

労働法学研究会報



最新労働
法解説

職場のパワーハラスメント防止対策について考える

—検討会報告書の検証を中心に・今後の立法動向も解説—

弁護士：町田悠生子

Point1 パワハラ防止に向けた立法的措置の動向

Point2 検討会報告書におけるパワハラ概念の整理について

Point3 パワハラ該当性は目的と態様を分けて検討する視点を持つ

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説

障害者就労支援施設における労働契約関係にない
利用者へのハラスメント

NPO法人B会ほか事件 奥貫妃文

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

どこにでもあるセクハラ 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

同一労働同一賃金をめぐる初めての最高裁判決とは 北岡大介

連載4

東京の労働事情取材記

年収1000万円の不幸 増田明利

連載5

春夫と秋子の労働問答

非正規・格差是正の二つの最高裁判決 直井春夫

紹介

『コンビニ外国人』

CONTENTS

最新労働法解説

4

職場のパワーハラスメント防止 対策について考える

—検討会報告書の検証を中心に・今後の立法動向も解説—

弁護士 町田悠生子

6

1・検討会について

12

2・検討会報告書の検証

19

3・パワーハラスメントの概念整理

24

4・まとめ

26

連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説

障害者就労支援施設における労働契約関係にない

利用者へのハラスメント

NPO法人B会ほか事件 奥貫妃文

32

連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ

どこにでもあるセクハラ 金子雅臣

36

連載3 「事例」で考える労働法

同一労働同一賃金をめぐる初めての最高裁判決とは 北岡大介

40

連載4 東京の労働事情取材記

年収1000万円の不幸 増田明利

44

連載5 春夫と秋子の労働問答

非正規・格差是正の二つの最高裁判決 直井春夫

46

紹介 『コンビニ外国人』

職場のパワーハラスメント防止 対策について考える

—検討会報告書の検証を中心に・今後の立法動向も
解説—

講師●弁護士：町田悠生子（まちだ ゆきこ）

Profile



平成18年3月 慶應義塾大学法学部法律学科卒業
平成20年3月 慶應義塾大学法科大学院修了
平成21年12月 弁護士登録（第二東京弁護士会）
平成24年6月 五三・町田法律事務所設立
日本労働法学会会員、経営法曹会議会員、第二東京弁護士会労働
問題検討委員会副委員長
弁護士登録以来、専ら使用者側にて労働事件を多数取り扱うと
ともに、日々、顧問先等からの人事・労務関係の相談に対応。
【執筆】「労務専門弁護士が教えるSNS・ITをめぐる雇用管理」（共
著 新日本法規出版 平成28年）、「裁判例や通達から読み解く マ
タニティ・ハラスメント 引き起こさないための対応実務等」（編
著 労働開発研究会 平成30年）「2018年労働事件ハンドブック」
（執筆分担 労働開発研究会 平成30年）他。

昨年5月から本年3月27日までの全10回にわたり厚生労働省において「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」が開催され、本年3月30日、これまでの議論をまとめた報告書が公表されました。

パワーハラスメント（パワハラ）を巡っては、2012年1月、厚生労働省の作業部会である「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」による報告書が公表され、その中で、パワハラの一応の定義と6類型が示されました。そこでは、「上司だけでなく、同僚や部下からのいじめもパワハラ」との内容が盛り込まれており、「パワハラといじめの境界線」や「パワハラと業務指導の境界線」があいまいで、パワハラ概念の外延を必ずしも明確に

画するものにはなっていませんでした。

今回の報告書は、ワーキング・グループ報告書の流れを汲みつつも、その後の実務の動向を踏まえて、パワハラに当たるかどうかを事業主が判断する際の新たな基準を一步踏み込んで具体的に示すものとなっています。今後、この報告書の内容を踏まえて、事業主に対するパワハラ防止対策措置義務の新たな導入をも視野に入れつつ、実効性ある防止策の制度化に向けた議論が本格化されます。

そこで本研究会では、パワハラ問題に明るい弁護士の町田先生を講師にお招きし、企業におけるパワハラ解消に向けた一層の取組みの道しるべとして、検討会報告書の詳解と今後の立法動向をご解説いただきます。

本定例会のポイント

Point 1 パワハラ防止に向けた立法的措置の動向

検討会では、実効性ある防止対策として、パワハラ防止に向けた何らかの立法的措置が検討されたが、最終的には、具体的な方向性が示されるには至らなかった。

もっとも、今後、検討会報告書をふまえた労政審での議論が開始される予定となっているので、使用者にセクハラ・マタハラ類似の防止措置義務を課す方向でパワハラについても一定の立法措置が図られるものと予想される。合わせて、パワハラの発生を解消するために望ましい措置等を示したガイドラインが公表されるであろう。

Point 2 検討会報告書におけるパワハラ概念整理について

パワハラの定義やパワハラ該当性をどのように判断すべきかについて、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告から5年以上が経過し、その間、裁判例の集積も進んだので、さらに踏み込んだパワハラ概念整理が検討会報告書で示されるのではないかと期待していたが、あくまで同報告をベースとして、その内容を敷衍するに留まっている。よって、検討会報告書内では、パワハラ概念について特段新たな方向性は示されていない。

ワーキング・グループ報告から一歩進んだ取組といえるのは、同報告が示した定義・類型整理を前提に、パワハラに該当する例としない例を盛り込んだ点であるが、ただ、そこに挙げられているのは、パワハラに該当する／しないことが確実といえる行為に留まっている点に注意が必要である。

Point 3 パワハラ該当性は目的と態様を分けて検討する視点を持つ

パワハラ防止措置においては、相談窓口の設置及び寄せられた相談への対応がメインとなる。パワハラ該当性判断は難しいが、パワハラに関する裁判例が、目的→態様という順で検討していることを参考にするとよいであろう。目的との関係では、パワハラとされた行為に指導・管理監督目的があるか、会社や部下のためになされた言動であるかを検討する。そのような目的がないなら、基本的には不適切なもの（パワハラ）と言える。他方で、一定の指導目的が認められる場合は、次に、行為態様を検討する。行為態様に関して裁判例は、一つの言動（上司が発した言葉など）だけに着目するのではなく、その言動に至るまでに上司・部下間でどのようなことがあったか、被害者（部下）側の社会人としての経験値、被害者（部下）側が継続的な指導により精神的に弱っている状態に陥っていたかどうか、他の従業員の面前での叱責であるかどうか、上司の言動が部下を全体として否定するものであるかどうか等の事情を総合的に検討している。

みなさんこんにちは、弁護士の町田と申します。本日は、職場のパワーハラスメント防止対策について考える一検討会報告書の検証を中心にーというテーマでお話させていただきます。よろしくお願いいたします。

職場のパワハラについては、昨年度に厚労省で「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」（以下「検討会」）が開かれ、年度末に報告書が公表されました。その内容をふまえながら、今後のパワハラ対策をどう進めればよいのかを皆様と考えたいと思います。

1・検討会について

検討会の実施状況

この検討会は、厚生労働省雇用環境・均等局が所管し、平成29年5月から平成30年3月までの間、計10回にわたり開催され、同年3月30日、議論の成果をまとめた報告書が公表されました。

検討会のメンバーは、パワハラ問題に関する有識者、経団連、連合、学者、企業の実務担当者等計15名です。残念ながら法律実務家（弁護士）は入っていません。職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループのメンバーだった方々も、何人か今回の検討会にも加わっており、過去の議論との連続性にある程度配慮がされたものと思われます。

検討会の開催経緯

では、なぜ平成29年5月というタイミングで検討会が開催されることになった

のでしょうか。

これは、平成29年3月13日に労使のトップ（連合と経団連）が時間外労働の上限規制等に関する合意（以下「労使合意」）をしました。その中で、「3. 過労死等を防止するための対策」という箇所に以下の記述が盛り込まれました。

「過労死等防止対策推進法に基づく大綱を見直す際、メンタルヘルス対策等の新たな政府目標を掲げることを検討する。職場のパワーハラスメント防止に向けて、労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。」

時間外労働の上限規制は、過重労働による健康被害を防止するためのものです。ただ、単に長時間労働になっているだけではなく、そこにパワハラが加わることで、心理的な負荷が一層強まり、最悪の結果である死に近づきやすくなる実態があります。よって、単に長時間労働を防止するだけでは健康の維持確保という観点からは不十分だということで、パワハラも防止しなければならないという方向性が示されました。

そして、この労使合意を踏まえた「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日決定）において、「4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」という項目に以下の記述が入りました。

「労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。このため、職場のパワーハラスメントを防止するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。」

これを受けて検討会が開催されることになりました。

開催の背景

労使合意や働き方改革実行計画のほか、パワハラ対策の必要性の機運を高めた背景事情も見てみましょう。

(1) 平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況（平成29年6月16日厚労省公表）

この統計は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく紛争解決援助制度としての①総合労働相談センターでの相談対応、②労働局長による助言・指導、③紛争調整委員会によるあっせん手続に関して、平成28年度における相談・処理件数や相談内容等をまとめたものです。これによると、①～③の全てにおいて「いじめ・嫌がらせ」が最も多く、①総合労働相談センターへの相談に関しては5年連続で、②労働局長による助言・指導では4年連続で、③あっせん申請では3年連続で、「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなっているとのこと。かつては、解雇や雇止めといった雇用の終了に関する相談等がメインでしたが、数年前に「いじめ・嫌がらせ」がトップに躍り出てからは、独走状態が続いています。このようなところからも、行政内部において、いじめ・嫌がらせ、ひいては、パワーハラスメントについて、何らかの防止対策をしなければならないという機運が高まってきたのだと思われます。

もっとも、この統計では、相談者の頭数ではなく、相談件数ベースですので、1人の労働者が何度も同じことで相談した場合には複数にカウントされていま

す。また、「いじめ・嫌がらせ」はあくまで本人の申出による認定であり、行政が「これは違法ないじめ・嫌がらせだ」と認定したわけではありません。そして、統計上の相談項目の中に「パワーハラスメント」はないので、同僚間におけるいじめ・嫌がらせも、上司によるパワハラも、すべて「いじめ・嫌がらせ」の中にカウントされています。ただ、いじめ・嫌がらせとパワハラとでは、使用者が果たすべき法的責任は異なりますので、同列に論じることは避けるべきであろうと個人的には思っています。

ですので、法的に救済すべきいじめ・嫌がらせ（パワハラ）が本当に増えているか、というのはこの統計からは読み取れませんが、いずれにしても、いじめ・嫌がらせ（パワハラ）を受けたと感じる労働者が増えているということは確かだと思います。その観点を踏まえつつ企業も対応をしていかなければならないのだらうと思います。

(2) 労災について

労災は、脳・心臓疾患と心理的負荷による精神障害とに大別されますが、このうち、後者の心理的負荷による精神障害の認定基準が平成23年に大きく改正されました（平成23年12月26日基発1226第1号）。

心理的負荷による精神障害の認定基準は、職場で起こり得る出来事について、それぞれ心理的負荷の程度を「強」（Ⅲ）・「中」（Ⅱ）・「弱」（Ⅰ）の3つに区分し（図表1「職場における心理的負荷評価表」）、被災者について「強」と評価できる出来事が発生したと認められる場合には（複数の出来事に該当し「中」+「中」で「強」

