

はしがき

ハラスメント、特に、パワハラは、現在、労使関係での紛争類型別では最もホットな問題です。

ハラスメントをめぐる多様な紛争は、①ハラスメントが原因の労災認定や、②損害賠償請求事件（従業員への職場復帰環境調整を含む）、あるいは③ハラスメントで精神疾患となり休職となった従業員の職場復帰環境調整、復職可否の判断をめぐる紛争、④ハラスメントに対する懲戒処分、解雇、雇止め、人事上の異動、自宅待機等の有効性をめぐる紛争など多様です。

たとえば、第1章で述べるように、「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、パワハラ（いじめ・嫌がらせ）が15年連続、紛争類型別ではトップでなっています。しかし、そこで、解決されなかった案件が労働審判、訴訟等に進んだのは極めてわずかです。その原因の大きな要因として、弁護士費用を含んだ訴訟費用の負担感や、立証の困難や手続の煩雑さへの嫌悪・回避等が寄与していることが推認されます。

特に、②損害賠償請求事件（従業員への職場復帰環境調整を含む）と③パワハラで精神疾患となり休職となった従業員の職場復帰環境調整の調整等に関しては、労働審判ではわずかに期待されますが、3回の回数制限の中では容易ではなく、紛争解決手段の選択としては、たとえば、民事調停手続の中で、労働契約法5条の安全配慮義務を踏まえつつも、条理を踏まえ、相互の互譲により、納得のいく解決を図るのも、泣き寝入りしている従業員を救済することに大いに資するものと考えられます。また、企業にとっても、パワハラは、地裁、高裁で判断が分かれるなど予見可能性が極めて低い部分が大きく、リスク回避の観点からも、また、判決となって企業名が出てブランドイメージを壊したくない必要性も高いものがあると体感しています。

以上のような問題意識から、本書は、企業の人事・労務関係者、弁護士、社会保険労務士等の方々に向けて、ハラスメントをどのように理解し紛争解決手段の選択も含めて対応すべきなのかを、多種多様な各ハラスメントの基礎から、法令・指針、労働局等での解決事例、裁判例、労災認定基準等を参照しながら多様なハラスメント実務対応の必携となるべく、適切な労務管理

を行うための実務に必要となる規定例、トラブルが発生した場合の対処法なども含めて、総合的にQ & Aで解説し、実務のニーズに応えようとするものです。

執筆中の令和5年4月28日には、フリーランサーに対するハラスメントの法規制を明示したフリーランス法が成立し、発刊直前の同年7月11日には国・人事院（経産省職員）事件についての最高裁判決が出されました。本書では、これらを織り込むとともに、統計データも同年6月30日公表のものに更新するなどして、最新の情報を提供することとしました。

なお、本書は、編者代表による章立て、テーマ等の調整はなされていますが、各執筆者は、自説を述べるのではなく、法令・指針・裁判例・判例を中心に、できうる限り客観的に、前述の目的を狙って各自が独自に執筆しました。したがって、各所で示されている見解は各担当執筆者の個人の責任において示されたもので、著者全員の統一見解でも、編者たるロア・ユナイテッド法律事務所の統一見解というものではないこと、そのため、最低限の調整はしたものの、各所での各人の説明と利用者の便宜のためリファアーには留意しましたが、強いて各項目相互間の解説につき若干の、重複・矛盾にも調整を行っていないことをお断りしておきます。

本書が、人事・労務に関係し、あるいは、これに興味ある方々にいささかでもお役に立ち、各企業と従業員全体が、よい意味での日本的経営の根幹である人本主義の理念の下に、公正かつ規律ある企業文化を形成され、もって、まさに、職場での安全、生命と健康という、根源的な問題につき、企業の発展と従業員の福祉を向上させることに寄与できれば筆者一同の望外の喜びとするとところです。

最後に、本書の企画、刊行全般について、(株)民事法研究会の田口信義氏、編集部の田中敦司氏、当事務所の担当の吉野麻耶をはじめとする皆さんにいろいろとお骨折りいただいたことに御礼申し上げます。

