

## 『ハラスメント対応の実務必携Q &amp; A』

## 目次

**第1章 ハラスメント総論**

<b>I</b>	<b>ハラスメントの種類発生状況——問題の深刻さ</b>	2
Q 1-1-1	ハラスメントの種類	2
Q 1-1-2	労使紛争におけるハラスメントの発生状況・労災認定 におけるハラスメントの状況	3
<b>II</b>	<b>ハラスメント対策の必要性</b>	6
Q 1-2-1	ハラスメントによる企業のリスク	6
<b>III</b>	<b>ハラスメントへの法的規制の概観</b>	7
Q 1-3-1	ハラスメント全体の法的定義	7
Q 1-3-2	ILO におけるハラスメント法規制と我が国の相違	8
Q 1-3-3	労働者以外の役員・執行役員、また退職者等へのハラ スメント	10
Q 1-3-4	フリーランス法におけるハラスメント規制	12

## 第2章 多様なハラスメントをめぐる 法規制の概要と裁判例等の概要

Ⅰ 職場におけるパワハラ——SOGIハラ、カスハラを含む	16
1 パワハラの意義と概要	16
Q2-1-1 職場におけるパワハラの定義	16
Q2-1-2 「職場」とは	22
Q2-1-3 「労働者」とは	24
Q2-1-4 「優越的な関係を背景とした言動」とは	27
Q2-1-5 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」とは	29
Q2-1-6 「就業環境が害される」とは	31
2 パワハラ該当性の具体的判断——パワハラ指針と裁判例・相談事例	33
Q2-1-7 パワハラ3要素の充足の総合判断とパワハラ類型による該当性の具体的判断の意義	33
Q2-1-8 身体的な攻撃	36
Q2-1-9 精神的な攻撃	38
Q2-1-10 人間関係からの切り離し	43
Q2-1-11 過大な要求	46
Q2-1-12 過小な要求	49
Q2-1-13 個の侵害	52
Q2-1-14 SOGIハラ	56
Q2-1-15 アウティング	62
Q2-1-16 パワハラに明らかに該当しないと考えられる例に当たると思われるケースへの対応	64
Q2-1-17 一定の服装・マスクの着用等	65
Q2-1-18 コロナ関連パワハラ（リモハラを含む）	66

3	カスハラと企業対応	68
Q 2-1-19	カスハラとは	68
Q 2-1-20	カスハラ対策の必要性	71
Q 2-1-21	カスハラへの企業対応(1)——対策の枠組み	73
Q 2-1-22	カスハラへの企業対応(2)——行為類型ごとの対応例	76
Q 2-1-23	企業のカスハラ対策が評価された裁判例	81
4	企業や役員・上司等に対する損害賠償請求裁判例	83
Q 2-1-24	パワハラに関する職場環境調整義務	83
Q 2-1-25	自殺事例での企業の責任	85
Q 2-1-26	企業側の対応による二次被害からの免責	87
Q 2-1-27	上司のパワハラによる損害賠償請求事例	89
Q 2-1-28	役員のパワハラによる損害賠償請求事例	90
Q 2-1-29	パワハラによる損害賠償の内容	91
Q 2-1-30	パワハラによる慰謝料	92
Q 2-1-31	パワハラ損害賠償での過失相殺・素因減額	93
5	労災認定裁判例	94
Q 2-1-32	パワハラ労災認定基準の概要	94
Q 2-1-33	パワハラ労災認定関連裁判例の動向	97
Q 2-1-34	カスハラ労災認定の基準の概要	99
Q 2-1-35	カスハラでの労災裁判例	102
6	パワハラをめぐる懲戒処分等の人事・労務管理上の措置	104
Q 2-1-36	職場環境調整義務としての異動	104
Q 2-1-37	職場環境調整義務としての自宅待機	107
Q 2-1-38	パワハラに対する懲戒処分	109
7	パワハラ事案での紛争解決事例	113
Q 2-1-39	指導・助言の事例	113
Q 2-1-40	あつせん・調停での事例	116
II	職場におけるセクハラ	119
1	セクハラの意義と概要	119

Q 2-2-1	職場におけるセクハラ <span>の定義</span> ……………	119
Q 2-2-2	「職場」とは……………	123
Q 2-2-3	「性的な言動」とは……………	125
Q 2-2-4	「性的な言動の行為者」とは……………	128
Q 2-2-5	対価型セクハラとは……………	131
Q 2-2-6	環境型セクハラとは……………	134
Q 2-2-7	セクハラ該当性の判断基準……………	137
Q 2-2-8	職場内外で起きやすい性的言動……………	140
Q 2-2-9	男性に対するまたは同性間のセクハラ……………	142
Q 2-2-10	複数企業間をめぐるセクハラへの協力対応……………	144
2	<b>セクハラ該当性の具体的判断——セクハラ指針と裁判例・相談事例</b> ……………	146
Q 2-2-11	セクハラ該当性の具体的判断要素……………	146
Q 2-2-12	身体的接触等：指針等における該当例……………	150
Q 2-2-13	身体的接触——裁判例における該当例・非該当例……………	152
Q 2-2-14	性的発言——指針における該当例……………	154
Q 2-2-15	性的発言——裁判例における該当性・非該当性……………	156
Q 2-2-16	男性に対するセクハラ裁判例……………	159
3	<b>企業や役員・上司等に対する損害賠償請求裁判例</b> ……………	161
Q 2-2-17	セクハラに関する職場環境調整義務の内容……………	161
Q 2-2-18	自殺事例……………	165
Q 2-2-19	企業や役員・上司等に対する事例……………	167
Q 2-2-20	職務執行性——盗撮事案……………	171
Q 2-2-21	企業の指針順守による免責抗弁……………	175
Q 2-2-22	セクハラ損害賠償額、慰謝料の動向……………	178
Q 2-2-23	セクハラ損害賠償での過失相殺・寄与分減額……………	180
Q 2-2-24	セクハラ行為存否の認定の困難……………	182
Q 2-2-25	同意の存否・評価の困難……………	184
Q 2-2-26	事実把握上の留意点……………	187
4	<b>労災認定裁判例</b> ……………	189
Q 2-2-27	セクハラ労災認定基準の概要……………	189