図表 1

職場における心理的負荷評価表

資料4

出来事の種類	(1) 平均的な心理的負荷の強度		(2) 心理的負荷の強度を修正する視点		(3) (1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点 (「総合評価」を行う際の視点)	
	具体的出来事	心理的負荷の強度 I II III	修正する際の着眼事項		出来事に伴う問題、変化への対応等	持続する状況を検討する際の 着眼事項例
① 事故や災害の体験	重度の病気やケガをした	☆	被災の程度、後遺障害の有無・程度、社会復帰の困難性等		○ 仕事の量(労働時間等)の変化後の持続する状況 ・所定外労働、休日労働の増加の程度 ・仕事密度の増加の程度	① 恒常的な長時間労働が出来事以後にみられた ② 多忙な状況となり、所定労働時間内に仕事処理できず、時間外労働が増えた ③ 休日出勤が増えた ④ 勤務時間中はいつも仕事に追われる状況となった ⑤ その他(仕事の量(労働時間等)の変化に関すること)
	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした	☆	事故や被害の大きさ、恐怖感、異常性の程度等			
② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした	☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等		○ 仕事の質・責任の変化後の持続する状況 ・仕事の内容・責任の変化の程度、経験、適応能力との関係等	① ミスが許されないような、かなり注意を集中する業務となった ② それまでの経験が生かされず、新たな知識、技術が求められることとなった ③ 深夜勤務を含む不規則な交代制勤務となった ④ 24時間連絡が取れるなど、すぐに仕事に就ける状態を求められるようになった ⑤ 以前より高度の知識や技術が求められるようになった ⑥ その他(仕事の質・責任の変化後の持続する状況に関すること)
	労働災害(重大な人身事故、重大事故)の発生に直接関与した	☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等			
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	☆	失敗の大きさ・重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等			
	会社で起きた事故(事件)について、責任を問われた	☆	事故の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無等			
	違法行為を強要された	☆	行為の内容、強要に対する被害の自由の有無、強要の程度、社会的影響の大きさ、ペナルティの有無等			
	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	☆	損失の内容・程度、関与・責任の程度、ペナルティの有無等			
	達成困難なノルマが課された	☆	ノルマの困難性、強要の程度、ペナルティの有無、達成できなかった場合の影響等			
	ノルマが達成できなかった	☆	ノルマの内容、困難性・強制性・達成率の程度、ペナルティの有無、納期の変更可能性等			
	新規事業の担当になった、会社の建て直し担当になった	☆	プロジェクト内での立場、困難性の程度、能力と仕事内容のギャップの程度等			
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	☆	顧客・取引先の位置付け、要求の内容等			
	顧客や取引先からクレームを受けた	☆	顧客・取引先の位置付け、会社に与えた損害の内容・程度等			
	研修、会議等の参加を強要された	☆	研修・会議等の内容、業務内容と研修・会議等の内容とのギャップ、強要に対する被害の自由の有無、強要の程度、ペナルティの有無等			
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	☆	説明会の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強要・責任の程度等			
	上司が不在になることにより、その代行を任された	☆	内容・責任の程度、代行の期間、本来業務との関係等			
	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	☆	業務の困難度、能力・経験と仕事内容のギャップ、責任の変化の程度等			
③ 仕事の量・質の変化	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	☆	勤務・拘束時間の変化の程度、困難度等		○ 職場の物的・人的環境の変化後の持続する状況 ・騒音、暑熱、多湿、寒冷等の変化の程度 ・対人関係・人間関係の悪化	① 対人関係のトラブルが持続している ② 職場内で孤立した状況になった ③ 職場での役割・居場所がない状況になった ④ 職場の雰囲気が悪くなった ⑤ 職場の作業環境(騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気など)が悪くなった ⑥ その他(職場の物的・人的環境の変化に関すること)
	勤務形態に変化があった	☆	交代制勤務、深夜勤務等変化の程度等			
	仕事のペース、活動の変化があった	☆	変化の程度、強制性等			
	職場のO化が進んだ	☆	研修の有無、強制性等			
		☆	研修又は追修強要の経過等、強要の程度、代償措置の内容等			
④ 身分の変化等	退職を強要された	☆	解雇又は追修強要の経過等、強要の程度、代償措置の内容等		○ 職場の支援・協力等の欠如の状況 ・新入に対する対応、配慮の欠如の状況等 ・上記の視点に関わる調査結果を踏まえ、客観的にみて問題への対応が適切になされていたか等	① 仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等 ② 職場内のトラブルに対する対応がなされていない等 ③ その他(職場の支援・協力等の欠如の状況に関すること)
	出向した	☆	在籍・転籍の別、出向の理由・経過、不利益の程度等			
	左遷された	☆	左遷の理由、身分・職種・職制の変化の程度等			
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	☆	差別、不利益の内容・程度等			
	早期退職制度の対象となった	☆	対象者選定の合理性、代償措置の内容等			
⑤ 役割・地位等の変化	転勤をした	☆	職種、職務の変化の程度、転居の有無、単身赴任の有無、海外の治安の状況等		○ その他 (1)の出来事に派生する状況が持続する程度	
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	☆	業務の変化の内容・程度等			
	配置転換があった	☆	職種、職務の変化の程度、合理性の有無等			
	自分の昇格・昇進があった	☆	職務・責任の変化の程度等			
	部下が減った	☆	職場における役割・位置付けの変化、業務の変化の内容・程度等			
	部下が増えた	☆	教育・指導・管理の負担の内容・程度等			
	同一事業場内での所属部署が統廃合された	☆	業務の変化の内容・程度等			
	担当ではない業務として非正規社員のマネジメント、教育を行った	☆	教育・指導・管理の負担の内容・程度等			
	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	☆	嫌がらせ、いじめ、暴行の内容・程度等			
	セクシュアルハラスメントを受けた	☆	セクシュアルハラスメントの内容・程度等			
⑥ 対人関係のトラブル	上司とのトラブルがあった	☆	トラブルの内容・程度等			
	部下とのトラブルがあった	☆	トラブルの内容・程度等			
	同僚とのトラブルがあった	☆	トラブルの内容・程度、同僚との職務上の関係等			
	理解してくれていない人の異動があった	☆				
⑦ 対人関係の変化	上司が替わった	☆				
	昇進で先を越された	☆				
	同僚の昇進・昇格があった	☆				

(注)

- (1) 具体的出来事の平均的な心理的負荷の強度は☆で表現しているが、この強度は平均値である。また、心理的負荷の強度Ⅰは日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷、心理的負荷の強度Ⅱは人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷、心理的負荷の強度Ⅲはその中間に位置する心理的負荷である。
- (2) 「心理的負荷の強度を修正する視点」は、出来事の具体的な態様、生じた経緯等を把握した上で、「修正する際の着眼事項」に従って平均的な心理的負荷の強度をより強くあるいはより弱く評価するための視点である。
- (3) 「(1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点」は、出来事後の状況がどの程度持続、拡大あるいは改善したのかについて、「持続する状況を検討する際の着眼事項例」を評価に

となる場合等を含む。)、精神障害の発生が業務に起因するもの、すなわち、労災であると認定する、というものです。

この心理的負荷評価表の中で、平成23年の認定基準改正により新たに追加された具体的な出来事が、「ひどい嫌がらせ・いじめ又は暴行を受けた」(強)、「違法行為を強要された」(中)、「達成困難なノルマが課された」(中)、「研修・会議等の参加を強要された」(小)、「大きな説明会や公式の場での発表を強いられた」(小)です。これらはいずれもパワハラと評価できる、もしくは、状況によっては、パワハラと結びつくものです。このほか、「職場で顧客や取引先から無理な注文を受けた」(中)も追加されました。これは、今回の研究会報告書で言及されているカスタマーハラスメントに結びつくものです。

このように、平成23年の認定基準改正では、パワハラに関連する出来事が複数追加され、パワハラと労災認定との結びつきが強化されたということが出来ます。特に、「ひどい嫌がらせ・いじめ又は暴行を受けた」については、標準的な心理的負荷の程度が「強」ですから、これに該当すれば、直ちに労災と認定されることとなります(「ひどい」と評価できるのは、上司が人格を否定するような言動をした場合でかつそれが繰り返し行われたような場合、複数人が結託してある個人の人格否定を執拗に行った場合、暴行についても治療を要するものであった場合など)。

また、「中」に該当する出来事が1つだけなら労災認定されませんが、それが月100時間程度の恒常的な長時間労働と

合わさると、心理的負荷の程度が「強」に修正され、労災と認定されます。つまり、長時間労働とパワハラが同時期に生じると、より強い心理的負荷が生じて心身の不調を来すことがある、ということが労災認定基準の構造からも明らかにされているのです。

そして、労災認定基準が改正された後、「ひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」ことを主な出来事とする精神障害の支給決定件数は、右肩上がりに増えています。

図表2は評価表の出来事ごとに決定件数が書かれたものです。「5 対人関係」のところに「(ひどい)嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」があります。右の平成28年度は、この出来事に関する労災申請173件のうち74件について労災と認定されています。同様に、平成27年度は151件中60件です。さらに、平成28年度に関しては、労災と認定された件数のうち、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」が最も多い認定件数となっていることがわかります。

ここからも、嫌がらせ・いじめ、パワハラによって精神不調を来す労働者が増加していることが把握でき、対策の必要性が見てとれます。

(3) 厚労省による職場のパワーハラスメントに関する実態調査(平成28年度)

本調査(以下「実態調査」)は、企業調査と従業員調査からなるアンケート調査です。平成28年7月～10月にかけて実施されたもので、企業調査のほうは1万社以上にアンケートを送って、戻ってきたのは4500社程度でした。調査対象は従業員数30人以上の会社です。検討会報告

図表2

表2-8 精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事の種類	具体的な出来事	平成27年度				平成28年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺	
1 事故や災害 の体験	(重度の)病気やケガをした	85 (23)	3 (0)	34 (7)	1 (0)	88 (24)	4 (1)	42 (7)	3 (0)
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	80 (46)	0 (0)	45 (24)	0 (0)	79 (45)	0 (0)	53 (31)	0 (0)
2 仕事の失敗、 過重な責任 の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	5 (1)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	6 (3)	1 (0)	1 (0)	0 (0)
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	34 (10)	13 (2)	11 (2)	6 (0)	19 (8)	3 (0)	8 (2)	2 (0)
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	15 (5)	4 (0)	6 (0)	3 (0)	12 (6)	1 (0)	4 (3)	0 (0)
	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
	業務に関連し、違法行為を強要された	8 (2)	1 (0)	2 (1)	0 (0)	11 (7)	1 (0)	3 (1)	1 (0)
	達成困難なノルマが課された	10 (1)	5 (0)	4 (1)	2 (0)	14 (2)	7 (0)	3 (0)	2 (0)
	ノルマが達成できなかった	8 (0)	3 (0)	5 (0)	1 (0)	8 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	3 (1)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (1)	1 (0)	3 (1)	0 (0)
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	12 (4)	4 (0)	3 (0)	1 (0)	3 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	顧客や取引先からクレームを受けた	19 (13)	0 (0)	2 (1)	0 (0)	28 (17)	4 (2)	7 (3)	1 (0)
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)
	上司が不在になることにより、その代行を任された	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	5 (1)	2 (0)	0 (0)	0 (0)
3 仕事の量・質 の変化等	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	152 (39)	42 (3)	75 (17)	26 (3)	158 (35)	35 (4)	63 (15)	18 (1)
	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	55 (7)	11 (1)	36 (5)	7 (0)	54 (10)	15 (0)	39 (7)	11 (0)
	2週間以上にわたって連続勤務を行った	38 (7)	9 (0)	25 (5)	5 (0)	63 (12)	18 (1)	47 (9)	12 (0)
	勤務形態に変化があった	6 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	仕事のペース、活動の変化があった	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
4 役割・地位 の変化等	退職を強要された	24 (7)	2 (0)	5 (1)	1 (0)	27 (10)	0 (0)	6 (3)	0 (0)
	配置転換があった	55 (11)	13 (1)	13 (2)	3 (0)	55 (11)	10 (0)	14 (2)	3 (0)
	転勤をした	16 (2)	9 (0)	4 (0)	4 (0)	10 (1)	3 (0)	3 (0)	2 (0)
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	5 (3)	2 (0)	2 (0)	2 (0)	8 (3)	1 (1)	2 (0)	0 (0)
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	3 (1)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	5 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)
	自分の昇格・昇進があった	7 (1)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	8 (1)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
	部下が減った	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (3)	1 (0)	1 (1)	0 (0)
	早期退職制度の対象となった	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	非正規社員である自分の契約満了が迫った	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
5 対人関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	151 (61)	15 (2)	60 (22)	8 (1)	173 (68)	8 (1)	74 (28)	3 (0)
	上司とのトラブルがあった	259 (123)	30 (3)	21 (6)	3 (0)	265 (102)	19 (2)	24 (5)	5 (0)
	同僚とのトラブルがあった	50 (27)	3 (2)	2 (1)	1 (1)	40 (25)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
	部下とのトラブルがあった	10 (2)	5 (0)	1 (1)	0 (0)	12 (6)	1 (0)	1 (0)	0 (0)
	理解してくれていた人の異動があった	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	上司が替わった	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	1 (1)	0 (0)
	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
6 セクシュアル ハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	44 (44)	0 (0)	24 (24)	0 (0)	50 (49)	0 (0)	29 (28)	0 (0)
7 特別な出来事 注2		87 (26)	17 (0)	87 (26)	17 (0)	71 (23)	20 (1)	67 (21)	19 (1)
8 その他 注3		56 (19)	7 (2)	0 (0)	0 (0)	62 (17)	14 (1)	0 (0)	0 (0)
合計		1306 (492)	205 (16)	472 (146)	93 (5)	1355 (497)	176 (14)	498 (168)	84 (2)