令和5年7月

編者代表

弁護士法人ロア・ユナイテッド法律事務所

代表パートナー弁護士 岩出 誠

第1章

ハラスメント総論

I ハラスメントの類型発生状況 ——問題の深刻さ

Q 1-1-1 ハラスメントの類型

ハラスメントにはどのような類型がありますか。

A

ハラスメントには、法令で法的に位置づけられているだけでも、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、育児介護休業等関連ハラスメント、パワーハラスメントがあります。

◀ 解説 ▶

詳細な内容は、各類型別のハラスメントで詳述しますが、法令でハラスメント防止措置義務が定められているものだけでも、雇用機会均等法（均等法）によるセクシュアル・ハラスメント、均等法と育児介護休業法（育介法）によるマタニティ・ハラスメント、育介法による育児介護休業等関連ハラスメント、労働施策法によるパワーハラスメントに類型化されます（以下、それぞれ「セクハラ」「マタハラ」「ケアハラ」「パワハラ」ともいいます）。

その他、指針が言及する後述のカスハラ、SOGI ハラのほか、社会的には、アカハラ、リモハラ等もよくマスコミ等で言及されています。この中で、最も深刻で被害が拡大しているのがパワハラです。

（岩出 誠）

Q1-1-2 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

労使紛争におけるハラスメントの発生はどのような状況となっていますか。

A ハラスメント、特にパワハラは、現在、労使関係での紛争類型別では最もホットな問題です。

ハラスメントをめぐる多様な紛争は、①ハラスメントが原因の労災認定や、②損害賠償請求事件（従業員の職場復帰環境調整を含む）、あるいは③ハラスメントで精神疾患となり休職となった従業員の職場復帰環境調整、復職可否の判断をめぐる紛争、④ハラスメントの直接の加害者に対する懲戒処分・解雇・人事異動等の有効性をめぐる紛争など多様です。

◀ 解説 ▶

1 個別労働紛争解決制度の施行状況にみられるパワハラの現状

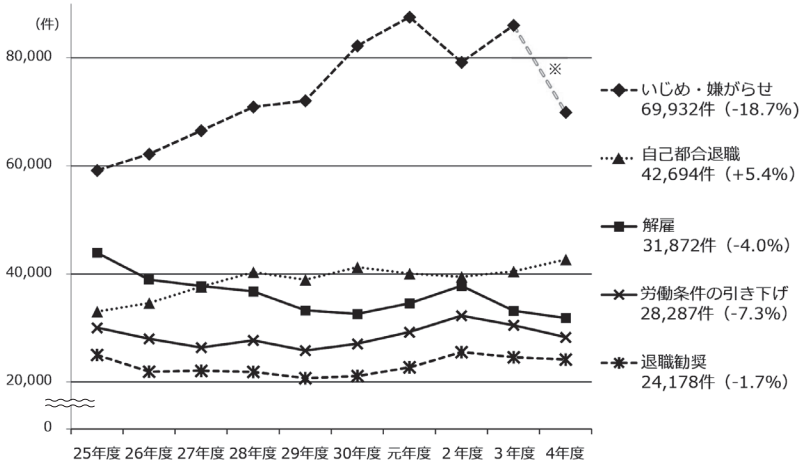
令和5年6月30日公表の「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（厚労省 HP）によれば、総合労働相談は124万8368件で、15年連続で100万件を超え、高止まり、相談内容は「いじめ・嫌がらせ」（現在では、パワハラに該当する事案）が11年連続トップとなっています（次頁〈図1〉参照）。あっせんの申請数においても、同様の傾向が認められます（次頁〈図2〉参照）。

なお、上記統計で、令和2年度で数字が下がったように見えるのは同年6月から紛争解決援助制度の統計が雇用環境・均等部（室）に変更になったことによるもので、同4年度で下がっているように見えるのは、改正労働施策法の施行により集計方法が変更になったもので（各図の注参照）で、増大の動きには変化がありません。

