用者側弁護士」です。

事業を経営していると、労働者との間で法的なトラブルを抱えてしまうことがあります。労働者を解雇したことによるトラブルや、職場内のハラスメントのトラブル、残業代のトラブル、病気になってしまった労働者の休職や復職をめぐるトラブルなどその内容は様々です。筆者は、これらのトラブルに悩む事業者からご相談を受けて、問題を解決することを専門としてきました。

「トラブルの予防が大事だとはわかっていたけれども、トラブルになってしまった」

本書では、そんな場面で具体的にどう解決していけばよいかを、筆者の実践経験をもとに解説しました。

ところで、労使間のトラブルが訴訟に発展した場合に、解決までにどのくらいの期間がかかるかご存じでしょうか？

この点については統計があります。労使間のトラブルに関する訴訟は、「労働関係訴訟」と呼ばれます。令和４年の統計によると、全国の地方裁判所の労働関係訴訟の第一審の平均審理期間は17.2か月でした（「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書」）。 つまり、訴訟が始まってから終わるまでに約１年半かかります。ただし、これは訴訟の最初のステージである第一審だけの期間です。訴訟は、第一審で解決せずに、控訴審（第二審）に進むことがあります。その場合、第二審も合わせた期間は２年を超えることが通常です。このように、労働関係訴訟は、他の訴訟と比べても長期化しやすく、しかも年々長期化傾向が進んでいます 。そのため、労使間のトラブルが訴訟になった場合、その対応のために事業者が負担しなければならない労力や弁護士費用は大きなものになってしまいます。特に、中小の事業者にとっては、その負担は深刻です。筆者の経験でも、労使トラブルの訴訟を抱

えてしまったことで、事業の成長にブレーキがかかり、これが1つのきっかけとなって事業が衰退に向かってしまったと感じたことは少なくありません。

このような労使トラブルを事業の成長の妨げにならないように早期に解決することは、筆者の重要な役割の1つです。そこで、筆者が、労使トラブルを抱えてしまった顧問先事業者に提案するのは、2年近い期間、多大な労力と費用を費やして訴訟に対応するという方法ではなく、3か月くらいの期間、相手方である労働者としっかり向き合い、話合いでトラブルを解決する方法です。「すべての労使トラブルは訴訟に発展させずに話合いで解決できる」という信念のもと、これまでは訴訟で対応するのが当たり前だったような事案についても、話合いでの解決にチャレンジしてきました。

このように取り組んでみてわかったことが2つあります。まず、1つ目は、やり方を工夫し、経験を積むことによって、多くの事案は訴訟に発展させずに解決が可能であるということです。その結果、最近では法廷に立つことがほとんどなくなりました。そして、2つ目は、話合いでの解決ができずに訴訟に発展してしまうケースには、パターンがあるということです。例えば、①経営者や管理者が感情的になってしまってそもそも話合いをしたがらないパターン、②「こんなややこしい労働者との話合いはとてもじゃないけど無理だ」などと考えて話合いでの解決を最初からあきらめてしまうパターン、③話合いのやり方がわからないで放置しているうちに訴訟に発展しまうパターン、④一応話合いはしていても、その取組み方や手順が間違っているためにまとまらないパターンなどがあります。中には、訴訟になる前に弁護士に相談に行っても、弁護士から「訴訟になったら依頼してください」と言われてしまう例もあるようです。このような理由で訴訟に発展してしまうことは、訴訟になった場合の事業者の負担や敗訴のリスクを考えると、大変もったいないことです。

そこで、もっと話合いによる解決に取り組んでほしいという想いから、労使トラブルが起きた場面における話合いの進め方をわかりやすく示すことを目指したのが本書です。「難しく見えるトラブルもあきらめずに正しい方法で話合いをすれば解決できる」ということが本書のテーマです。労使トラブルについての書籍は、これまで裁判例の解説や、トラブルを防止するための予防策の解説といった内容のものが多かったように思います。それらの解説は、必ずしも「実際にトラブルになった場面」で「労働者とどのように話合いをして解決していくべきか」を教えてくれるものではありません。本書では「実際に労使トラブルになってしまった場面で労働者とどのように話合いをして解決していくべきか」という点の解説に注力し、話合いに臨む際の指針となる書籍を目指しました。