注 1 「具体的な出来事」は、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」別表1による。

注 2 「特別な出来事」は、心理的負荷が極度のもの等の件数である。

注 3 「その他」は、評価の対象となる出来事が認められなかったもの等の件数である。

4 自殺は、未達を含む件数である。

5 () 内は女性の件数で、内数である。

書は、この実態調査をかなり意識しているように思われるので、実態調査結果を紹介しておきたいと思います。なお、調査にあたりパワハラの実態調査はしていません。

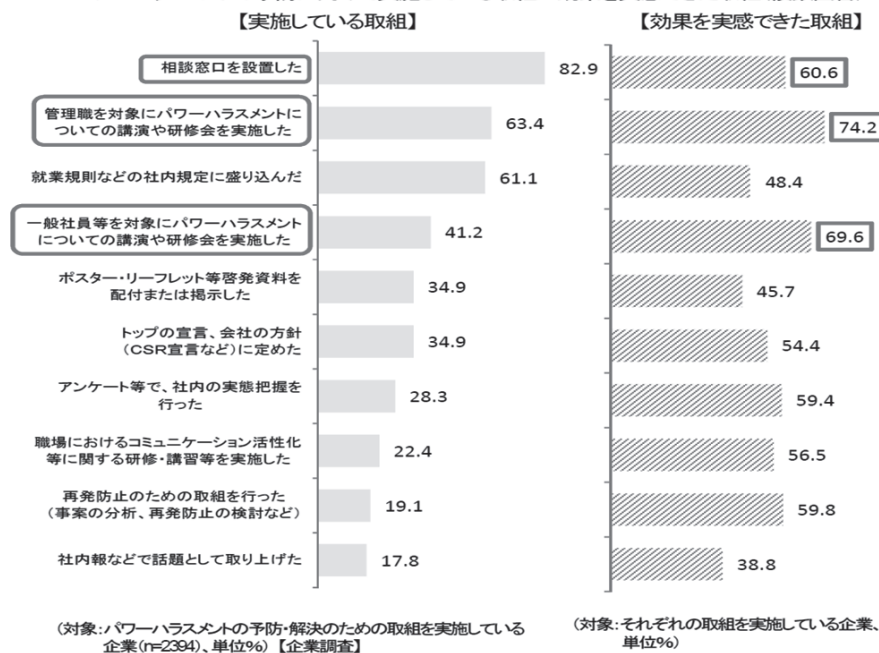
まず、従業員向けの相談窓口における従業員からの相談のテーマで最も多かったのは、パワハラでした（32.4%）。過去3年間に1件以上パワハラに該当する相談を受けたと回答した企業は、36.3%でした。また、過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した従業員は、32.5%でした（平成24年度実態調査では25.3%）。

パワハラの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%であり、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっています。

取組の具体的内容は図表3のとおりで、図表3の左側が実施しているもの、右側が効果を実感できたものです。相談窓口を設置したり、管理職を対象にパワハラについての講演や研修会を実施したり、一般社員等を対象にパワハラについての講演や研修会を実施したといったあたりが特に効果を実感できた取組となっています。ただ、全体的に一定の効果が実感できているようです。

そして、その効果の内容について、実態調査結果を分析した資料によると、「企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を積極的に実施すると、従業員にとってはパワーハラスメントに関する相談がしやすくなるとともに、企業にとってもパワーハラスメントの実態が把握しやすくなる。」「パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を行っている企業で働く従業員は、パワーハラスメン

図表3 パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組／効果を実感できた取組（複数回答）



トを受けたと感じる比率やパワーハラスメントにより心身への影響があったとする比率が相対的に低くなる。」「パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、休職者・離職者の減少、メンタル不調者の減少などの付随効果がみられる。」「パワーハラスメントの予防・解決のための効果が高い取組として、相談窓口の設置や従業員向けの研修の実施を挙げている企業の比率が高く、企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を複数実施することが、従業員にとって、職場環境の改善などの効果を感じやすい。」と分析されています。

他方、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な課題として、「企業規模が小さくなるにしたがい、相談窓口の設置比率が低くなり、パワーハラスメントを受けた場合に企業とは関係のないところに相談する比率が高くなることから、パワーハラスメントの実態が相対的に把握されていない。」としています。

これらの視点、特に、「企業がパワハラに関する取組を行うと、パワハラを受けたと感じる従業員の比率が下がる」「企業規模が小さいと従業員が社外に相談するのでパワハラの実態把握が困難になる」といった視点が検討会報告書の中でも活かされています。

2. 検討会報告書の検証

検討会報告書のポイント整理

検討会の名は「防止対策」ですので、

当初は、実効性ある防止対策として、パワハラ防止に向けた立法化が検討されていました。ですが、最終的には、立法化に向けた具体的な道筋は示されず、今後、この報告書を踏まえて行われる労政審（労働政策審議会）での議論に委ねられることとなりました。

また、パワハラとは何か、パワハラ概念について、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告（平成24年1月30日）から5年以上が経過し、その間、いろいろな裁判例が出ていますので、それも踏まえた概念整理がなされるのではないかと期待していたのですが、残念ながら積極的な概念整理はなされず、ワーキング・グループ報告が示した定義（「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性（※）を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。※ 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。」以下「WG定義」）とパワハラ6類型（①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害、以下「WG類型」）に依拠した内容となっています。

そして、報告書の作成にあたり、検討会の中で労使それぞれの立場や学者から出された様々な意見に配慮したせいか、

報告書全体を通じて、むしろパワハラ問題の難しさが滲み出た（総花的な）内容となっています。

やや新しい着眼点といえるのは、大企業におけるパワハラ対策と中小企業におけるパワハラ対策とを分けて考えるという視点を明確に打ち出したこと、そして、カスタマーハラスメントに初めて言及したことだと思います。

では、検討会報告書の内容を見てみましょう。

検討会報告書の内容検討

「1. はじめに」

ここでは、なぜパワハラをなくしていかなければならないのかがまとめられています。冒頭の第1段落は、円卓会議提言（平成24年3月15日）と全く同じ内容になっています。

第2段落の「企業にとっても、職場のパワーハラスメントは、職場全体の生産性や意欲の低下など周りの人への影響や、企業イメージの悪化などを通じて経営上大きな損失につながるものである。」は、パワハラを法的責任という観点から捉えるよりも、経済的な損失と結び付けて捉えようとする姿勢が示されているといえます。「違法だからダメ」というに留まらず、経済的損失を回避するという観点を入れた方が、（特に中小企業の）経営層には対策の必要性が理解されやすい、ということが背景にあるようです。

「2. 現状」

ここでは、パワハラの実状として、上記でご紹介した総合労働相談センターへの相談件数等や実態調査について紹介されています。

この中で面白いのは「③ 職場のパワーハラスメント発生の要因」のところの、以下の記述です。

「職場のパワーハラスメントの発生の要因については、本検討会ではパワーハラスメントの行為者及び被害者となる労働者個人の問題によるものと、職場環境の問題によるものがあるとの意見が示された。労働者個人の問題としては、パワーハラスメントの行為者については、感情をコントロールする能力やコミュニケーション能力の不足、精神論偏重や完璧主義等の固定的な価値観、世代間ギャップ等の多様性への理解の欠如等があるとの意見が示された。また、パワーハラスメントの受け手となる労働者についても、社会的ルールやマナーを欠いた言動が一部には見られることもあるのではないかと意見が示された。」

つまり、パワハラが生じる背景として、上司だけでなく、部下のほうにも原因がある場合があることが示されています。

実は、この「また、パワーハラスメントの受け手となる労働者についても」以下の部分、報告書の第1案では、「ストレス耐性や社会的ルールやマナーの獲得、依存体質や責任転嫁体質の改善等の余地がある場合がある」と書かれていて、この方が趣旨が明瞭だと思うのですが、やはり少し刺激的すぎるということなのか、最終的には上記の書きぶりに落ち着きました。

この部分に続いて、「職場環境の問題としては、労働者同士のコミュニケーションの希薄化やパワーハラスメントの行為者となる労働者に大きなプレッシャーやストレスをかける業績偏重の評価制度

や長時間労働、不公平感を生み出す雇用形態、不適切な作業環境等が要因であるとの意見が示された。」と書かれています。今回の検討会報告書は、「コミュニケーションの希薄化」がやたらと強調されているように感じます。

そして、「③」は、「労働者同士のコミュニケーションについては、例えば、非常に困難な業務を与えたとしても、その際に、当該業務をやり遂げることの意義について十分な説明をすれば、パワーハラスメントであると受け止められずにすむなど、パワーハラスメントの発生に関わる重要な要素であるという意見が多数示された。職場のパワーハラスメントを防止するためには、これらの要因を解消することも重要である。」と結ばれています。これも、防止対策にあたり参考となる視点だと思います。

次に、「④ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の難しさ・課題」では、実態調査を引用しつつ、「相談しても解決にならない、という意識を持つ従業員割合が高いことから、企業がパワーハラスメント対策を行う上で、従業員がこのような意識を持たないようにする取組も必要であると考えられる」、「企業規模が小さくなるにしたがい、相談窓口の設置率が低くなるため、パワハラの実態が把握されにくくなる」、「パワハラの予防・解決に向けた取組内容について従業員への周知が不足している場合がある」といった指摘がされています。その上で、「本検討会においては、職場でパワーハラスメントが発生した場合の企業の対応の困難さについて、多くの意見が示された。」として、以下のとおり、

かなりの文字数を割いて、パワハラ対応の難しさについて言及されています。ここに書かれた内容は、企業が日頃感じているものと同じだと思います。こうしたパワハラ対応の困難性の認識が、今回の検討会において法制化の具体的道筋にまで議論が至らなかった要因と思われる。

「具体的には、相談に来た被害者が一方的な主張をしており、被害者にも非があるのではないかとと思われるケースや、調査の結果、被害を主張していた労働者が反対にパワーハラスメントの行為者であったことが発覚したケース、また、客観的にはパワーハラスメントではなかったにもかかわらず行為者とされて退職した者が、企業に責任を追及したケース等、様々な事案について示された。また、企業内の相談窓口に寄せられた相談のほとんどが、何らかの感情の動きをパワーハラスメントという言葉に置き換えた相談であり、本当にパワーハラスメントに該当すると思われる相談は全体の1割弱であったという意見も示された。こうした状況を含め、パワーハラスメントの被害が訴えられた際の事実関係の確認が難しく、被害者がメンタルヘルスに不調を来している場合や同僚等の第三者が行為者との関係性から萎縮してしまう場合等になかなか必要な証言が得られないことや、噂の流布等の場合には行為者を特定できないことが課題として示された。行為者と被害を訴える相談者の人間関係、地位、業務の状況等が千差万別であることから、パワーハラスメントに該当するか否かの判断が難しいとの意見も示された。」

「3. 職場のパワーハラスメントの概念」

ここでは、まず、WG定義を掲げ、それをベースとして「職場のパワーハラスメントの要素」を次の3つに分解しています。

①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること

②業務の適正な範囲を超えて行われること

③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

そして、「職場のパワーハラスメントの要素の具体的内容」として、この①から③に沿って、WG類型ごと、それぞれどういったものがパワハラに該当するのか、もしくは、該当しないのか、《①から③までの要素を満たすと考えられる例》と《①から③までの要素を満たさないと考えられる例》が以下のとおり示されています。このような具体例を示した点は、ワーキング・グループ報告からは一歩進んだものといえます。