2 過労死・過労自殺の労災認定におけるハラスメントの惨状

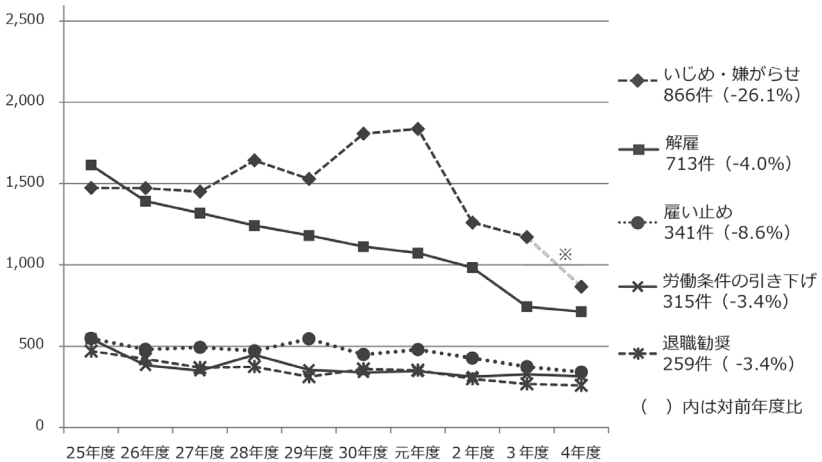
(1) 精神障害、過労自殺等の労災補償状況にみるパワハラの現状

〈図1〉 民事上の個別紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※令和4年4月の改正労働施策法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談はすべて(同法に基づく対応となり)別途集計されることとなった。同法に関する令和4年度の相談件数は5万840件に上っている。 出典：厚生労働省「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

〈図2〉 紛争調整委員会によるあっせん | 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



※令和4年4月の改正労働施策法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談はすべて(同法に基づく調停の対象となり)別途集計されることとなった。同法に関する令和4年度の調停申請受理件数は368件である。 出典：厚生労働省「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

令和5年6月30日公表の「令和4年度『過労死等の労災補償状況』」（厚労省HP）によれば、精神障害に関する事案の労災補償状況の中で、精神障害や過労自殺事案では、過重労働よりも、パワハラが主たる原因となっています（有名な、平成27年12月の高橋まつりさんの自殺事件でも、上司などのパワハラの言動が問題とされていました）。すなわち、精神障害の原因となった出来事（精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、認定基準において、一定の事象を類型化したもの）別においては、支給決定件数は、①「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」147件（令和3年度125件）、②「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」89件（同66件）、③「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」78件（同71件）の順に多くなっています。①は令和2年度の99件から令和3年度、令和4年度と、大幅に増加しているほか、④「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」73件（同61件）も後述のようにパワハラと認定され得ることを考慮すると、精神障害発症原因の上位をハラスメントが占めていると評し得ます。

（2）脳・心臓疾患の労災補償状況にみるパワハラの現状

さらに、後述するように、脳・心臓疾患においても、パワハラが原因となっている事案も増加し（パワハラを考慮した例として、亀戸労基署長（千代田梱包）事件・東京高判平20・11・12労経速2022号13頁（部長からの、1か月に2回以上、執拗に、かつ、数回は2時間を超えて起立させたまま、叱責したことを肉体的疲労のみならず、心理的な負担として考慮）、国・島田労基署長事件・東京高判平26・8・29労判1111号31頁（数十分にわたり一方的に怒鳴られ、加えて総務部長から見積書等の決裁を拒否され、繰り返して決裁してくれるよう求めざるを得ない状況に置かれて、責任を押し付けられた精神的負荷を考慮）、カスハラを考慮した例として、国・宮崎労基署長（宮交ショッピングアンドレストラン）事件・福岡高宮崎支判平29・8・23労判1172号43頁（商品に異臭がするとのクレーム対応のいわゆるカスハラを考慮）等。詳細は岩出・大系478頁参照）、それが労災認定基準の改正を導いていることを踏まえると、労災の面からもハラスメント、とりわけパワハラの深刻な状況が読み取れます。