本書の執筆にあたって、日本法令の吉岡幸子様に大変なご尽力をいただきました。感謝申し上げます。また、筆者が所属する弁護士法人咲くやこの花法律事務所のメンバーには、多くの経験を共有してもらい、本書の内容に反映しました。

法律の話はどうしても難しくなりがちです。本書は、法律に詳しくない方にも、読みやすい内容になるように力を注ぎました。もちろん、筆者の書籍を初めて読んでいただく方にとってもわかりやすい内容に仕上げています。

一方で、本書は、筆者が過去に執筆してきた円満解決シリーズの３作目という位置付けもあります。令和３年に１作目の「問題社員トラブル円満解決の実践的手法」を出版しました。これは、いわゆる「問題社員」とのトラブルを、訴訟に発展しやすい解雇ではなく、話合いにより解決する方法を解説した書籍で、多くの方に読んでいただくことができました。さらに、令和５年には２作目となる「労使トラブル円満解決のための就業規則・関連書式作成ハンドブック」（CD－ROM付）を出版しました。これは就業規則と労務関連書式について

「そのまま使えるひな形」を掲載したうえで、その内容について詳細な解説を加えた書籍です。この書籍も多くの方に読んでいただき、好評をいただきました。3作目となる本書は、1作目で取り上げた問題社員トラブル以外のトラブルについて、話合いでの解決方法を解説したものです。1作目、2作目と比べても、よりわかりやすく、読みやすい表現を心掛けました。そして、本書は、私だけでなく、弁護士法人咲くやこの花法律事務所の木澤愛子弁護士、井田瑞輝弁護士とともに執筆しました。2人は、使用者側弁護士として、事業者側の立場から労使トラブルを話合いで解決することに精力的に取り組んできた新進気鋭のメンバーです。木澤弁護士が第1章、井田弁護士が第2章、私が第3章を担当しましたが、すべての章について細部にわたり3人で議論を重ね、3人の経験を反映しました。

筆者は、長期化・泥沼化しやすい訴訟を避け、話合いで労使トラブルを解決する技術を磨くことは、日本企業の成長力の課題を解決するためにも大切なことだと感じています。本書が少しでもその助けになればうれしく思います。

令和7年1月20日
弁護士　西川暢春

（注）本書で筆者らの経験としてご紹介する事例は、実際の事例に、事案の特定を避けるために必要な範囲で改変を加えたものです。

目　次

第1章　ハラスメントトラブルの円満解決

相談事例　上司のパワハラにより精神疾患を発症したとして従業員が休職し、関係者全員のヒアリングを求めている場合の対応 ····· 2

1　パワーハラスメントをめぐるトラブルの特徴 ················· 4

2　適切に対応しない場合に生じる弊害 ································ 6

3　相談事例について参考になる裁判例 ································ 8

4　職場におけるパワーハラスメントの定義 ························ 11

(1)　被害者がパワハラだと思えばパワハラになるわけではない　／11
(2)　「優越的な関係を背景とした」言動とは？　／12
(3)　「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは？　／13
(4)　「労働者の就業環境が害される」言動とは？　／16

5　パワーハラスメントがあった場合に加害者や事業者に生じる責任 ··· 18

(1)　加害者個人の不法行為責任　／18
(2)　事業者の使用者責任　／18
(3)　事業者の職場環境配慮義務違反による責任　／19
(4)　パワーハラスメントを理由とする労災認定　／19
(5)　取締役の損害賠償責任　／19

6　円満解決のためには適切な相談対応と調査が前提となる ……… 21
(1) ハラスメントの相談に適切に対応する　／22
(2) 調査は「迅速・正確」と「中立・公平」を意識して行う　／26
(3) 調査段階でのありがちな失敗例　／27
(4) 退職者からの請求の場合　／34
(5) 必要に応じて外部専門家を活用する　／36