もっとも、その内容は、少し注意が必要です（「→」で講師の見解を記載）。

i 暴行・傷害（身体的な攻撃）

《①から③までの要素を満たすと考えられる例》

・上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする

→①から③の要素を満たすかどうかを検討するまでもなく、違法であることは明らか。

《①から③までの要素を満たさないと考えられる例》

・業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩（①、②に該当しないため）

→業務上関係のない同じ企業の同僚間が

喧嘩するというのは事象としてあまり起こらないであろう。なお、上司と部下というようなはっきりした上下関係でなくとも、業務遂行上必要な知識や豊富な経験を有している者は優位性（①）があるとされる。集団化した同僚又は部下も同じ。

ii 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）

《①から③までの要素を満たすと考えられる例》

・上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする

→発言が突発的になされた1回だけのものであった場合もパワハラに該当するのかは疑問。

《①から③までの要素を満たさないと考えられる例》

・遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする（②、③に該当しないため）

→問題は「強く注意」の仕方である。注意の仕方次第では、パワハラに該当することもあり得る。

iii 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）

《①から③までの要素を満たすと考えられる例》

・自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修をさせたりする

→長期間にわたらなくてもパワハラに該当しうる。よって、これを反対解釈して「長期間にわたらなければよい」と捉えることはむしろ危険。

《①から③までの要素を満たさないと考えられる例》

・新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する（②に該当しないため）

→パワハラに該当しないのは当然である。

iv 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（過大な要求）

《①から③までの要素を満たすと考えられる例》

・上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる

→長期間にわたらなくてもパワハラに該当しうる。よって、これを反対解釈して「長期間にわたらなければよい」と捉えることはむしろ危険。

《①から③までの要素を満たさないと考えられる例》

・社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる（②に該当しないため）

v 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（過少な要求）

《①から③までの要素を満たすと考えられる例》

・上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる

《①から③までの要素を満たさないと考えられる例》

・経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる（②に該当しないため）

vi 私的なことに過度に立ち入ること

（個の侵害）

《①から③までの要素を満たすと考えられる例》

・思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする

→「思想・信条を理由」とするものでなくとも、また、「集団で同僚1人に対して」行うものでなくとも、パワハラに該当するのではないか。よって、「思想・信条を理由としていなければよい」「集団で行わなければよい」などと反対解釈するのは危険。

《①から③までの要素を満たさないと考えられる例》

・社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う（②、③に該当しないため）

以上、「→」の部分はやや批判的な検討となりますが、全体的に、明らかにパワハラに該当しない例と、明らかにパワハラに該当する例だけが列挙されているという印象です。長期間にわたらなければいいのか、肉体的苦痛が伴わなければいいのか、というと、必ずしもそうではありません。よって、これらの例示が全く参考にならない、とはいいませんが、ここにあることだけを信じる（この例にあたらなければパワハラではないと考える）のは、企業としては危険だと思います。

「4. 職場のパワーハラスメント防止対策の強化」

最後に、パワハラ防止対策の具体的

措置をどのように行えばよいか、セクハラやマタハラに関する防止措置の内容にも言及しつつ、立法措置に関する議論の状況が記載されています。

立法化に向けた議論の状況

まず、ご案内のとおり、セクハラ、パワハラ、マタハラの中で、法律上明文規定がないのは、パワハラだけです。条文数ではマタハラがセクハラを上回っていますが、基本的にセクハラとマタハラは同じような防止措置が使用者に課されています。

パワハラが発生した場合の法的措置として、加害者は、刑事責任や、民事責任として民法709条（不法行為）に基づく損害賠償責任を負います。使用者も、民法715条（使用者責任）に基づく損害賠償責任や安全配慮義務（労働契約法5条）

違反等の民法415条（債務不履行）に基づく損害賠償責任を問われることがあります。ただ、これらは、いずれも事後的救済を図るものです。

しかし、深刻な被害が生じてからの救済では抜本的解決になりませんので、パワハラの前予防に向けた取組を現実化できないか、という方向でそれに向けた立法化が議論されました。

議論の状況をまとめたのが図表4です（厚労省が作成した検討会資料の一部。ただし、◎と○は講師が挿入。この部分の議論は検討会報告書の16頁以下とリンク）。まず、一番上、行為者に対する制裁として、パワハラに加害者は何らかの刑事罰や不法行為責任を負うということとを法律上、明文化することが候補としてあがりました。これには強い抑止力があり、防止対策もより進むでしょう。しか

図表4 一立法化に向けた議論の状況

パワハラ防止のための対応策案とメリット・デメリット(案)			資料2
対応策案	メリット	デメリット	
行為者に対する制裁（刑事罰、不法行為）を法定	○ パワーハラスメントの発生が強力に抑制される。 ○ パワーハラスメントが不法行為として損害賠償請求の対象になることが明確になることで、民事上の救済や事業主による防止対策が進む。	○ 業務上の適正な指導との境界線が明確ではなく、パワーハラスメントの構成要件の明確化が難しい（構成要件を明確にしようとする、制裁の対象となる行為の範囲が限定される。）。 ○ 暴行など悪質な言動については、既存の刑法違反に該当する可能性が高い。 ○ 行為者の制裁だけでは、職場風土の改善など根本的な解決にはつながらない可能性がある。	
事業主に対する損害賠償請求の根拠規定（民事効）を法定	○ パワーハラスメントの違法性をより明確にできることが期待できる ○ 民事訴訟や労働審判による損害賠償請求などの民事上の救済手段の活用が促進される。	○ 最高裁判例などにより定着した規範がない中で、法律要件を明確化し、広く労使等の関係者に理解が得られる規定を設けることは困難。 ○ 仮に規定を設けた場合であっても、訴訟には時間と費用を要する ○ 既に民法上の不法行為等による救済が行われる例がある中で、防止対策としての効果、実効性が不明瞭。	
◎ 事業主による措置義務を法定	○ 事業主により、職場風土の改善も含め、防止対策が促進される。 ○ 違反があった場合に行政が指導できる。 ○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。	○ 行為者に対する制裁としての効力は弱い。 ○ パワーハラスメントについての共通認識がない中で対応を義務づけた場合、現場で実質的な対応が伴わない懸念がある。 ○ 業務上の適正な指導との境界線が明確ではなく、パワーハラスメントの定義の明確化が難しい。	
○ 事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示	○ 事業主により、職場風土の改善も含め、実情を踏まえた自主的な防止対策が促進される。 ○ 先進的な取組や特定の業態向けの取組も含めた幅広い取組を推奨できる。 ○ 幅広い取組の中から効果の高い取組を収集・啓発することで、現場の実質的な対応が進む。 ○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。	○ 行為者に対する制裁としての効力は弱い。 ○ 行政等による強制力が弱い。	
社会機運の醸成	○ 上記のいずれのパワーハラスメント防止対策を実施することした場合も、複合的・総合的に取り組み得る。 ○ 既に一定程度進んでおり、事業主の負担が軽い。	○ パワーハラスメント防止対策を強化したということにならない。 ○ 行為者に対する制裁としての効力は弱い。 ○ 行政等による強制力が弱い。	

し、そもそも、パワハラとは何かが明らかでないため、罪刑法定主義の面から採り得ず、また、行為者を制裁するだけでは職場風土の改善などの根本的解決にはつながらないとのデメリットが指摘されました。

そこで、2番目として、使用者がパワハラ対策をしなかった場合には被害者（従業員）が使用者に対して損害賠償できることを明らかにした条文を設けるといふ案が出ました。しかし、この案にも、ここでいうパワーハラスメントとは何なのかを明確に示すことが難しいという大きなデメリットがあります。

結局のところ、立法化に向けた議論は、「事業主による措置義務の法定」（事業主に対して職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の措置を義務付け、違反があった場合の行政機関による指導等について法律に規定する）と「事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示する」の2つが、防止効果が認められ、かつ、導入が現実的であろうというところに収斂しました。

ただ、事業主による措置義務をどの法律に盛り込むかは、非常に難しい問題といえます。労働契約法なのか、労働安全衛生法なのか、他の法律なのか、今後の労政審での議論に注目です。

検討会報告書がイメージしている「事業主による措置」の内容は、①事業主の方針等の明確化、周知・啓発、②相談等に適切に対応するために必要な体制の整備（他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備）、③事後の迅速・適切な対応、④①～③までの対応と併せて行う対応、ですから、基本的には、セクハ

ラ、マタハラと同じです。

ただ、検討会報告書23頁以下では「パワーハラスメントの発生の要因を解消するために望ましい取組の例」として、「①コミュニケーション活性化やその円滑化のための研修等の実施」「②適正な業務目標の設定、長時間労働の是正等の職場環境の改善」が挙げられていますので、ガイドラインには、こうした取組を行うべきことも盛り込まれるものと思われます。

結局のところ、企業が求められるのは、
・相談窓口の設置、事業主方針の明確化をし、パワハラ撲滅に向けて、会社が真剣に取り組んでいるということを従業員に示す。

・体制を整備し、パワハラに関する相談を社内からあぶり出す（これにより、会社が現状を認識する機会を確保。「相談がない＝社内にパワハラがない」ということではない）。

・相談窓口への相談について、適切に対応し、その対応の中で、会社は加害者や被害者にパワハラ撲滅に向けたメッセージを発信する。

・発生した事象、相談内容を前提に、具体的な防止措置を講じる。防止体制を見直す。

ということなのだと思います。

重要なのは、相談窓口を設けて終わりではなく、積極的に社内からパワハラに関する相談を寄せ集めて、その対応を通じて企業が現状を正しく認識するということです。ただ、そうすると、寄せられた相談に対する適切な対応も一層求められることになります。そこで企業として気になるのは、やはり、パワハラ該当性

をどう判断すればよいのか、パワハラと認定できた場合にどのような処遇をすればよいのか、ということだと思います。

3. パワーハラスメントの概念整理

パワハラ判断の難しさ・パワハラの捉え方

そもそも、なぜパワハラ該当性判断が難しいのかについて、検討会報告書10頁で次のとおり書かれています。

「社会機運の醸成を図るという目的であれば広範囲に定義することが可能である一方、法的強制力が伴うような措置を講ずるという目的であれば限定的に定義せざるを得ない等、防止対策の内容に応じて定義も異なってくる。業務上合理的な理由のあるセクシュアルハラスメントはあり得ないが、パワーハラスメントと言われる行為の中には、業務上合理的な理由のあるものがあり得るところに特有

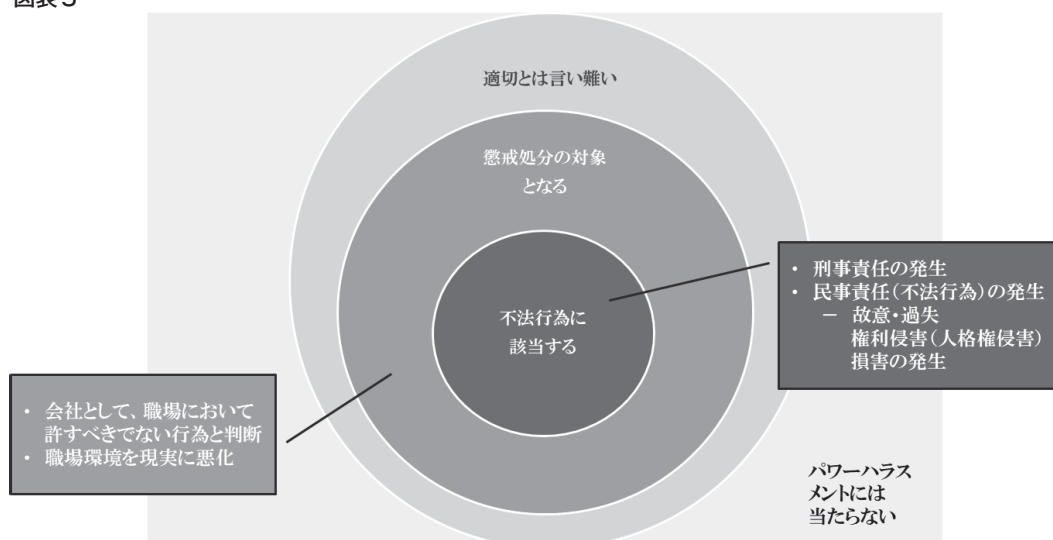
の困難さがある。」

ここが、セクハラ、マタハラとの大きな違いだと思います。セクハラ、マタハラは、目的や場面によって定義が異なったり、セクハラ・マタハラ該当性が左右されたりする、ということはありません。どのような場面でも統一的に考えることができます。

他方で、上記記述の「防止対策の内容に応じて定義も異なってくる」というところにパワハラ該当性を考えるヒントがあります。

図表5をご覧ください。円の中核にあるのは、刑事責任、民事責任（不法行為）が発生するような行為です。その隣が、不法行為とまではいえないけれども、懲戒処分の対象にはなる、つまり、職場においてやってはいけない、不利益処分をすべき類型です。そして、円の一番外側が、職場において適切とはいえないけれども、懲戒処分にすべきほどでもないという類型です。企業が直面するパワハラ行為にはこのような3つの濃淡があり