（岩出 誠）

II ハラスメント対策の必要性

Q 1-2-1 ハラスメントによる企業のリスク

ハラスメントによる企業のリスクにはどのようなものがありますか。

A

ハラスメントによる企業のリスクとしては、貴重な人財である、①労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、②労働者の就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害します。

また、企業・使用者にとっても、③高額の賠償にとどまらず、④職場秩序や円滑な業務の遂行を阻害し、⑤社会的評価に影響を与える問題も深刻なものとなっています。

◀ 解説 ▶

1 労働者個人へのリスク

ハラスメントは、労働者個人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等人権にかかわる許されない行為であり、職場環境を悪化させるものです。こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には心身の健康の悪化による休職や退職、さらには、命すら危険にさらされる場合もあります。

2 企業へのリスク

ハラスメントは、企業にとっても、職場秩序の乱れや職場全体の生産性にも悪影響を及ぼし、業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きなリスクとなっています。

特に、パワハラ自殺などの報道によるいわゆるレピュテーションリスクは急騰しています（有名な第二次電通事件のほか、最近の「トヨタのパワハラ自殺」報道が顕著な例です（2022年2月1日朝日新聞デジタル版等））。

（岩出 誠）

Ⅲ ハラスメントへの法的規制の概観

Q1-3-1 ハラスメント全体の法的定義

ハラスメント全体に関する法的定義はどうなっていますか。

A

ハラスメント全体に関する法的定義は、労働施策法4条1項15号の定める「職場における労働者の就業環境を害する言動」とされます。

◀ 解説 ▶

令和元年通常国会にて、均等法、育介法改正によるセクハラ、マタハラ、ケアハラの各防止対策の強化に加えて、パワハラ防止措置義務等を定めた労働施策法改正を含む「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立しました。

労働施策法4条1項柱書にあるように、同法「第1条第1項の目的」（「国が……労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資すること」）を達成するため、「総合的に取り組まなければならない」事項の一つとして、同項15号は、「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること」が掲げています。これが、上記各ハラスメント対策全般に対する国の基本的姿勢を示しています。

(岩出 誠)

II 職場におけるセクハラ

1 セクハラの実態と概要

Q2-2-1 職場におけるセクハラの実態

指針が定めるセクハラの実態はどのような内容でしょうか。

A

労働者の意に反する性的な言動に対する対応により、労働者が労働条件につき不利益を受ける「対価型」と、労働者の意に反する性的な言動により、労働者の就業環境が害される「環境型」の双方を含んで定義されています。

◀ 解説 ▶

1 セクハラ指針

セクハラは、身体的接触を含むものから性的言動によるものまで、極めて多様な行為類型が存在しますが、そのいずれも個人としての尊厳を傷つけ、就業環境を悪化させる行為といえます。均等法では、「事業主は、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、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と定め（均等法11条1項）、ここでいう事業主が講ずべき措置について、セクハラ指針（「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等についての指針」（平18・10・11厚労告615、最終改正令2・1・15厚労告6）が定められています（同条4項）。

2 セクハラの実態

セクハラ指針によれば、「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」を職場におけるセクシュアルハラスメントと定義しています。

すなわち、職場におけるセクハラには、「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」（対価型セクハラ）と、「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」（環境型セクハラ）の2つに類型化することができます（それぞれの詳細については、Q2-2-5およびQ2-2-6で解説）。

なお、職場におけるセクハラは、男性と女性の間で生じるものに限られず、同性に対するものも含まれます。そして、被害を受けた者の性的指向または性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクハラは、セクハラ指針の対象になります。

3 労働者の範囲

セクハラの実態という「労働者」とは、いわゆる正社員のみならず、パートタイム労働者、契約社員等のいわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてが含まれます。