Q 2-2-28	セクハラ労災認定関連裁判例の傾向	192
5	セクハラをめぐる懲戒処分等の人事・労務管理上の措置	195
Q 2-2-29	職場環境調整義務としての異動	195
Q 2-2-30	職場環境調整義務としての自宅待機	197
Q 2-2-31	セクハラに対する懲戒処分	199
6	セクハラ事案での紛争解決事例・書式例等	203
Q 2-2-32	指導・助言・あつせん・調停	203
	【書式1】 労働局長へのあつせん申請書（厚生労働省）	204
	【書式2】 均等法に基づく調停申請書（厚生労働省）	207
Q 2-2-33	示談・和解事例	210
	【書式3】 和解による合意書	210
III	職場におけるマタハラ、ケアハラ	212
1	マタハラ、ケアハラの定義	212
Q 2-3-1	マタハラとは	212
Q 2-3-2	ケアハラとは	214
Q 2-3-3	「業務上の必要性」の判断	216
Q 2-3-4	制度等の利用への嫌がらせ型	217
Q 2-3-5	対象となる制度または措置	219
Q 2-3-6	防止措置が必要となる行為等	220
Q 2-3-7	制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害するもの	222
Q 2-3-8	対象者・行為者と判断基準	224
Q 2-3-9	制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの	226
Q 2-3-10	保護対象者・行為者と判断基準	227
Q 2-3-11	対象となる事由	228
Q 2-3-12	防止措置が必要となる行為	229
Q 2-3-13	保護対象者・行為者と判断基準	230
Q 2-3-14	マタハラ・ケアハラに該当しない業務上の必要性に基づく言動	231

Q 2-3-15	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い	233
Q 2-3-16	育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱い	236
2	マタハラをめぐる裁判例	238
Q 2-3-17	マタハラをめぐる裁判例	238
3	マタハラ事案での紛争解決事例	243
Q 2-3-18	指導・助言の事例	243
Q 2-3-19	あっせん・調停での事例	245

## 第3章 ハラスメントに対して法令等で求められる対応

I	ハラスメント防止のための関係者の責務	248
Q 3-1-1	ハラスメント防止のための国の責務	248
Q 3-1-2	ハラスメント防止のための事業主・役員の責務	252
Q 3-1-3	ハラスメント防止のための労働者の責務	256
II	ハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等	259
Q 3-2-1	事業主の方針の明確化およびその周知・啓発	259
【書式4】	ハラスメントの防止等に関する規程	263
【書式5】	ハラスメント防止文書(1) (厚労省パンフレット)	269
【書式6】	ハラスメント防止文書(2)	272
【書式7】	就業規則懲戒規定例(1) (厚労省パンフレット)	275
【書式8】	就業規則懲戒規定例(2) (厚労省パンフレット)	276
Q 3-2-2	相談に応じ適切に対処するために必要な整備	277
【書式9】	リーフレットへの記載例 (厚労省パンフレット)	279
Q 3-2-3	職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切	

	な対応	281
Q 3-2-4	相談や事後対応におけるプライバシーの保護、相談や事実確認への協力を理由とする不利益取扱い禁止の周知・啓発	287
Q 3-2-5	マタハラにおけるマタハラの原因や背景となる要因を解消するための措置	291
Q 3-2-6	セクハラへの複数企業間をめぐる協力義務	293
Q 3-2-8	実施が「望ましい」とされている取組み	295

## 第4章 ハラスメントへの紛争の 解決方法

I	ハラスメントへの紛争解決援助制度等	300
Q 4-1-1	厚労大臣による助言・指導・勧告・企業名公表制度等	300
Q 4-1-2	都道府県労働局の紛争調整委員会の調停	302
	【書式10】 調停申請書（パワハラの場合）	304
Q 4-1-3	ハラスメントの存否等につき真偽不明の際の紛争委員会による調停の利用	306
II	ハラスメント損害賠償請求紛争の解決方法 ——職場環境調整を含む	307
Q 4-2-1	示談・和解交渉	307
	【書式11】 被害者・加害者・会社の三者での和解書——懲戒処分受諾・再発防止条項を含む	308
Q 4-2-2	民事調停	310
	【書式12】 調停申立書	312
Q 4-2-3	労働審判	314

目 次

【書式13】 労働審判手続申立書	317
Q 4 - 2 - 4 民事訴訟	321
【書式14】 債務不存在確認訴訟の訴状	322
Q 4 - 2 - 5 和解・調停条項例	324
【書式15】 和解条項——謝罪・再発防止条項を含む	324
• 判例索引（年月日順）	326
• 編者・執筆者紹介	333