7　パワーハラスメントにあたるかどうかの判断 ……… 37
(1) 判断を誤らないことも重要　／37
(2) 証拠をすべて確認する　／38
(3) 弁護士に相談する　／39

8　ハラスメントにあたる可能性が高い場合の円満解決の方法 ……… 41
(1) 被害者が在職中の場合　／41
(2) 被害者が既に退職している場合　／43

9　ハラスメントにあたる可能性が低い場合の円満解決の方法 ……… 49
(1) 相談者が在職中の場合　／49
(2) 退職者からの金銭請求の場合　／57

10　円満解決のために日頃から取り組むべきこと ……… 61
(1) ハラスメントの相談に対応するために必要な体制の整備　／61
(2) 相談窓口の整備以外に日頃から取り組むべきこと　／66

11　まとめ ……… 68

第2章　復職をめぐるトラブルの円満解決（メンタルヘルス不調の事例を題材に）

相談事例　休職前から協調性や勤務態度に問題があった従業員から復職を求められた場合の対応 …… 72

1　メンタルヘルス不調による休職・退職が増えている …… 74

2　復職を認めない判断はトラブルになりやすい …… 75

(1)　まずは就業規則を確認する　／75
(2)　復職を認めないという判断を安易にしてはいけない　／76

3　復職をめぐるトラブルが訴訟になるとどうなるか？ …… 78

(1)　相談事例について参考になる裁判例　／78
(2)　復職を認めるかどうかは事業者の自由ではない　／79

4　復職の可否を判断する際の正しい進め方 …… 81

(1)　復職の可否の判断の流れ　／81
(2)　休職者から復職の希望があれば主治医の診断書を提出してもらう　／82
(3)　診断書を作成した主治医への照会は必ず行う　／83
(4)　休職者から同意書をもらう　／88
(5)　「職務内容報告」と「回答書」の用紙を作成し、主治医に郵送する　／95
(6)　「回答書」の内容を踏まえて主治医と直接面談をする　／103
(7)　事業者として復職可否の判断を行う　／107

5　復職の可否の判断基準 …… 112

(1)　従前の業務が通常の程度に行える健康状態にまで回復している

場合（判断基準①）　／113
(2)　しばらく業務を軽減する期間を設ければ、ほどなく従前の業務が通常の程度に行える健康状態にまで回復している場合（判断基準②）　／114
(3)　配置される現実的な可能性のある他の業務であれば勤務可能で、本人もその業務での勤務を申し出ている場合（判断基準③）　／116

6　主治医の診断内容ごとの注意点 …… 119

7　復職を認めない場合の円満解決の方法 …… 128

(1)　主治医が就労可能と診断しているのに復職を認めない場合は話合いでの解決が基本　／129
(2)　合意退職に応じてもらう方法　／133

8　健康は回復しているが問題社員のため退職してほしい場合の円満解決の方法 …… 144

(1)　理論上も自然退職扱いはできない　／144
(2)　合意退職に向けた説得方法　／146

9　退職に合意したときは合意書を作成する …… 149

10　復職に関するトラブルを予防するために行うべきこと …… 152

(1)　休職開始時の説明　／152
(2)　休職期間中の休職者とのコミュニケーション　／157
(3)　休職期間中の主治医との連絡　／161
(4)　就業規則の整備　／162

第3章　末払い残業代トラブルの円満解決

相談事例　管理監督者として扱っていた役職者が弁護士をつけて残業代を請求してきた場合の対応 …… 168

1　割増賃金の支払いは労働基準法上の義務 …… 169

(1)　労働時間についてのルール　／169
(2)　休日についてのルール　／170
(3)　割増賃金の不払いは刑事罰の対象　／170
(4)　割増賃金について交渉の必要が生じる理由　／172

2　訴訟になる前に交渉で解決したほうがよい理由 …… 175

(1)　訴訟になるとどうなるか？　／175
(2)　相談事例について参考になる裁判例　／176
(3)　交渉での解決の目標　／178
(4)　交渉で解決するために必要なこと　／179