(1) 採用内定者

採用内定者も始期付解約権留保付の労働契約が成立していると解されるため（大日本印刷事件・最判昭54・7・20民集33巻5号582頁）、ここでいう「労働者」として、セクハラからの法的な保護対象となります。行政通達においても、「採用内定者についても、法第11条第1項の雇用管理上の措置や同条第2項の相談等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の対象となるものであり、採用内定取消しは不利益な取扱いに含まれる」と述べています（令2・2・10雇均発0210第2号）。

(2) 派遣労働者

派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先）についても、派遣法47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされます。そのため、派遣先は、派遣労働者についても、その雇用する労働者と同様にセク

ハラ防止のために雇用管理上必要な措置を講じる必要があります。

(3) フリーランス（個人事業主）

セクハラ指針の保護対象は「事業主が雇用する労働者の全て」について広く認められる一方、「労働者」ではないフリーランス（個人事業主）は明示されていません。しかし、被害を受けたフリーランスから、加害労働者およびその会社に対し、損害賠償請求が可能な場合はあり得ますし、企業としても、加害労働者に対する異動等の人事上の措置や懲戒処分を課すことは当然検討されるでしょう。相手が「労働者」であるか否かにかかわらず、セクハラが許容されるものではありません。

近時の裁判例でも、会社と業務委託契約を締結していた社外のフリーランス（個人事業主）に対して、代表者がハラスメント行為を行った行為に関し、代表者の不法行為責任（民法709条）および会社の安全配慮義務違反に基づく債務不履行責任（民法415条）を認めた事案があります（アムール事件・東京地判令4・5・25労判1269号15頁）。

なお、フリーランスに対するハラスメントについては、令和5年4月28日にフリーランス法が成立し、発注主によるハラスメントが法規制の対象となることが明示されています（Q1-3-4参照）。

4 セクハラに対する法的保護

職場におけるセクハラに該当する場合、大きく分けて、①刑事的責任、②民事的責任、③行政的制裁の3点から検討することができます。

(1) 刑事的責任

特にセクハラの行為態様が悪質な場合、刑事責任が問われる場合もあります。刑法上の不同意性交等罪（刑法177条。令和5年改正前は強制性交等罪および準強制性交等罪）、不同意わいせつ罪（刑法176条。同強制わいせつ罪および準強制わいせつ罪）のほか、迷惑防止条例違反やストーカー規制法に抵触するケースもあるでしょう。

(2) 民事的責任

職場におけるセクハラに関し、行為者本人に対する損害賠償責任に加え、その雇用主に対する損害賠償責任（使用者責任）等の民事的責任を発生させ

ことがあります。これらは、被害者からの慰謝料等の損害賠償請求の形をとるものですが、これ以外にも、セクハラに係る民事事件として、解雇の目的がセクハラ被害申告への報復だと主張される地位確認事件や、セクハラとの疑いをかけられた加害者からの名誉毀損、懲戒処分の効力を争う紛争という形で現れることもあります。

(3) 行政的制裁・救済制度

セクハラ指針においては、職場におけるセクハラ防止のために事業主が講ずべき措置を定めています。具体的には、事業主は、同指針の求める「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」、「相談（苦情を含む。）に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備への対応」、「職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」のそれぞれについて適切な措置を講じる必要があります。

これに違反した場合、指導の対象になることに加え、違反企業名の公表の対象にもなっていることに注意が必要です（均等法30条）。

また、職場におけるセクハラは、機会均等調停会議による調停（均等法18条）の対象にもなっています。同調停を活用した救済を受けることも可能です。

（織田 康嗣）

Q2-2-2 「職場」とは

セクハラの定義における「職場」とは、どのような範囲を指すのでしょうか。

A

「職場」とは、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であればこれに該当します。

◀ 解説 ▶

1 セクハラ指針

Q2-2-1で述べたとおり、セクハラに該当するには、「『職場』において行われる性的な言動」に該当する必要があります。この点、セクハラ指針によれば、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、「職場」に含まれ得るとし、特に宴席がセクハラ的舞台となりやすいことを踏まえ、「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」としています。通常就業する場所に限らず、業務を遂行する場所を「職場」としている点で、パワハラ定義における「職場」の考え方（Q2-1-2参照）と同じです。

