

はしがき

今回、ようやく長年の懸案であったパワハラに関する著作を書くことができた。たまたま、パワハラの規制法である労働施策総合推進法（旧雇用対策法）の改正が、令和元年5月29日に可決成立し、6月5日に公布された。その施行はおそらく令和2年4月1日である。

社会的にパワハラの存在が認知がされたのは平成15、16年頃と思われるが、法制化まではそれから実に15年ほど経過したことになる。その間、社会的には多くのパワハラに関する報道がなされ、その法的対応の重大性が叫ばれてきた。にもかかわらず、裁判例も積み重ならず、また、行政の対応も遅遅として進まず、問題を抱えることになる企業としても、どのように対応すべきかの羅針盤の定まらないままの状態が継続してきた。それが、まだまだ初歩であるとはいえ、法制化されたことにより、その課題の一部は解消されることになると思われ、その意義は極めて大きいといえる。

私としても、パワハラ問題は、この10年間、法律相談が極めて多い分野でありながら、結局は、事例毎の判断、事例毎の対応策を模索してきたにすぎず、統一的な判断、抜本的な対応策はとることはできなかったと感じているところである。

今後は、法律が制定され、更には指針が発表されることになるので、統一的な判断が可能になり、抜本的な対応が可能になってくるであろうと期待している。また、自分の意見をまとめた本書が出されたことによりパワハラ問題に関して、一応のけじめにはなるであろうか。その意味では感慨深いものがある。しかし、法整備が始まったからといってパワハラ問題は解決するにはほど遠い状況であり、むしろはじまりのような気がしている。

何故パワハラが起こるのかという課題については、未だに回答は出されていないし、皆目見当がつかない状況にあるのは気にかかる。つまり、原因の解明ができなければ、企業社会に於いて蔓延しているパワハラの抜本的な解決には結びつかないと思われるからである。人間社会においては、セクハラもパワハラも人間の本能に基づく行動であるかもしれず、おそらくは容易にはなくならないであろう。一定の規制を加えてそれらのハラスメントを押さえることはある程度は可能であるが、撲滅することはむずかしいのではないであろうか。その意味では、特にパワハラ対策は果てしなき戦いになるかもしれず、企業にとっては強い気構えが必要である。

本書はこれまで出されてきたパワハラ関連の判決を詳細に分析して紹介しているので、是非活用してほしい。

執筆にあたり、各判例の概要はもちろんのこと、難解な判例を理解しやすくするために、私個人の着眼点（外井弁護士の視点）や、判断を左右する要素になったと思われる事柄、キーワードを、類型の分析とともに紹介してみた。パワハラ問題への対応に苦慮している方々の参考になれば幸甚である。

さて、本書を書くに当たっては、税務研究会出版局の方々には大変お世話になった。企画が法案化の時期と重なり、その対応が難しい時期に大変な苦勞をおかけした。ここで御礼申し上げたい。

令和元年7月

弁護士 外井浩志

目 次

第1 ハラスメントに対する基本的な心構え

① 組織内でのハラスメントの撲滅の必要性	3
② ハラスメントによるダメージの大きさ	4
1. 組織としてのマイナス	4
2. 被害者の側のマイナス	5
③ 最近のハラスメントの現状	5
1. セクシュアルハラスメント	6
(1) セクハラは一般企業では減少傾向	6
(2) 対価型と環境型	6
(3) セクハラに関する裁判例	7
事例1 福岡セクハラ事件	8
事例2 京都セクハラ事件	9
事例3 日銀セクハラ事件	11
事例4 海遊館事件	12
事例5 学校法人M学園事件	16
2. マタニティハラスメント	18
(1) 妊娠・出産等の母性保護について	19
(2) 育児・介護休業等について	22
(3) マタハラに関する裁判例	24
事例1 広島市中央保健生協事件	24
事例2 ネギシ事件	27
事例3 ツクイほか事件	30
事例4 シュプリンガー・ジャパン事件	31
事例5 コメット歯科クリニック事件	32
3. アカデミックハラスメント	35
(1) セクハラ型	35