図表5



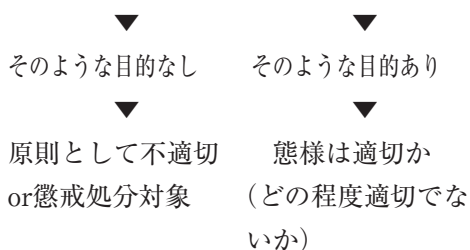
ます。

私は、今まさに、懲戒処分を科そうとしている場面なのか、それとも加害者や使用者の不法行為責任が問題となっている場面なのか、もしくはよりよい職場環境の整備が問題となっている場面なのか、といった場面に応じて、パワハラ概念を弾力的に捉えたほうが良いと思っています。言い換えれば、企業が目的に応じて、パワハラ概念を広く捉えたり、狭く捉えたりしてよいと思っています。人格権の否定＝パワハラといった硬直的な捉え方をするのではなくて、一言でパワハラといっても、グラデーションがあるのだということを前提とした方が企業にとって取り組みやすいのではないかと思います。

パワハラ該当性の判断方法

WG定義や検討会報告書で示されたパワハラ概念だけでは該当性判断は難しいと思いますので、過去の裁判例を前提に、もう少し簡略化した判断基準を以下に示したいと思います。

問題となっている行為に、指導目的や管理監督目的があるか（相手又は会社のための行為か）



裁判所は、まず行為の目的を検証し、その次に行為態様を検証する、という順

に検討していることが多いです。目的に関しては、指導目的、管理監督目的、労働者のため、会社のためという部分があったのかを見えています。すぐに行方態様に着目する（飛びつく）のではなく、目的→態様の順で考えた方がパワハラ該当性は判断しやすいのではないかと思います。

参考になる裁判例として、サントリーホールディングスほか事件（東京高判平成27年1月28日労経速2284号7頁）があります。この事件では、「新入社員以下だ。もう任せられない」「何で分からない。おまえは馬鹿」との上司の発言は、名誉感情をいたずらに害する言動であり注意・指導として許される限度を超えるが、嫌がらせ等の意図はなく、業務に関する叱責の行き過ぎや、精神的不調を訴える部下への対応が不適切であったというにとどまり、悪質性が高いとはいえないとされ、認定慰謝料額が第一審の270万円から150万円に減額されました。言葉の内容だけに着目すると、ひどいパワハラのように思われますが、裁判所は、悪質性は高くないと評価しており、それは、嫌がらせの意図がなかったからでしょう。上司も、上司としての職責を果たそうとしていたというところに裁判所はちゃんと目を向けているわけです。1回きりの言動を見ただけでは、パワハラか否かやその重大性を適切に判断することはできないということがわかります。

裁判例の中のパワハラ定義

裁判例の多くは、先ほどの図表5の中核にある不法行為に該当性を判断するものですので、最も違法性が強いパワハラ

に関する定義である（それゆえ、パワハラ該当性を限定的に絞り込む方向性である）ものの、私としては、ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件（東京地判平成24年3月9日労判1050号68頁）が示した「企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし客観的な見地からみて、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為」との定義が一番理解しやすいように感じています。

また、日本郵便事件（福岡高判平成28年10月25日LEX/DB25544211）の「職務上の地位又は職場内の優位性を背景に本来の業務の適正な範囲を超えて継続的に相手の人格や尊厳を侵害する言動で、就労者に身体的・精神的苦痛を与え、就業関係を悪化させる行為」との定義も参考になります。

裁判例が示すパワハラ該当性の判断要素

裁判例は、パワハラの定義だけでなく、定義に該当するかどうかをどのような点に着目して判断するかをも明らかにしています。その点が非常に参考になります。

まず、ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件（前掲）では、「パワーハラスメントを行った者とされた者の人間関係、当該行為の動機・目的、時間・場所、態様等を総合考慮」としてしています。

大裕事件（大阪地判平成26年4月11日LEX/DB25504008）は、「叱責の態様・

内容・状況、注意・指導の必要性、上司・部下間の従前の人間関係、部下に与えた心理的負荷の程度等に照らし、業務上の指導の範囲を大きく逸脱し、人格権を侵害するものであるか」としてしています。

三井倉庫ホールディングス事件（東京地判平成28年7月26日LEX/DB25543675）は、「上司らの発言の文言のみをみるのではなく、経緯及び前後の文脈をふまえた上で、発言のもつ意味において、業務指導をするという目的に適っているか、その方法や表現として適切な範囲を逸脱していなかったかという見地から検討」と述べています。目的→態様という検討順序が見て取れます。

大裕事件（前掲）では、①感情的に「何やってんの、何時間かかってんの」と大声で叱責、②金庫室を開けたままにしていたことについて「防犯上良くないことくらい小学生でも分かるやろ」と怒鳴る、③「いつも言うてるやろ、報連相やぞ、あほでも知ってるわ」と叱責等の上司の言動について、①「業務上の指導の態様として必ずしも適切なものであるとはいえない」、②③については、叱責を受けた直後に部下は恐怖を感じており、また、叱責が重なる中での叱責であることを考慮し、違法であるとしています。

三井倉庫ホールディングス事件（前掲）では、部下（定年間近の女性）の業務の進め方・残業の多さの指導のための多数回による面談等の際に男性上司が「あんたなんか要らないんだよ」「こんな出来が悪いのに任せっぱなしにしてるからやねえ」「能力が低いとしか言い様がない」

等と発言したことについて、裁判所は、背景に業務指導を行う意図があったとしても、表現として穏当を欠くだけでなく、もはや業務指導の範疇を超えて人格を否定し、侮辱するに至ったものであり、具体的な事柄を取りあげて指導するのではなく、能力や当人の行っていることを全体として否定する言動は、業務指導とはいえない、と判断しました。この、「全体として否定」というところが示唆に富んでいると思います。つまり、あなたは全部ダメ、と言うのでは、どこがダメなのかわかりませんから、もはや指導とはいえない、そうすると、単に上司が否定的感情をはき出しただけに過ぎない、それが精神的苦痛を与えたならパワハラだ、ということを裁判所は言おうとしているのだと思います。そして、この裁判例も、表現として単に強い言葉を言ったことだけではなく、指導という目的があったのかに着目しているといえます。

裁判所の着眼点

裁判例の着眼点の一つとして、まず、被害者側の経験値があります。特に、新入社員（またはそれに近い状況）であった場合には、社会人としての耐性がまだ十分ではありませんので、指導する場合は（新入社員側に問題があるとしても）上司の側がそれに配慮し工夫をすべき、という方向性を示した裁判例がいくつかあります。例えば、暁産業事件（名古屋高裁金沢支判平成27年9月16日LEX/DB25541196）は、高卒間もない労働者の自殺案件であり、裁判所は、「経験豊かな上司から、入社後1年に満たない高卒の新入社員であって部下という弱い立

場にある者に対し、相当な期間にわたって複数回発せられたものであることを考慮すれば、社会通念上許容される業務上の注意指導の範囲を超える精神的攻撃に当たる」と述べています。岡山県貨物運送事件（仙台高判平成26年6月27日労判1100号26頁）も、大卒間もない労働者の自殺案件で、上司が「なんでできないんだ、何度も同じことを言わせるな」等と怒鳴ったり、業務日誌に厳しいコメントを書いたりしたことについて「社会経験、就労経験が十分でなく、大学を卒業したばかりの新入社員であり、上司からの叱責に不慣れであった被害者に対し、一方的に威圧感や恐怖心、屈辱感、不安感を与えるものであったというべきであり、上司の叱責を与えた心理的負荷は、相当なものであったと認めることができる」と評価しています。

次に、他の従業員の面前での叱責については、他の従業員の面前で叱責することにより他の従業員にも「これはやってはいけない」ということを示す必要性がある状況下であれば、パワハラには該当しません。そうした業務上の必要性なく、むしろ意図的に恥をかかせることを主眼にしているものと認められる場合には、パワハラに該当します。これに関して、国・法務大臣（元防衛事務官の国賠請求）事件（福岡高判平成27年8月14日LEX/DB5540942）では、隣室の他の従業員にも聞こえる大声で「できないんだったら、その仕事はやめろ」と怒鳴ったのは違法であるとして、慰謝料10万円が認められています。

もう一つ、裁判所が意外と着目しているのは、被害者（部下）側が継続的な指

導により精神的に弱っている状態に陥っていたかどうかという点です。なぜここに着目するのかというと、そのような状態なのであれば、それ以上指導を継続しても、もはや指導の効き目がないからです。つまり、指導目的の認定が困難となるわけです。

クレイン農協ほか事件（甲府地判平成27年1月13日労判1129号67頁）では、「一定のノルマを課すことやノルマの不達成を叱責すること自体は、一定の範囲で許容されるが、心理的負荷を感じている者に対する叱責は、大きな心理的負荷をかけるものであり、不法行為に該当」としています（ただし、従業員側にも自己の健康維持に配慮すべき義務の怠り等があったとして3割過失相殺）。

また、A庵経営者事件（福岡高判平成29年1月18日労判1156号71頁）は、とても小さな料理店で、大将1人、アシスタント1人という職場で起きた焼身自殺事案であり、1年余りの勤務期間中、大将が恒常的に「何でこんなことがわからんのか」など大声で叱責、2度にわたり同様の間違いを繰り返した際などに左顔面を右手（利き腕）で平手打ちをするなどしたというものです。裁判所は、「度重なる注意にも拘わらず、同様の間違いを繰り返し行ったことに起因するものであり、それについて注意するのは当然であるし、時に激しい叱責に及ぶこともやむを得ない側面もあるが、間違いが重なるごとに注意・叱責を繰り返せば、被害者本人が自己の不甲斐なさを認識していればなおさら、過度の心理的負荷ないし自己否定感をもたらし、強い心理的負荷を与えた」と評価し、損害賠償責任を認め

ました。

社会福祉法人備前市社会福祉事業団事件（岡山地判平成26年4月23日LEX/DB25503740）は、デイサービス施設における事案です。これは、非常に仕事ができ責任感が強い上司が、出来の悪い部下を継続的に怒ったというもので、部下の側に怒られてもやむを得ない事情はあったのですが、裁判所は、「業務に関連したものではあるが、能力や性格に応じた指導ではなく、指導の継続により部下の判断能力や作業能力が低下し、叱責されたとき、顔色が変わり固まるのが目につくようになったにもかかわらず、その原因を十分見極めることなく、仕事が一層できなくなっている部下に対してさらなる叱責を繰り返したのは、事業所のサービスに過誤や遺漏があつてはならないという強い責任感に基づくものであったとしても、配慮を欠く。」と評価しています。

以上の裁判例をみると、何か1つの言動を捉えて即断するのではなく、上司の側が問題となっている言動に至る過程全体を見つつ、上司の気持ちにも多少配慮しながらパワーハラ該当性（違法性）の判断をしようとしていることが読み取れると思います。

パワーハラといじめ・嫌がらせ、カスタマーハラスメントとの違い

パワーハラスメントと「いじめ・嫌がらせ」との異同は何か、カスタマーハラスメントとの異同は何か、ということも考えてみたいと思います。

これらの共通点は、いずれも職場環境の整備にかかわるということです。

これに対し、相違点は、パワハラの背景となる「優越的地位」「優位性」は会社が生み出したものであるということです。上司の「権限」は会社が付与したものです。その会社が作出した状況・会社が与えた権限は、会社が積極的にコントロールしなければならない、会社が付与した「権限」の行使の仕方は管理職教育などを経て会社が適切に指導しなければならないということなのだと思います。このことが、企業は自ら積極的にパワハラ予防対策を行うべきとの価値判断に結びついていると思います。

4・まとめ

パワハラについて、今後、セクハラ、マタハラと同じような防止措置義務導入に向けた議論が進むことと思います。

パワハラへの該当性判断は、常に微妙さを伴いますが、相談窓口対応（企業としての経験の蓄積）や裁判例に関する知識の習得を経て徐々に判断手法をブラッシュアップしていくほかありません。また、何かパワハラなのか、について、客観的な絶対の正解はないので、企業自身の感覚を磨けばよいと思います。パワハラ該当性は業界・社風・慣行、さらには、時代によっても変わり得ます。

特に、上司の言動がパワハラとして懲戒処分の対象になるかどうかに関し、そもそも懲戒処分の対象事由は会社が裁量により決めることができるわけですから、「うちの会社ではここまでやったらダメ」という程度は、会社ごとに違ってよいと思います。

もう一点、パワハラというと、被害者

（部下）保護に視線が偏りがちですが、上司（管理職）に寄り添うことも大切だと思います。上司（管理職）の側だけに理想像を求めるのではなく、上司（管理職）側からの相談にも応じる体制（上司同士の情報交換の場の設定等を含む）の検討や管理職教育の継続的实施、さらには、上司（管理職）の長時間労働等の負担を緩和する業務体制を整備して、上司（管理職）がパワハラしてしまいそうになる状況を会社が積極的に取り除こうとすること（構造上の問題の解消）も、パワハラ防止にあたっては重要だと思います。

さらに、パワハラに加害者となるのは、上司（管理職）だけではありません。役員（上司の上司）による無配慮な指示の見直しにも目配せする必要があります。役員からのパワハラを受けるという人も決して少なくありませんし（実態調査より）、役員や社長によるパワハラこそ根深く深刻な問題といえます。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

（本稿は平成30年5月15日（火）に開催しました第2772回労働法学会研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室）

裁判例や通達から読み解く マタニティ・ハラスメント 引き起こさないための対応実務

決定版

平成 30 年 2 月 発売

裁判例や通達から読み解く

決定版

マタニティ・ハラスメント

引き起こさないための対応実務

編者
小山博章 (著者)
町田悠生子 (著者)

監修者
西田英樹 (著者) 石井雅子 (著者)
高田香織 (著者) 吉原悠子 (著者・編集者)
西内麗子 (著者) 堀江聖 (著者・編集者)

実際の相談事例をもとに徹底解説!