なお、セクハラ指針では、宴席、懇親会等の「職場」該当性について明言していませんが、実質上職務の延長と考えられるものであれば、「職場」に該当するといえます。会社が主催し、費用も負担している一次会だけでなく、管理職や役員同席の二次会、三次会などは職場の延長とされやすいといえるでしょう。同様に、社員寮や通勤中であっても、職務の延長と考えられる場合には、「職場」に該当するといえます。その判断にあたっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意か等を考慮して個別に行うべきと解されます（改正均等法施行通達）。

《編者》

弁護士法人 ロア・ユナイテッド法律事務所

[所在地] 〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-1-23
虎ノ門東宝ビル9階

TEL: 03-3592-1791(代)

FAX: 03-3592-1793

URL: www.loi.gr.jp

〈メルマガ登録のお勧め〉

ロア・ユナイテッド法律事務所では、人事労務全般にわたる諸問題について、メルマガ登録をいただいた方に、毎月メルマガを発信させていただいております。ご希望の方は、下記 URL の説明に沿ってお申込みをお待ちしております。

<https://www.loi.gr.jp/bookseminar/register/>

* 執筆者は全員、弁護士法人ロア・ユナイテッド法律事務所所属 *

《編者代表》

岩出 誠（いわで まこと、弁護士）[代表パートナー]

[略歴]

- 昭和44年 都立日比谷高校卒業
- 48年 千葉大学人文学部法経学科法律専攻卒業
東京大学大学院法学政治研究科入学（労働法専攻）
司法試験合格
- 50年 同研究科を修了、司法研修所入所
- 52年 同所修了
- 61年 岩出総合法律事務所を開設
- 平成8年 千葉県女性センター運営委員に就任
- 10年 柏市男女共同参画推進審議会会長に就任（～平成14年3月）
東京簡易裁判所調停委員に就任
- 13年 厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会公益代表委員に就任
（～平成19年4月）
ロア・ユナイテッド法律事務所に改組
- 17年 青山学院大学大学院ビジネス法務専攻講師（労働法）に就任
- 18年 首都大学東京（現・東京都立大学）法科大学院講師（労働法）、
青山学院大学客員教授に各就任（～平成30年3月）
- 19年 千葉大学法科大学院講師（労働法）に就任
人事院職員福祉局補償課精神疾患等認定基準研究会委員に就任
- 20年 千葉大学法科大学客員教授に就任（～平成29年3月）
- 22年 東京地方裁判所調停委員に就任
厚生労働省「外ばう障害に係る障害等級の見直しに関する専門検討会」
専門委員就任
- 26年 千葉県職員セクハラ・パワハラ相談等処理アドバイザー
- 30年 明治学院大学客員教授就任
- 令和2年 日弁連労働法制委員会委員