3　タイムカードの開示要求にどう対応するか …… 181

(1)　開示を求められる理由　／181
(2)　開示拒否は適切ではない　／182
(3)　労働者側弁護士が設定した期限に遅れる場合の対応　／183

4　事業者からも労働者に対して資料の開示を求める …… 184

(1)　労働者側の資料も踏まえて正しい見通しをたてる　／184
(2)　労働者から開示された資料の信用性を十分検討する　／186
(3)　労務管理の見直しも必要　／187

5　労働者側から過大な請求を受けたときは全面的な反論をする … 189

(1) 全面的な反論で期待値を下げる　／189
(2) 交渉に枠を設定する　／191

6　落としどころを見つけて最終の解決案を示す ………… 192

(1) 訴訟になった場合の見込み額が基本的な基準になる　／192
(2) 反論が認められる見込みの程度を正しく理解する　／192
(3) 割合的な判断も検討する　／196
(4) 労働者側の事情も見極める　／199
(5) 解決案は丸い金額のみを示す　／200
(6) 源泉徴収義務にも注意　／202

7　合意書を作成する ………… 204

(1) 合意書の作成が完了してから支払いをする　／204
(2) 事業者側から要望すべき点は事前に解決する　／206

8　労働者側の了解ゾーンを広げつつ低めいっぱいをねらう ……208

(1) 交渉の進め方の流れのまとめ　／208
(2) 労働者側の了解ゾーンを見極める　／209

9　交渉が失敗する原因 ………… 212

(1) 依頼すべき弁護士の選択を誤る　／212
(2) 法的な誤解により低すぎる提案をしてしまう　／213
(3) 事前の検討不足により低すぎる提案をしてしまう　／215
(4) 過去のいきさつにこだわってしまう　／219
(5) 根拠のない甘い見通し　／220
(6) 適切な予算をとらない　／220
(7) 労働者側の請求額が大きすぎて交渉での解決をあきらめてしまう　／221

10　交渉のタイムリミットを意識する ………… 222

[第1章]
ハラスメントトラブルの円満解決

相談事例

上司のパワハラにより精神疾患を発症したとして従業員が休職し、関係者全員のヒアリングを求めている場合の対応

私は歯科クリニックを経営しています。２か月前に新しく歯科衛生士の女性を採用しましたが、先日、この女性職員から、パワーハラスメントを受けているという相談がありました。

パワーハラスメントがあったと言われているのは、以前からクリニックに勤務している歯科医師の男性です。この男性医師は、被害を訴えている女性職員を指導する立場にあり、女性職員と一緒に患者に対応する機会も多くありました。

女性職員が訴えているパワーハラスメント被害の内容は主に以下の３点です。

(1) 女性職員がクリニックに勤務し始めて間もない時期に、仕事を覚えるために業務中にメモをとっていたところ、男性医師から、繰り返し、「メモをとるな」「できる人はメモをとらない」などと言われて、メモをとることを禁止され、不合理に叱責されたこと

(2) 男性医師に書類の見方を教えてほしいと頼んだ際に、「社会人は自分で学んでいくもの」「ここは学校ではないんだから」「みんな自分で勉強して理解している」などと言われたこと

(3) 男性医師から「３か月たったら、皆の迷惑になるから、早くできるようにならないとダメ」と叱責され、叱責に耐えられなくなった女性職員が早退しようとし、さらに、男性医師の指導が理解できないため退職する意向であると告げると、男性医師から「俺の何が気に食わないのか」「逃げるのか」「俺に対して失礼だと思わないのか」とさらに叱責されたこと

女性職員は、その後、退職の意向は撤回しましたが、適応障害の診断を受けて休職しています。いまは女性職員の弟がクリニックとの連絡窓口になり、クリニックに対して、関係者全員をヒアリングして、問題の男性医師によるパワーハラスメントの有無について調査をして欲しいと要望しています。どのように対応したらよいのでしょうか。