事例 1 T大学事件	36
事例 2 P大学事件	37
(2) パワハラ型	41
事例 3 兵庫教育大学事件	41
4. ジェンダーハラスメント	44
(1) ジェンダーハラスメントとは	44
(2) 性別による配置の限定	45
(3) 性別役割分担意識に基づいて発生するセクハラとの関係	46
(4) 結婚はまだか, 子供はまだかという発言	46
5. LGBTについて	47
6. パワハラ	48

第2 パワーハラスメントについての基本的知識

① はじめに	51
1. 増加するパワハラ	51
2. パワハラとは何か	51
3. パワハラの発生する原因	52
4. 何故, パワハラの加害者となるのか	54
② パワハラによる不利益	56
1. 被害者に対する不利益な結果・悪影響の発生	56
2. 企業への不利益(職場環境悪化への影響)	56
3. パワハラによる精神面への影響——PTSDの問題	57
4. パワハラと労災認定	58
③ パワハラの定義, 分類, 判断基準等	58
1. パワハラの定義	58
(1) 平成24年円卓会議の提言	58
(2) 平成30年検討会報告	59
(3) 平成30年分科会報告	61
2. 加害者と被害者の関係	62

(1) 平成24年円卓会議の提言	62
(2) 平成30年検討会報告	62
(3) 平成30年分科会報告	62
3. パワハラの種類	63
(1) 平成24年円卓会議の提言	63
(2) 平成30年検討会報告	64
(3) 平成30年分科会報告	66
4. パワハラの種類	67
5. パワハラの種類	67
(1) パワハラに関する行政対応の歴史	67
(2) パワハラの種類	68
④ パワハラに対する企業の対応	70
1. セクハラ指針との関係	70
2. 平成24年円卓会議の提言	71
3. 平成30年検討会報告	74
4. 平成30年分科会報告	76

第3 パワーハラスメントに関する裁判例の解説

① パワハラの種類	81
事例1 東芝（反省書提出等要求）事件	81
事例2 ダイエー事件	83
事例3 国鉄鹿児島自動車営業所事件	84
事例4 エールフランス事件	86
事例5 川崎市水道局いじめ自殺事件	88
事例6 国際信販事件	90
事例7 アジア航測事件	91
事例8 東京女子医大事件	93
事例9 誠昇会北本共済病院事件	94
事例10 A保険会社（上司損害賠償）事件	96

事例11	ヨドバシカメラ事件	98
事例12	ファーストリテイリングほか事件	100
事例13	前田道路事件	103
事例14	海上自衛隊（護衛艦さわぎり）事件	105
事例15	三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件	107
事例16	ヴィナリウス事件	109
事例17	富国生命保険事件	113
事例18	S工業事件	114
事例19	日本ファンド事件	117
事例20	海上自衛隊（護衛艦たちかぜ）事件	119
事例21	航空自衛隊 SHOP 事件	122
事例22	キリンエンジニアリング事件	124
事例23	資格試験教育会社事件	126
事例24	ダイクレ電業事件	127
事例25	アークレイファクトリー事件	129
事例26	第一興商事件	132
事例27	K化粧品販売事件	133
事例28	ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件	135
事例29	岡山県貨物運送事件	137
事例30	医療法人雄心会事件	140
事例31	メイコウアドヴァンス事件	142
事例32	鹿児島県・曾於市事件	144
事例33	公立八鹿病院組合ほか事件	146
事例34	社会福祉法人県民厚生会ほか事件	149
事例35	サントリーホールディングス事件	151
事例36	N社事件	153
事例37	サン・チャレンジ事件	156
事例38	暁産業事件	158
事例39	東京 MK タクシー事件	160
事例40	クレイン農協ほか事件	162