【主な著書・論文】

〈著書〉『注釈 労働組合法（上・下）』（共著、有斐閣）、『第3版・労使関係の法律相談』（共著、有斐閣）、『注釈労働時間法』（共著、有斐閣）、『注釈 労働基準法（上・下）』（共著、有斐閣）、『労働法実務大系〔第2版〕』（民事法研究会）、『実務 労働法講義（上・下）〔第3版〕』（民事法研究会）、『「労働事件」実務入門—現代の重要紛争類型を中心として—』（司法協会）、『新型コロナ 労務トラブル ケース別相談事例集』（日本法令）、『判例解釈でひもとく働き方改革関連法と企業対応策』（清文社）、『労災民事賠償マニュアル 申請、認定から訴訟まで』（ぎょうせい）、『論点・争点 現代労働法〔改訂増補版〕』（編著、民事法研究会）、『判例にみる労務トラブル解決のための方法・文例』（編著、中央経済社）、『会社と社員の法律相談（岩出誠ほか編著、学陽書房）、『働く人のための法律相談』（編著、青林書院）、『改正労働法への対応と就業規則改訂の実務』（日本法令）、『労働事件実務マニュアル』（編著、ぎょうせい）、『会社分割における労働契約承継法の実務Q&A』（共著、日本法令）、『雇用機会均等法・育児介護休業法』（共著、中央経済社）、『労基法・派遣法の改正点と企業の実務対応』（日本法令）、『詳解・労基法改正点と企業実務のすべて』（日本法令）、『社員の健康管理と使用者責任』（労働調査会）、『人材ビジネスの法務』（編著、第一法規）、『職場のトラブル解決の手引き』（共著、日本労働研究機構・改訂）、『労働安全衛生法・労災保険法等の改正点と企業の実務対応』（日本法令）、『労働契約法・改正労基法の個別的論点整理と企業の実務対応』（日本法令）、『労働契約法って何？』（共著、労務行政）、『Q&A 労働契約法・パートタイム労働法等の要点』（共著、新日本法規）、『変貌する労働と社会システム』（共著、信山社）、ほか多数。

〈論文〉「従業員の健康管理をめぐる法的諸問題」日本労働研究雑誌441号12頁、「雇用・就職情報誌への法的規制をめぐる諸問題」ジュリスト850号82頁、「脳・心臓疾患等の労災認定基準改正の与える影響」ジュリスト1069号47頁、「パワハラによる自殺と企業の賠償責任」ダイバーシティ21・2010／秋第2号12頁、「派遣元・派遣先に求められる実務対応」ビジネスロー・ジャーナル29号38頁、「会社分割に伴う労働契約承継手続と同手続違反の効果—日本アイ・ビー・エム事件—」商事法務1915号4頁、「偽装請負の態様で就労中の派遣労働者の過労自殺と企業責任」ジュリスト1414号252頁、ほか多数。

《執筆者》

村林 俊行（むらばやし としゆき、弁護士）[パートナー弁護士]

中央大学法学部法律学科卒業

平成9年弁護士登録

青山学院大学大学院ビジネス法務専攻講師（労働法担当、平成18～29年度）

東京弁護士会副会長（令和元年度）

[著作]『未払い残業代をめぐる法律と実務』（編著、日本加除出版）、『解雇事例をめぐる弁護士業務ガイド』（編著、三協法規出版）、『有期契約社員の無期転換制度 実務対応のすべて』（編著、日本加除出版）、『労災民事賠償マニュアル』（共著、ぎょうせい）、『新・労働法実務相談』（共著、労務行政・共著）、ほか多数。

石居 茜（いしい あかね、弁護士）[パートナー弁護士]

同志社大学大学院法学研究科修了

平成14年弁護士登録

[著作]『会社と社員の法律相談』（共著、学陽書房）、『人材サービスの実務』（共著、第一法規出版）、『論点・争点・現代労働法』（共著、民事法研究会）、『Q&A 労働契約法の解説』（共著、ぎょうせい）、『労災民事訴訟の実務』（共著、ぎょうせい）、『労働訴訟手続法』（共著、青林書院）、ほか多数。

木原 康雄（きはら やすお、弁護士）[パートナー弁護士]

早稲田大学法学部卒業

平成15年弁護士登録

[著作]『人材サービスの実務』（共著、第一法規）、『労働事件—立証と証拠収集〔改訂版〕』（共著、創耕舎）、『労災民事賠償マニュアル』（共著、ぎょうせい）、『メンタルヘルスの法律問題』（共著、青林書院）、『事例で学ぶ労働問題対応のための民法基礎講座』（共著、日本法令）、ほか多数。