1　パワーハラスメントをめぐるトラブルの特徴

本章では、職場におけるパワーハラスメントをめぐるトラブルを取り上げます。

パワーハラスメントに関するトラブルは、事業者が直面することが多いトラブルの1つです。令和6年1月に全国の男女労働者8,000名に対して行われた調査では、「あなたは過去3年間に、勤務先でパワハラを受けたことがありますか。」という質問に対して、男性労働者のうち19.4%、女性労働者のうち19.2%が「経験した」と回答しています（令和5年度厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」）。後で説明するように、本人がパワーハラスメントであると感じたからといって法律上のパワーハラスメントにあたるわけではありませんが、**上記調査結果によれば、おおむね5人に1人がパワーハラスメントを受けたと感じています。このことからも、パワーハラスメントのトラブルは、件数の多い身近な問題であることがわかります。**

このようなパワーハラスメントのトラブルは、残業代トラブルや解雇トラブルなどと異なり、以下の特徴があります。

》パワーハラスメントのトラブルの特徴

①　被害者と加害者の双方が在職している状態で紛争化することが多く、職場内での対立・職場環境への悪影響を招きやすい

②　被害者が精神疾患を発症するなどして問題が深刻化する危険がある

③　被害者やその家族から整理されていない多岐にわたる主張や要望がされることも多く、対応する事業者の負担が大きい

また、残業代請求トラブルのような金銭的なトラブルとは異なり、パワーハラスメントのトラブルは本来的には感情面のトラブルであるという特徴もあります。特に被害者が在職中の場合、円満な解決のためには被害者の心情をくんで対応することが必要になります。なお、本章で解説する職場におけるパワーハラスメントトラブルの円満解決の方法の基本的な考え方は、職場におけるセクシュアルハラスメントなどパワーハラスメント以外のハラスメントトラブルの対応の際にもあてはまります。

本章では、被害を訴えている労働者を「相談者」または「被害者」、被害を訴えられている労働者を「行為者」または「加害者」と呼んで説明します。

2　適切に対応しない場合に生じる弊害

では、パワーハラスメントのトラブルに事業者が適切に対応しないと、どのような弊害が生じるのでしょうか。

まず、被害者が心身の健康を損ない、精神疾患を発症したり、休職したりするということが起こり得ます。職場でのパワーハラスメントにより精神疾患を発症したとして労災保険の請求に発展することもあるでしょう。また、将来を期待された優秀な従業員が、パワーハラスメントの被害を受けることにより、離職してしまう危険もあります。

パワーハラスメントがある職場では、職場の雰囲気が悪くなり、生産性も下がります。また、事業者には法律上パワーハラスメントを防止する措置を講じる義務があり、違反があったと判断されると、行政による是正指導の対象となります。

被害者がパワーハラスメントの被害による損害の賠償を求めて、事業者に対して訴訟を起こす例もあります。このような訴訟への対応も、事業者にとって大きな負担です。一般論としては、訴訟でパワーハラスメントが認められた場合でも、事業者が支払いを命じられる損害賠償の額が多額になることはそれほど多くありません。数十万円程度の賠償を命じられるにとどまる例も多いです。しかし、ひどいパワーハラスメントが一定期間継続して行われた場合には、被害者の自殺という最悪の結果を引き起こすことがあり、これについて事業者が多額の損害賠償を命じられる例もあります。例えば、❶X産業事件（福井地方裁判所判決平成26年11月28日）の事案は、直属の上司が、高卒の新入社員に対して、「毎日同じことを言う身にもなれ」「相手するだけ時間の無駄」「反省しているふりをしているだけ」「会社辞めたほうが皆のためになるんじゃないか、辞めてもどうせ再就職はできな

いだろ」「死んでしまえばいい」など、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、被害者の人格を否定し、威圧する言動を繰り返した事案です。裁判所は、上司の言動は典型的なパワーハラスメントにあたると判断しました。そのうえで、このパワーハラスメントの結果、被害者が精神障害を発症し、自殺に至ったとして、会社と加害者に対して、8,000万円を超える賠償を命じています。