事例41	国家公務員共済組合連合会（C病院）ほか事件	164
事例42	M社事件	167
事例43	住吉神社事件	168
事例44	さいたま市（環境局職員）事件	171
事例45	市川エフエム放送事件	174
事例46	T庵経営者事件	177
事例47	コンビニエンスほか事件	179
事例48	SGS ジャパン事件	183
事例49	ディーコープ社事件	185
事例50	国立大学法人群馬大学事件	187
事例51	加野青果事件	188
事例52	F社事件	191
事例53	金沢大学ほか事件	194
事例54	航空自衛隊（セクハラ）事件	197
事例55	Y建築工事会社事件	200
事例56	A住宅福祉協会理事ほか事件	202
事例57	関西ケーズデンキ事件	204
事例58	共立メンテナンス事件	206
事例59	ゆうちょ銀行（パワハラ自殺）事件	209
事例60	大島産業事件	213
②	パワハラ労災事例	216
	1. パワハラ被害についての労災保険の適用	216
③	労災認定の場合の判断基準	217
	1. 基準変更の推移	217
	2. 認定基準の内容	217
	3. 行政取消訴訟の判断基準	218
④	パワハラに関する行政取消訴訟	219
事例1	静岡労基署長（日研化学）事件	219
事例2	名古屋南労基署長（中部電力）事件	220
事例3	京都下労基署長（富士通）事件	222

事例 4 地公災基金愛知県支部長（A市職員・うつ病自殺）事件 ……223

第4 パワーハラスメント規制の法制化

①	パワハラ規制の法制化へ ……	227
	1. 法制化への経緯 ……	227
	2. パワハラ規制（労働総合施策推進法の改正）の視点 ……	228
	3. パワハラ規制の内容 ……	229
	4. 法制化による影響 ……	233
	5. まとめ ……	235
②	その他のハラスメント関係の改正 ……	236
	1. セクシュアルハラスメント規制に関する男女雇用機会均等法の 改正内容 ……	237
	2. マタニティハラスメント規制に関する男女雇用機会均等法の 改正内容 ……	238
	3. マタニティハラスメント規制に関する育児・介護休業法の 改正内容 ……	239
③	施行期日、経過措置等 ……	240
	（参考）船員についての読替え ……	241

第5 パワーハラスメントへの具体的対応

①	はじめに ……	245
②	セクハラの場合の措置 ……	246
③	パワハラの場合の措置 ……	247
④	その他の措置 ……	248
⑤	パワハラへの疑いがある場合の対応 ……	250
⑥	日頃からの対策の重要性 ……	252

第6 就業規則等の例

① 企業の方針	257
② 就業規則の内容	258
1. 社員の心構えに関する定め	259
2. 社員の禁止行為に関する定め	259
3. 管理職の管理行為に関する定め	261
4. 被害者の申告行為とその後の措置に関する定め	261
5. 申告を受けた会社の対応に関する定め	262
6. 懲戒処分に関する定め	263
7. 教育, その他の必要な措置についての定め	264
③ 役員懲戒規程	264

第1

ハラスメントに対する 基本的な心構え

1 組織内でのハラスメントの撲滅の必要性

企業には以前からハラスメントは多くあった。おそらく、現在よりも凄まじいハラスメントが横行していた。当時は企業社会では許されるものとして、いろいろなハラスメントがなされており、それに対して弱者である従業員はそれを受けて退職するか、じっと我慢をするか、あるいは見て見ぬふりをして従ってきた。なかには民事事件はもちろんのこと、刑事事件になりかねないような行為も往々にして行われていたが、それに対しては多くは表面化せず、泣き寝入りしていたというのが実態であろう。セクシュアル（セクシャル）ハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、アカデミックハラスメント、アルコールハラスメント、等である（以下本書では主にセクハラ、パワハラ、マタハラ、アカハラ、アルハラと略称を用いる）。