難波 知子（なんば ともこ、弁護士）

首都大学東京（現・東京都立大学）大学院社会科学研究科法曹養成専攻修了

平成20年弁護士登録

東京都港区法律相談委員

[著作]『新型コロナ対応 人事・労務の実務Q&A』（共著、民事法研究会）、『第3版 新・労働法実務相談 職場トラブル解決のためのQ&A』（共著、労務行政）、

『労災の法律相談』（共著、青林書院）、『労働事件立証と証拠収集〔改訂版〕』（共著、創耕舎）、『人事労務担当者の疑問に答える平成30年改正労働基準法』（共著、第一法規）、『労災民事賠償マニュアル』（共著、ぎょうせい）、ほか。

中村 仁恒（なかむら よしひさ、弁護士）

早稲田大学法学部卒業、早稲田大学法科大学院修了

平成27年弁護士登録

成蹊大学講師（非常勤）

東京都港区法律相談委員

東京弁護士会労働法制特別委員会委員（2018年～2020年）

【著作】『実務 Q&A シリーズ 懲戒処分・解雇』（共著、労務行政）、『実務 Q&A シリーズ 募集・採用・内定・入社・試用期間』（共著、労務行政）、『人材サービスの実務』（共著、第一法規）、『証拠収集実務マニュアル 第3版』（共著、ぎょうせい）ほか。「労政時報」等専門誌への寄稿多数。

織田 康嗣（おだ やすつぐ、弁護士）

中央大学法学部卒業、中央大学法科大学院修了

平成29年弁護士登録

東京弁護士会労働法制特別委員会幹事（平成31年度～令和4年度）

【著作】『最新整理 働き方改革関連法と省令・ガイドラインの解説』（共著、日本加除出版）、『労災の法律相談』（共著、青林書院）、『働き方改革関連法判例解釈でひもとく改正法解説と企業対応策』（共著、清文社）、『新労働事件実務マニュアル〔第5版〕』（共著、ぎょうせい）、『労働契約法のしくみと企業対応 Q&A』（共著、ぎょうせい）、『実務 Q&A シリーズ 退職・再雇用・定年延長』（共著、労務行政研究所）ほか。

中野 博和（なかの ひろかず、弁護士）

中央大学法学部卒業、中央大学法科大学院修了

平成30年弁護士登録

東京弁護士会労働法制特別委員会委員

日本労働法学会会員

【著作】『労災の法律相談〔改訂版〕』（共著、青林書院）、『新・労働法実務相談〔第3版〕』（共著、労務行政）、『新労働事件実務マニュアル〔第5版〕』（共著、ぎょうせい）

うせい)、『労働契約法のしくみと企業対応 Q&A』(共著、ぎょうせい)、『実務 Q&A シリーズ 退職・再雇用・定年延長』(共著、労務行政)などがある。

松本貴志 (まつもと たかし、弁護士)

中央大学法学部卒業、千葉大学大学院法科大学院修了

令和2年弁護士登録、東京弁護士会労働法制特別委員会委員

[著作]『実務 Q&A シリーズ 退職・再雇用・定年延長』(共著、労務行政研究所)、
『テレワーク・フリーランスの労務・業務管理 Q & A』(共著、民事法研究会)、の
ほか専門誌である『労政時報』への寄稿多数。

福井大地 (ふくい だいち、弁護士)

同志社大学法学部卒業、京都大学法科大学院修了

東京弁護士会

ハラスメント対応の実務必携Q&A

令和5年8月20日 第1刷発行

定価 本体 3,800円＋税

編者 弁護士法人 ロア・ユナイテッド法律事務所

編者代表 岩出 誠

発行 株式会社 民事法研究会

印刷 株式会社 太平印刷社

発行所 株式会社 民事法研究会

〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿3-7-16

〔営業〕 ☎03-5798-7257 FAX03-5798-7258

〔編集〕 ☎03-5798-7277 FAX03-5798-7278

<http://www.minjiho.com/> info@minjiho.com

落丁・乱丁はおとりかえします。 ISBN978-4-86556-577-5 C2032 ¥3800E

カバーデザイン 袴田峯男

組版／民事法研究会（Windows11 Pro 64bit+InDesignCC 2023+Fontworks etc.）