3　相談事例について参考になる裁判例

冒頭の相談事例は、❷長崎県ほか（非常勤職員）事件（長崎地方裁判所判決令和３年８月25日）の事案を題材にアレンジを加えたものです。実際の裁判例の事案では、被害を訴えた女性職員は、歯科衛生士の職種で長崎県に任用された非常勤職員でした。この女性職員が、県の課長補佐で直属の上司であった男性の歯科医師と長崎県に対し、訴訟を提起したのが裁判例の事案です。

裁判所は、女性職員が主張した男性医師の言動のうち、(1)のメモをとることを禁止した行為については違法であると判断しました。その理由として、女性職員は男性医師の説明を十分に理解できずにいたところ、メモをとることを制限されたことも理解を困難にした要因であり、メモの制限は、合理的な理由なく女性職員の業務習熟を妨げるものだったと判示しています。男性医師は、メモを制限した理由について、自分が無理やりメモをとらせているように見えるため、自身の体面を考慮して制限したと説明していましたが、そのような理由はメモを制限する合理的理由とは言えないと判断しました。

次に、(2)の「社会人は自分で学んでいくもの」「ここは学校ではないんだから」「みんな自分で勉強して理解している」などと言われたという点については、おおむねそのような発言があったことは認められるものの、違法であるとまでは言えないと判断しました。裁判所は、その理由として、この発言が、男性医師の指示、説明に対して、女性職員が理解することができず質問し、口論になった際にされたものであることを挙げています。

そして、(3)については、男性医師の言動のうち、「３か月たったら、皆の迷惑になるから、早くできるようにならないとダメ」と叱責した

点は、女性職員に対する指導ということができ、違法であるとまでは言えないと判断しました。一方、女性職員が男性医師の指導が理解できないため退職する意向であると告げたのに対し、「俺の何が気に食わないのか」「逃げるのか」「俺に対して失礼だと思わないのか」と叱責した点は、退職の意向を示した部下に対して事情を聴取する際の上司の言動として不適切であることが明らかであり、違法であると判断しました。

裁判所はこのような判断に基づき、県に慰謝料30万円の支払いを命じています。

このように、裁判例の事案で認められた慰謝料の額は少額であったものの、訴訟は1年以上にわたったことがうかがえます。

一般に、ハラスメントについての訴訟では、被害者がハラスメントであると主張する一つ一つの言動について、そのような言動があったという事実が認定できるかが、判断の対象となります。そのうえで、認定できる一つ一つの言動について、それがハラスメントにあたるかどうかを裁判所が判断することが通常です。そのため、被害者がハラスメントであると主張する言動の数が多い場合は、訴訟が長期化しやすく、第一審だけでも2年近くかかることが少なくありません。事業者は、訴訟対応のために、長い時間と労力、そして弁護士費用を費やさざるを得なくなります。

このような事態を避けるためには、事業者は、最初にハラスメント被害の申告があった時点で、適切な対応をする必要があります。被害者がハラスメントの調査の方法が公正でないと感じたり、事業者が被害者の心情をくんだ対応をしてくれていないと感じたりした場合は、納得のいく判断を求めて訴訟に発展してしまう例が多いです。一方で、本章で解説するポイントを意識して対応すれば、ハラスメントのトラブルを訴訟に発展させずに、社内で円満解決することはそれほど難しくありません。

以下では、まず、基本的な事項として職場におけるパワーハラスメントの定義や判断基準の概要を解説します。そのうえでパワーハラ

スメントのトラブルを訴訟に発展させずに円満に解決する方法を解説します。

4 職場におけるパワーハラスメントの定義

① 被害者がパワハラだと思えばパワハラになるわけではない

パワーハラスメントのトラブルの解決方法を考える前に、まず「パワーハラスメント」の定義を正しく理解しておく必要があります。従業員からの「パワーハラスメントを受けています」という被害申告の中には、「被害者がパワーハラスメントと感じればすべてパワーハラスメントになる」と誤解しているように思えるものもあります。