第1章 マタハラとは
第2章 妊娠に関するマタハラ
I 採用・試用期間
II 配置の決定・変更
III 契約内容の変更
IV 降格
V 人事評価
VI 賞金・賞与の取扱い
VII その他の人事上の措置・処遇
VIII 解雇・退職
第3章 産前産後休業・育児休業
の取得に関するマタハラ
I 休業制度の利用
II 配置の決定・変更
III 降格
IV 賞金の取扱い (賞与を除く)
V 賞与の取扱い
VI その他の人事上の措置・処遇

定 価 本体 2,500 円 + 税
編 者 小山博章 編著者 町田悠生子
A 5 判 503 ページ
ISBN 978-4-903613-20-8

■実際の相談事例をもとに徹底解説!

■Q&A 方式でどのような行為がマタハラになるのか、適法・違法の線引きが必ずしも明瞭ではないマタハラ問題を、可能な限りわかりやすく解説。
また、マタハラ事例集として職場環境の整備にも役立つ一冊。

- 第1章 マタハラとは
- 第2章 妊娠に関するマタハラ
 - I 採用・試用期間
 - II 配置の決定・変更
 - III 契約内容の変更
 - IV 降格
 - V 人事評価
 - VI 賞金・賞与の取扱い
 - VII その他の人事上の措置・処遇
 - VIII 解雇・退職
- 第3章 産前産後休業・育児休業
の取得に関するマタハラ
 - I 休業制度の利用
 - II 配置の決定・変更
 - III 降格
 - IV 賞金の取扱い (賞与を除く)
 - V 賞与の取扱い
 - VI その他の人事上の措置・処遇
- 第4章 育児休業等からの復帰に関するマタハラ
 - I 復帰時の配置・職位
 - II 雇用の終了
- 第5章 育児短時間勤務等の制度利用に関するマタハラ
 - I 育児短時間勤務 (時短)
 - II 子の看護休暇
 - III 所定外労働の免除
- 第6章 育児・子育てと仕事の両立
- 第7章 マタハラ防止措置体制等の構築
 - I マタハラ防止措置義務
 - II 妊娠・出産・育児等に関する制度設計
- 第8章 出産・育児休業等に関する社会保険・助成金
- ◆巻末資料

労働開発研究会

ご注文は書店、HP、お電話にてお願いします。

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町 8-10
TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865
info@roudou-kk.co.jp

<http://www.roudou-kk.co.jp/>

労働開発研究会

検索

労働事件ハンドブック 2018

平成 30 年 3 月 発売

2018 年 労働事件 ハンドブック

第二東京弁護士会
労働問題検討委員会

定 価 本体 3,500 円 + 税
著 者 第二東京弁護士会労働問題検討委員会
A 5 判 892 ページ
ISBN 978-4-903613-21-5

■労働事件について、裁判になった場合に何を主張すべきか。

■労働事件を専門とする裁判官がどのような思考をするのか、その判断材料を豊富に掲載。
また、主流の判決とは異なる判断を示した下級審裁判例も多数掲載し、その事例を詳解する。

■労働事件を取り扱う弁護士はもとより、労働事件の現状と実務に関心を持つ多くの方におすすめの一冊。

- 第1部 労働事件の法律相談と事件処理の留意点
- 第2部 テーマ別・実務対応の諸問題
 - 第1章 採用と労働契約の成立
 - 第2章 賃金・労働時間等に関する問題
 - 第3章 労働条件の変更
 - 第4章 配転・出向・転籍に関する問題
 - 第5章 服務規律と懲戒
 - 第6章 休職に関する問題
 - 第7章 退職に関する問題
 - 第8章 解雇に関する問題
 - 第9章 非正規雇用に関する問題
 - 第10章 職場における両性の平等など
- 第3部 資料編
 - 第11章 職場におけるハラスメント
 - 第12章 障害者の労働問題
 - 第13章 公務員の労働問題
 - 第14章 国際的労働関係
 - 第15章 雇用保険・医療保険 (健康保険)
 - 第16章 労災に関する問題
 - 第17章 企業再編と労働契約の承継
 - 第18章 企業倒産と労働債権の回収
 - 第19章 集团的労使関係

労働開発研究会

ご注文は書店、HP、お電話にてお願いします。

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町 8-10
TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865
info@roudou-kk.co.jp

<http://www.roudou-kk.co.jp/>

労働開発研究会

検索

よくわかる!

労働判例ポイント解説

障害者就労支援施設における労働契約関係にない利用者へのハラスメント

NPO法人B会ほか事件（長崎地判平29・2・21）労働判例1165号65頁（控訴）

相模女子大学准教授

奥貫妃文

はじめに

本件は、特定非営利活動法人（NPO）が運営する就労継続支援B型事業所の利用者らが、NPO法人理事からセクハラ、パワハラ、性的虐待の被害を受けたことに対する損害賠償請求を行うとともに、職業指導員として雇用された職員が、無断欠勤等を理由に解雇されたことは解雇権の濫用であるとして、地位確認を求めた事案になります。

本件の争点は、大別すると、①社会福祉サービスの利用者らに対するNPO法人の理事からのハラスメントに対し、労働契約上の法律関係に類似したものとみなして対応することが可能かという点と、②労働者の普通解雇の当不当を問う点、の2点になりますが、本件の特徴は①に集約されているため、①に絞って検討したいと思います（したがって、事実の概要も、①に関わる部分のみ紹介します）。

事 実 の 概 要

（１）被告について

被告NPO（Y1）は、障害者総合支援法5条15項（※現14項）、同施行規則6条の10第2号に基づく就労継続支援事業B型等を行う特定非営利活動法人で、平成18年に設立されました。被告Y2はY1の代表権を有する理事であると共に、管理者兼サービス管理責任者の地位にある者、被告Y3はY1の理事であると共に、主任職業指導員兼Y1が開所する軽食喫茶の責任者です。

（２）原告について

原告X1は、精神障害者福祉手帳を有し障害等級3級の認定を受けていて、平成24年9月頃からY1との間で指定就労継続支援（B型／非雇用型）のサービス利用契約を締結し、Y1の利用を開始しました。

原告X2は、クリニックを定期的に受診し、統合失調症ならびに境界型人格障害の疑いがあるとの診断を受けており非定型抗精神病薬等の処方を受けています

が、障害者手帳は交付されておらず、平成21年9月からY1との間で指定就労継続支援（B型／非雇用型）のサービス利用契約を締結し、Y1の利用を開始しました。

X1、X2共に、Y1から就労の機会の提供、および就労に必要な知識および能力の向上のための訓練等の便宜の供与等の就労継続支援を受け、工賃を受領していました。

（3）原告らへのセクハラ、パワハラ、性的虐待行為

①原告X1へのセクハラ、パワハラ行為（違法性が認められたもののみ列挙）

生活保護を受給しているX1に対して、被告Y3は「お前は俺たちの税金で生活しよとぞ、それを全然分かっとらん」等の発言を、週2、3回の頻度でしたこと（＝本件言動ア）、被告Y3と別の理事（訴外）が、周囲に他の利用者がいる環境で、通院先の病院で過食と指摘されていたX1に対して、「これ以上食べんてよか」、「さっさと痩せろ」などと言ったり、「体重計に乗れ」と指示し「まだ80キロにならないのか」と発言したこと（その後X1は事業所で夕食をとることが苦痛になり、食事や体重の記録をやめています）（＝本件言動イ）。

さらに翌年、X1が気分が落ち込み作業所で泣きながら「死にたい」と口にしたところ、被告Y3は、X1の背後に回り抱きつき、服の上から両胸を揉んだりキスをしたりしました。

②原告X2への性的虐待行為

X2がY1の事業所にいたときに関節に痛みを感じ、帰宅した後で体温を測ると40度近い熱があったため、X2の母親が

Y2に電話をかけて相談しました。Y2はこのとき体調を崩していたため、自分の代わりにY3にX2の自宅に行ってくるよう指示しました。そこでY3は、深夜の0時過ぎに薬や食料等を持参してX2の自宅に行きました。自宅にはX2の他に母親と弟がいましたが、Y3は二人に「おまえら、看病で疲れとるけん、俺がみとくけん、寝とかんね。」と告げて寝室に行くよう促しました。その後、Y3はX2と二人きりになったときにキスをしたり胸や陰部を触ったりしました。また翌日もY3はX2の自宅を訪れ、キスをしました。Y3が帰った後にX2は嫌だと言って口をゆすぎ、その様子を見ていた母親が異変に気づき問いただしたところ、X2はこの2日間Y3にされたことを母親に打ち明けました。母親がY2に電話をかけて当該行為を報告しましたが、Y2は事情聴取を行ったのみで対応策をとることはしませんでした。

なお、一週間後、X2は当該行為を諫早警察署に相談しており、その後も、諫早市の調査、きょうされん長崎支部の調査に応じていますが、いずれも同旨の回答をしています。そして、当該行為が行われた翌週より、X2はY1への通所を止めています。

判

旨

（本稿で取り扱う争点についてのみ引用。編成上順序を変えて引用している箇所あり。傍線筆者）

（1）原告X1へのハラスメント行為について

「原告X1は被告NPOと雇用関係にある

ものではないが、原告X1は被告NPOにおいて就労継続支援（B型・非雇用型。通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である障害者につき、就労の機会を提供するとともに就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与することをいう。障害者総合支援法5条15項、同法施行規則6条の10第2号）を受け、工賃を受領していたところ、このような支援をする被告NPOの理事らは、その利用者である原告X1との関係において職務に準じた地位ないし人間関係等の優位性があるということができ、上記理事らが、就労のための訓練その他の便宜の供与の適正な範囲として社会通念上許容される範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為をした場合には、不法行為としての違法性を具備するものというべきである」。

「（被告Y3および他の理事による原告X1に対する言動は）社会通念上許容された範囲を超えた非難をするものであって、（略）不法行為としての違法性を具備する言動であるというべきである。（略）他方で、本件言動は被告NPOにおいて原告X1の健康管理や家庭内の相談を受ける中でなされたものであり、直ちに人格的非難そのものを目的としてなされたものとまでいうことはできない。その他諸般の事情を考慮すると、慰謝料としては、本件言動アにつき5万円、本件言動イにつき5万円が相当である。

被告NPO（Y1）は、上記被告らの不法行為について使用者責任に基づき11万円、そして、被告Y3は不法行為に基づ

き5万5000円の範囲で被告NPOと連帯して賠償責任を負う」。

「前記認定のとおり、被告Y3は、原告X1の意思に反し、原告X1の頬や胸を触り、キスをするなどの行為に及んだことが認められ、これは、原告X1の人格権を侵害する違法な行為であり、被告Y3は不法行為責任を負う。

被告NPOの虐待防止等に対する体制は形式的なものにすぎなかったことに加え、原告X2に対する各セクハラ行為について、原告X2から被告Y2に対し苦情ないし相談があったにもかかわらず、改善がなされた事情が窺われないことからすれば、被告NPOが被告Y3の事業の監督等について相当な注意をしたとか、相当な注意をしても損害が生じたということとはできない。

よって、被告NPO（Y1）及び被告Y3は、原告X1に対し、被告Y3につき不法行為、被告NPO（Y1）につき使用者責任に基づき、連帯して損害金33万円および遅延損害金の支払義務を負う」。