これらのハラスメントに対して、弱者である従業員が正面からその被害救済に立ち上がるようになったのは、おそらくセクハラからであり、それが昭和の終わりから平成の初めころからである。そして、次第に、パワハラ、マタハラ、アカハラ、アルハラなどのその実態が表面化されることになり、従業員にとってはもちろん、企業にとっても、法的にもモラル的にも不公正なものとして認識されるようにはなったが、まだまだ十分にその実態が明らかにされているとは言えない。

以前から企業内の不公正・不公平な問題は取り上げられていたが、ハラスメントという観点からではなく、別の観点からであった。例えば、男女差別、思想信条差別、労働組合間差別などは、別の観点から捉えら

れて一部は問題とされてきた。

労働組合員には通常の仕事を与えず草むしりをさせるという事案は現在はパワハラと把握することになるだろうが、以前は労働組合員に対する差別であり、不利益取扱いの不当労働行為として取り扱われてきたのである。

以上のように、各種ハラスメントにつき、企業からそれらを撲滅すべきことは当然のことではあるが、これまで意外にそれらの行為が見過ごされてきたことを忘れてはならない。

2 ハラスメントによる ダメージの大きさ

各種ハラスメントが行われている企業は、多方面でのマイナスがあり、企業の活力がそがれ、場合によってはその存続も危ぶまれることになる。後述するようにハラスメントもいろいろ分類できるが、企業へのダメージがあるところは共通している。

1. 組織としてのマイナス

企業という組織としては、従業員同士の意思疎通がそがれてしまうことが指摘できる。具体的には次のa～eのとおりである。

- a 優勢な職員と劣勢な職員との分化
- b 職場の一体感の喪失
- c 意思疎通の喪失、組織の活力をそぐ

- d 場合によっては，労災請求・認定，損害賠償請求事件
- e 風評被害

2. 被害者の側のマイナス

ハラスメントの被害者である従業員については，次のa～cのようなマイナスが指摘できる。

- a 被害者のやる気の喪失，PTSD（外傷後ストレス障害），精神の病気，業務上疾病，自殺など
- b 被害者の家族，特に配偶者の苦しみ
- c 死亡した場合の長期にわたる憎しみ

3 最近のハラスメントの現状

ハラスメントの問題が指摘され始めて約30年を経過したが，その認識と対策は遅々として進んでいない。ただし，セクハラについては比較的
理解しやすく，また，その違法性が企業の従業員の社会認識に合致して
いたためか，その認識と対策は他のハラスメントに比較して一歩先んじ
ている。ここでは，セクハラ，パワハラ，マタハラ，アカハラ，ジェン
ダーハラスメントを中心に紹介する。その他のハラスメントとしては，
アルハラ（アルコールハラスメント：上司や先輩による飲酒の強要や一
気飲みの強制等によるハラスメント）があるが，本書では割愛する。

1. セクシュアルハラスメント

(1) セクハラは一般企業では減少傾向

セクハラについては、昭和の終わりから平成初期に社会問題となり、平成3年に沼津セクハラ事件の判決（ニューフジヤホテル事件（静岡地裁沼津支部平成2年12月20日判決，労働判例580号17頁））が出されてから次々と判決が出されたこと，男女雇用機会均等法の改正でセクハラ防止義務（均等法11①）が規定されて，それにより指針（「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についての指針」（平成18年10月11日厚労省告示615号，「セクハラ指針」））が出されたことによって企業内への周知と対策が取られたこともあり，かなり対応策は進展したといえる。そのため，セクハラは表面上はかなり減少したとあってよいだろう。

何故パワハラに比べて対応が早かったのかと言えば，セクハラについての教育の徹底と基準のわかりやすさが挙げられる。

セクハラは，今では数多くの裁判例が積み上げられ，前述のように均等法でセクハラ防止義務が定められたこと及びそれによりセクハラ指針が定められたことが対策が進んだ大きな要因である。

(2) 対価型と環境型

セクハラを分類すれば，対価型と環境型とに明確に区分できる。

均等法は，セクハラについて，「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」という対価型と，「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」という環境型に分けて規定している（均等法11