しかし、本人が「パワーハラスメントだ」と感じさえすれば、パワーハラスメントにあたるわけではありません。「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、「パワハラ防止法」といいます）によって、**以下の3つの要素をすべて満たすものが職場におけるパワーハラスメントであると定義されています。**

■職場におけるパワーハラスメントの3つの要素

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ること
②　業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であること
③　労働者の就業環境が害される言動であること

この3つの要素については、厚生労働省の指針（令和2年厚生労働省告示第5号）で、その詳細が説明されています。この指針は「パワハラ防止指針」と呼ばれます。インターネットでも閲覧できますので

確認してみてください。以下では、職場におけるパワーハラスメントの定義を構成する上記の３つの要素を、パワハラ防止指針に沿って順に説明します。

②「優越的な関係を背景とした」言動とは？

まず、１つ目の要素から見てみましょう。

「優越的な関係を背景とした」言動とは、要するに、職場内で抵抗したり、拒絶したりすることが難しい関係を背景とする言動を言います。

パワハラ防止指針では、以下のとおり説明されています（パワハラ防止指針２(4)）。

「優越的な関係を背景とした」言動とは、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

典型的には、上司の部下に対する言動がこれにあたりますが、同僚や部下による言動もこれにあたることがあります。パワハラ防止指針では以下の例が挙げられています。

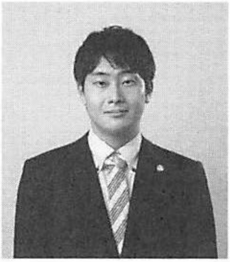
■「優越的な関係を背景とした」言動の例

- 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、その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、その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

■著者プロフィール

西川　暢春（にしかわ　のぶはる）

東京大学法学部卒業。25歳で弁護士となり、現在、弁護士法人咲くやこの花法律事務所代表弁護士。企業の人事担当者や社会保険労務士、人事専門家とともに企業の労務管理の改善、労使紛争の円満解決に取り組む。全国の企業経営者、人事担当者、社会保険労務士からZoomや電話等での相談を受け付け、事務所顧問先約500社。著書に『問題社員トラブル円満解決の実践的手法-訴訟発展リスクを9割減らせる退職勧奨の進め方』（令和3年)、『労使トラブル円満解決のための就業規則・関連書式作成ハンドブック』（令和5年）がある。企業向けブログ「咲くや企業法務.NET」、YouTubeメディア「咲くや企業法務TV」を毎週更新し、企業の労務管理を中心に解説。X（https://x.com/nobunobuno）では毎平日6時半に労働判例情報を提供中。



井田　瑞輝（いだ　みずき）

京都大学法科大学院修了。弁護士登録と同時に弁護士法人咲くやこの花法律事務所へ入所。入所以来、一貫して使用者側の労働問題の解決・予防に取り組む。労働者からの残業代請求事件や解雇の有効性が争われる事件、メンタルヘルス不調に起因する休職・復職を巡る紛争、労災請求への対応等の取扱いが多い。また、交渉事件や訴訟事件などの事後的な紛争解決だけではなく、紛争を未然に防ぐための予防法務にも取り組んでいる。

木澤　愛子（きざわ　あいこ）

東京大学大学院法学政治学研究科修了。弁護士法人咲くやこの花法律事務所所属。特に人事労務の分野で使用者側の立場から問題社員対応、ハラスメントトラブル、メンタルヘルス不調者対応、解雇トラブル、残業代請求などを多く扱っている。社会保険労務士や顧問先企業向けの法務セミナーにも積極的に取り組んでいる。

■YouTubeメディア

弁護士西川暢春の咲くや企業法務TV
https://www.youtube.com/channel/UCbwp9BNVEUan_fZwOErmBhQ

■企業向けブログ

咲くや企業法務.NET
https://kigyobengo.com/media/

■Twitter

https://twitter.com/nobunobuno