（2）原告X2への性的虐待行為について

（略）原告X2は、被告NPOとの間で指定就労継続支援（B型・非雇用型）のサービス利用契約を締結し、被告NPOから、就労の機会の提供、および就労に必要な知識および能力の向上のための訓練等の便宜の供与等の就労継続支援を受け、工賃を受領していたものであり、原告X2と被告NPOとは、労働契約上の法律関係と類似し、更に障害者に対する福祉施設としてより密接な社会的接触がある関係にあるということができる。したがって、被告NPOは、X2に対し、上記契約上、施設が利用者にとって働きやす

いないし利用しやすい環境を保つよう配慮する義務（以下「職場環境配慮義務」という。）を負うというべきである。

被告NPOは、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく障害福祉サービスの設備及び運営に関する基準」（平成18年厚生労働省令174号）の諸規定を根拠に、就労継続支援B型事業者とその利用者の関係は、通常の労使関係とは異なると主張するが、これらの規定は、利用者の特殊性に鑑みて、設備や職員の配置等について特段の配慮をすることを定めるものであって、むしろ事業者に求められる職場環境配慮義務の程度が通常の労使関係よりも高いことを示すものというべきである」。

「（被告Y3のX2に対する性的虐待行為の後）X2が被告NPOの利用を止めたにもかかわらず、被告NPOは、何ら対策をとらなかったから、被告NPOのセクハラ防止策は形式的なものにすぎなかったと言わざるを得ない。原告X2に対する各セクハラ行為は、被告NPOにおけるセクハラ等の利用者に対する虐待を防止する体制の不備の中で発生したというべきである」。

「したがって、被告NPOは、原告X2に対し、サービス利用契約上の債務不履行により、原告X2に対する各セクハラ行為について損害賠償責任を負う」。

「原告X2に対するセクハラ行為は（略）相当に不快なものであって、原告X2に与えた精神的打撃は大きいというべきで、また、原告X2はセクハラ行為が原因で被告NPOの利用を続けることができなかったことを考慮すると、原告X2が受けた精神的苦痛を慰謝するための金

額としては、50万円が相当である。そして、弁護士費用は、5万円が相当である。

ポイント解説

（1）社会福祉サービス利用者と施設従事者との法的関係

本件の最大の特徴は、労働契約関係が前提となっていない社会福祉の「サービス利用契約」の両当事者間で起きたハラスメントについて、労働契約上の法律関係類似のものと認定したうえで、裁判所が被告NPOの理事らに、利用者である原告らとの関係において職務に準じた地位ないし人間関係等の優位性を肯定する法的判断をくだしたことにあります。筆者が知る限り、就労継続支援B型事業の利用者にこのような法的判断がくだされたのは初めてであり、注目すべき判決です。以下、詳しく検討します。

まず、就労継続支援B型事業（以下、B型事業）とは、障害者総合支援法に根拠をもち、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対し、生産活動などの機会の提供や、知識および能力の向上のために必要な訓練などを行う事業のことです。将来的には、就労継続支援A型事業や一般就労への移行を目指すものとされています。

表1にもあるように、A型事業とB型事業の最大のちがいは、「労働（雇用）契約関係の有無」です。A型事業は労働契約の締結が前提となっていて、労働法規の適用があり賃金が支払われますが、B型事業には労働契約の締結をせず労働法規の適用ありません。したがって、

賃金と呼ばずに、「工賃」という名目での金員が支払われます。

(2) 本件への当てはめ

(1) で上述した基準に本件を当てはめてみると、本来ならば、B型事業は福祉サービスの一環に過ぎず、使用者の指揮命令下に置かれた厳格な職務専念義務の存在は認められず、よって、労働契約関係と類似の関係性は認められないと考えるのが自然な流れであるように思われます。

しかし、本件は、原告らと被告NPO間の関係を「労働契約上の法律関係と類似」とすると認め、さらに、障害者に対する福祉施設としてより「密接な社会的接触」がある関係にあるとしたうえで、被告NPOは、利用者にとって働きやすいし利用しやすい環境を保つよう配慮する義務、すなわち「職場環境配慮義務」を負うと判断しました。

さらにそれにとどまらず、裁判所は「障害者の日常生活及び社会生活を総合

的に支援するための法律に基づく障害福祉サービスの設備及び運営に関する基準」(平成18年厚生労働省令174号)の諸規定に言及し、これらの規定は、利用者の特殊性に鑑みて設備や職員の配置等について特段の配慮をすることを定めるものであり、むしろ事業者に求められる職場環境配慮義務の程度が、「通常の労使関係よりも高い」とまで述べており、かなり踏み込んだ判断をしたと評価できるのではないのでしょうか。

3 おわりに一本件の射程範囲

前述したように、本件は、B型事業の利用者と法人との関係を「労働契約上の法律関係と類似」したものとみなして、利用者に対するハラスメントや性的虐待行為に及んだ被告理事に対して不法行為責任、そして組織としての被告NPOに債務不履行責任ならびに使用者責任を認定した初の司法判断であると思われます(ちなみに、集団的労働関係法においては、就労継続支援B型のサービスの利用

表1：A型事業とB型事業の比較

	就労継続支援A型事業	就労継続支援B型事業
対象	一般就労が難しい者	一般就労およびA型事業所での就労が難しい者
年齢条件	18歳～64歳	年齢制限なし
障害種別	精神障害45% 知的障害34% 身体障害20% (2016年12月)	知的障害54% 精神障害33% 身体障害13% (2016年12月)
雇用関係	雇用契約あり	雇用契約なし
報酬の形式	賃金あり	作業工賃あり
月の平均収入	70,720円(2016年度)	15,295円(2016年度)
利用期間	無期限	無期限
利用状況	事業所数 3,630か所	事業所数 10,834か所
	利用者数 66,894人 (2017年4月)	利用者数 226,834人 (2017年4月)

※ NHKハートネット福祉総合情報サイトより転載(2018年4月16日)

者らが労働組合を結成して団体交渉を申し入れたところ、協会が応じなかったこと、利用者の一人を退所させた措置が不当労働行為に該当するとして労働委員会に救済申立てを行った沖縄県身体障害者福祉協会・同（退所）不当労働行為再審査事件（中労委決定平成29年2月14日）があります。中労委は「就労支援継続支援B型利用者は、協会が提供するサービスの受給者であって、サービスを提供する協会の事業活動に労働力として組み込まれているわけではない。また、Aら利用者の生産活動への参加は自由であるから労務の供給とはいえないし、支給される工賃にも生産活動との間の対価性はなく、訓練としての指導や助言を超えた作業上の指揮・監督・命令もなかったものと認められる。」として、申立てを棄却しています）。

本件の射程範囲を考えると、実はそれほど大きくはないのではないかとの印象が残ります。今回は、二人の障害をもつ原告らに対して、被告NPOの理事の地位にいる者が執拗かつ卑劣なハラスメントや性的虐待に及んでおり、両当事者の立場の非対等性、不均衡性は明白です。施設内虐待やハラスメントはとにかく密室で隠蔽されがちであるという事情のなか、そこに風穴を開け「労働契約上の法律関係への類似性」という解釈を見出したことに一定の有効性はあるでしょう。

しかし、B型事業に対して本件でとられた解釈を徹底させるのであれば、やはり、B型事業そのものがもつ曖昧さ、すなわち、利用者であるとともに労働に従事する者でもあるという両義性を放置しておくことはできません。最大の問題

は、B型事業は労働者性が認められず、労働法規の適用もなく、利用者は工賃という名の僅少な金員を受け取るに過ぎないという、事業そのものの特質です。しかし本件では、その根本的な点には言及しませんでした。請求事項ではないので、言及がなかったのは当然のことではありますが、本件の射程範囲は限定されるのではないのでしょうか。

あと付言するならば、職場環境配慮義務の程度が、「通常の労使関係よりも高い」と裁判所が判断しているのも、B型事業の利用者の「特殊性」を考慮してのことであると述べていることに鑑みれば、労働契約上の関係と一線を画したいという姿勢のあらわれなのかもしれません。

本件の結論にやや疑問は残りますが、外形上労働契約関係が存在しなくとも、実質的な上下関係、力関係の不均衡が存在する中で発生したハラスメントにいかなる法的救済を図るべきか考える際に、本件は一つの示唆を与えてくれる判例であることは確かであろうと思われます。

追記：本稿脱稿後、控訴審判決（福岡高裁平30・1・19）が発表され、一部判決に変更がなされました。原審で採用された「労働契約上の法律関係との類似性」解釈は控訴審では採用されず、端的に「社会福祉サービス利用契約」の付随義務として信義則上の職場環境配慮義務を認容しています。

職場のさざなみ

連載第

⑥

回 どこにでもあるセクハラ

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

1 セクハラ告発

―突然、連名での要望書が出されましたね。その扱いで苦慮しているんですよ。

大手薬品販売会社の佐野人事部長がいきなり切り出した。

―連名での要望ですか、貴社に労働組合はないんですよね。

―ええ、うちには組合がないんです。その要望書は女性たちの5人の連名で、

代表の1名だけが実名という形をとっていらしてね。会長の言動に我慢ができないので止めてもらえなければ自分たちが辞めるという内容なんですよ。

―辞めるというのは穏やかでないですね。つまり、退職を覚悟で要望を出してきたということですか。

―まあ、そんなところなんでしょうな。

佐野は複雑な表情で応じた。

―それで、内容はどんなことなんですか。

―そうですね。いろいろと書いてあるのですが、今時の言い方をすればセクハラ、パワハラということになるんでしょうか。

―なるほど、ハラスメントの訴えということですね。

私は、佐野が深刻な表情を崩さなかったので、会社の経営方針をめぐるトラブルでもあったのかと思ったので、少し拍子抜けする感じで受け止めた。

―それで、どんな内容なんですか。

―会長が、宴会の席で「お酒の酌もできない奴はいらない」と言ったとか、「お前は男っぽくて社風に合わない。女ならもっと女らしくしろ」、「離婚されても仕方がない。俺だってお前のような女とは生活したくない」というような言動がいろいろ書いてあります。それ以外にも「お尻を触られた」とか「頻繁に飲酒を誘われた」「個人メールを頻繁に入れた」などもあります。

―なるほど、まさにセクハラの苦情という感じですよ。

―それで、最後に「もし、こうした要望に適切な対処をしてもらえないのであ

れば、私たちは集団退職します」ということなんですよ。それで、そもそもこうした文書をどのように取り扱ったらいいのかということなんですが…。

——いわゆる苦情処理対応をするということでもいいんじゃないでしょうか。

私は佐野の戸惑いがどこにあるのかつかめないままに答えた。

2 辞めたけりゃ辞めればいい

——苦情処理ですか…。

佐野は少し間を置くようにして確認してきた。

——ええ、事実を調べて適切に処理するというようなことだと思うんですが、何か問題でもあるんですか…。

——ええ、会長に言わせると「こんな無責任な文書はまともに相手にできない。辞めたいというなら、辞表なんだから勝手に辞めさせればいい」ということなんです。確かに、「辞める」という意思表示があることから辞表だという解釈もできそうですが、どうなのでしょう。

——でも、彼女たちは苦情を申し立てているわけで、その苦情が適切に処理されなければという条件付きで退職の意思を示しているということですよ。

私は佐野の「辞表」の受け止め方に少し驚かされながら応じた。

——そうですね。これをそのまま辞表だという風に受け止めるのは乱暴ですよ。会長の解釈には無理があるということですよ。

佐野は、すぐに同意してきた。

——そうですね。つまり退職まで決心して訴えてきたということで、問われてい

るのはむしろ会社の対応だと言うことじゃないですか。

——でも、会長は「こんな無責任な投書のようなものに一々答える必要もないし、こんな中傷誹謗をまともに相手にする気もない」ということなんですよ。

——何やら、最近K市で起きた市長のセクハラの訴えと、市長の対応に似た感じですね。

私は、冗談半分で言ったが、佐野は真剣な顔のままだった。

——ええ、そのK市長の事例をいろいろと見たり聞いたりして、このまま放置しておくことではダメなんではないかということなんです。

——なるほど、そうだったんですか。K市長さんのセクハラ事例が反面教師として、そこそ役立ったということですか。

私は、軽い調子で言ってみたが、佐野の表情は依然として硬いまだだった。

3 名乗らないのは卑怯か？

——会長はそれぞれについて一応コメントはしてはいるんですが、「基本的に相手にするつもりはない。オレは辞めないから辞めたければ勝手に辞めろ。相手にしてほしかったら堂々と出てきて主張しろ」という態度なんです。

——「被害者は出てきて堂々と主張しろ」というのはよくある行為者の主張なんですが、匿名の訴えでもOKというのが、セクハラ被害の特殊性なんです。重大な人権侵害を受けたという事実と相手特定されればいいんです。

——でも、「出てこないで訴えるのでは

卑怯だし事実確認もできない」という言い分もありますが…。

——卑怯だというのは通常の苦情であればその通りですが、セクハラについては顔出しで二次被害が起きることが想定できますので、防衛的な意味で認められることなんです。

——確かに、オープンになることで噂など、プライバシーの侵害が起きがちなので、そこを守るために匿名を認めるということですね。

——そうです。訴えている人が、少なくとも企業内の人間であれば行為者には分かることです。まして今回は代表者が名乗っているんですからね。指摘された事実について行為者が反論することからスタートすればいいということなんです。

——なるほど、確かに行為者には相手は容易に想定できるということですね。

——そうです。まったく身に覚えがなければ、そのように主張すればいいし、身に覚えがあれば反論すればいい。もし、彼女たちに反論させるなら代表を通じてできるはずです。まずは、訴えられた段階で説明責任は行為者にあるということです。

——会長に反論させて、それを中心にやりとりをするということですか。今回は会長は、「確かに身に覚えはあるがそれはセクハラだとは思わない。見解の相違だ」と言っていますので、そこを中心にジャッジしていくということですか。なるほど、やってみましょう。

セクハラの手紙の入り口で戸惑っていた佐野は納得して帰っていった。

4 セクハラの実態は

数日して、佐野が双方からの聞き取りなどを重ねた上での資料を持参してやってきた。

——言われたとおりに、まずは会長からのヒアリングをして、それについて彼女たちの反論をさせてみたんです。事実関係についての食い違いはあまりないのですが、果たしてこれがセクハラかどうかというところが難しいということになりましたね。

——確かに、特に言葉のセクハラなどになると微妙な問題がいろいろありますからね。

——そうですね。年代の違いや価値観とか判断基準の違いのようなことがいろいろありまして、悩むところなんです。

——なるほど、年代の違いは大きな要素になるかもしれませんね。今回の外務省のセクハラでも「言葉の遊び」という行為者の言い分がありましたからね。

——そうなんです。まさにその部分かなり大きな対立点になっているような気がします。

——具体的には、どんなことが問題になっているんですか。

——言うのもはばかれるのですが、会長の女経験の自慢話ですかね。「オレはセックスで女性を満足させる自信がある」とか「最近はお無沙汰している」などの少し下品な会話ですか。

——それは下品という点でもアウトな感じがしますよね。

——でも会長の言い分は「だから相手に

セックスを求めたわけでもないし、性的な誘いをしたわけでもない。自分の恥ずかしい経験話をして場を盛り上げた自虐ネタだ。下心があったわけでもないのに何がセクハラだ」ということなんですよ。

——下心ですか。確かに行為者にとっては下心の有無は重大なポイントかもしれませんが、相手にはそんなことはどうでもいいことですよね。そんな仕事とは関係のない話を聞かされる不快さが問題なんですけどね。

5 下心は判断基準にならない

——つまり、下心の有無はセクハラの判断には関係ないということですか。

——そうですね。無関係とまではいいませんが、行為者が何を考えていたかという動機は他の犯罪などとは違って判断の基本的な要素にはならないということです。

——最近の一連の事件でも行為者が「自分の基準ではセクハラに当たらない」などと繰り返していたことはこの基準で判断しているということですね。

——そうですね。男性にとっては「性的関心の有無」は内心のことで分かりやすいがゆえに判断基準だと思い込んでいる人が多いですよ。

——それをお聞きして理解できたんですが「女のくせにお茶一つ出せないやつは使えない」とか「離婚女性には女としての難点がいろいろある」などの言い方も当然にセクハラの範疇でとらえられるということですか。

——いわゆるジェンダー型のセクハラと

いう分類があるんですが、女性であることを理由に差別的な言葉を投げかけるようなことですか。

——会長にはセクハラについての判断基準は「性的な関心」の有無がしっかりと入ってるので、こうした言動も当然に、「性的関心なんかない。むしろ女としての魅力を感じないから言っているの、セクハラになるわけがない」ということになるんですよ。

——いわゆるジェンダー型のセクハラというのは、分かりやすく言うと「女のくせに」「女なんだから」といった考え方や、それを言葉にしたことと考えてもらうとわかりやすいかもしれません。

——なるほど、これもダメということですね。ところで、最後になりますが、「女が勝手に判断するセクハラなど認められない」という言い分についてはどうですか。

——そうですね。それも繰り返される疑問の一つですよ。それについては、裁判でも言われている「平均的な女性の判断」という言い方があります。

——「平均的な女性」ですか？

——ええ、分かりやすく言えば事件の起きた職場の女性たちにアンケートしたら皆さんが不快だと回答するかどうかということです。つまり、極端な意見ではなく、職場の平均的な受け止め方が基準になるということです。

——つまり、職場の女性たちがみんな不快に感じるようなことについては、男性もキチンと理解して発言しろということですか。

佐野は納得したように呟いた。

「事例」で考える労働法

〈第118回〉

同一労働同一賃金をめぐる初めての最高裁判決とは

社会保険労務士（元労働基準監督官）
北岡 大介

【Q 平成30年6月1日に同一労働同一賃金をめぐり、重要な最高裁判決が示されたと聞いていますが、その内容と実務への影響を教えてください。】

1 はじめに

平成25年4月施行の労働契約法では以下のとおり有期労働契約に対する均衡待遇規定を設けています（同法20条）。

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

同法は民事法規であり、その条文解釈

は裁判所が裁判例を積み重ね形成していくものですが、裁判例・学説ともに同法解釈に際し、対立が見られました。そのような中、労働契約法20条に関し、初めての最高裁判決として登場したのがハマキョウレックス事件2018年6月1日最高裁第2小法廷判決（以下、ハマキョウレックス最高裁判決）および長澤運輸事件2018年6月1日最高裁第2小法廷判決（以下、長澤運輸最高裁判決）です。以下では両最高裁判決が示した労働契約法20条の判断枠組み等と実務への影響について確認します。

2 均衡待遇の比較方法（個別の労働条件か全体か）

各社の賃金、福利厚生その他の様々な項目ごとの処遇は、他の労働諸条件と密接に関係していることが多いものですが、均衡処遇に係る判断を行う場合、個々の労働条件ごとに行うべきか、または全体の比較で良いといえるのかが解釈上、問題となっていました。この問題に対し、長澤運輸最高裁判決は次の判断を示したものです。「本件においては、被上告人における嘱託乗務員と正社員との

本件各賃金項目に係る労働条件の相違が問題となるところ、労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものであるということが出来る。そして、有期契約労働者と無期契約労働者との賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得るというべきである。そうすると、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である」。以上のとおり、本最高裁判決は全体の比較ではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきことを明らかにしたものです。

3 労働契約法20条の「期間の定めがあることにより」「不合理性」の解釈

前記のとおり、労働契約法20条等は「期間の定めがあることによ」る労働条件の相違を問題とします。さらに同条は職務内容等、人材活用の仕組み・運用およびその他の事情を考慮して、「不合理と認められるものであってはならない」としますが、まず「期間の定めがあることによる」相違は如何なる場合を指すのでしょうか。この点につき、学説上対立が見られたところ、ハマキョウレックス最高裁判決は「同条にいう「期間の定め

があることにより」とは、有期労働契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいうものと解するのが相当」としました。同最高裁判決は労働契約法20条の適用を緩やかに解するものといえます。

また同条の「不合理であってはならない」との文言について、学説の一部では、労働条件の相違が「合理的であること」とする説が見られました。同趣旨であれば、使用者側が非正規社員と正社員との間の処遇格差につき「合理的である」ことの立証責任を負うこととなりますが、前記最高裁判決は「同条は飽くまでも、労働条件の相違が不合理と評価されるか否かを問題とするものと解することが文理に沿うものといえる」「同条にいう「不合理と認められるもの」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいうと解するのが相当」としたものです。

4 最高裁判決に見る不合理性の判断事由

それでは個別判断において最も重要である「不合理性と認められるもの」とは如何にして判断されるべきでしょうか。これについてハマキョウレックス最高裁判決は「同条は、職務の内容等が異なる場合であっても、その違いを考慮して両者の労働条件が均衡のとれたものであることを求める規定であるところ、両者の労働条件が均衡のとれたものであるか否かの判断に当たっては、労使間の交渉や使用者の経営判断を尊重すべき面がある

ことも否定し難い」とします。また長澤運輸事件最高裁判決は次の判断を示しています。「労働者の賃金に関する労働条件は、労働者の職務内容及び変更範囲により一義的に定まるものではなく、使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものということができる。また、労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が大きいということもできる。…有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違か不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮されることとなる事情は、労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定されるものではないというべきである。」以上のとおり、不合理性の判断に際しては、職務内容・責任、人材活用の仕組み・運用とともに、企業の雇用及び人事に関する経営判断と団体交渉による労使自治など「その他の事情」も考慮要素に含まれうることを明らかにしたものです。

5 不合理性判断のあてはめ～精勤手当を例に～

前記の判断枠組みを示した上で、ハマキョウレックス・長澤運輸両最高裁判決は新たに「精勤手当」について、均衡処遇違反を理由とした損害賠償請求を認め、更なる審理を行わせるべく高裁への一部差戻しを判示しました。精勤手当について、ハマキョウレックス最高裁判決

では次の判断を示しています。「この皆勤手当は、上告人が運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであると解される」とします。その上で「契約社員と正社員の職務の内容は異なるから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない。また、上記の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向する可能性や、上告人の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるとはいえない」等とし、労働契約法20条違反と判断したものです（長澤運輸最高裁判決も同旨）。

6 定年後退職者の均衡処遇に係る判断枠組み

また長澤運輸最高裁判決においては、定年後再雇用された者であることが「その他事情」において考慮されうるとし、結論として、基本給・賞与・住宅手当・家族手当等の相違については、均衡処遇違反を否定しました。このうち注目されるのが基本給等の比較方法とあてはめです。同事件では定年後再雇用者（有期契約）には基本賃金および歩合給が支給される一方、正社員には基本給、能率給及び職務給が支給されていました。

これに対し、労働者側は定年後再雇用者に能率給および職務給が支給されていないことが労働契約法20条に反すると主張しましたが、同最高裁判決は均衡処遇に係る判断は、「全体」の金額等ではなく、個別の給付ごとに検討されるべきと

した上で、以下の新たな判断枠組みを示しています。「なお、ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり考慮されることになるものと解される」。このように賃金項目の中でも、他の手当の有無・内容を踏まえて決定されている場合には、同事情も踏まえ、不合理性判断をなすべきことを明らかにするものです。

前記判断枠組みの下、同最高裁判決は定年後再雇用者に対する基本賃金および歩合給は、その制度趣旨や団体交渉等の経緯を踏まえ、「正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであることを考慮する必要がある」とします。その上で、基本賃金と歩合給を合算した額と、正社員に対する基本給、能率給及び職務給の合算額を比較し、その減少幅は2%から12%程度にとどまっているとします。また定年後再雇用者には老齢厚生年金の支給可能性があることや、会社側が同年金支給開始まで2万円の調整給を支給する等の事情を総合考慮し、「不合理であると評価することはできない」としました。このように長澤運輸最高裁判決は「定年後再雇用」であることのみを理由に均衡処遇違反を否定したものではなく、その制度趣旨や団体交渉の経緯、さらには定年後再雇用の減少幅（最大で12%程度）、調整給などの配慮を総合考慮し「不合理とはいえない」との結論を導いています。今後も定年後再雇用者の

処遇は個別事案ごと争われ、場合によっては均衡処遇違反が認められ得る点には十分留意すべきものと思われます。

7 さいごに

今後の実務への影響としては、まず定年後再雇用者を含め有期契約社員には精勤手当を支給しない一方、正社員にのみ当該手当を支給している場合の対処が最優先課題と言えます。その上で何よりも今後、必要となってくるのは各賃金・福利厚生項目ごとの非正規社員・正規社員間の相違とその理由の見える化です。今後、均衡処遇をめぐる裁判例が蓄積されていく中、不合理性判断の基準が明確化されていくものと思われます。また働き方改革関連法案が成立し、同一労働同一賃金関連法案が施行されると、同一労働同一賃金ガイドラインも正式に発行される予定です。今後、各社においても、これら裁判例・ガイドライン案等を参照しながら、処遇の相違性に対する「合理的理由」や不合理であった場合の対応策を探る取組が求められるものと思われます。

東京の労働事情取材記 73

年収1000万円の不幸



増田明利

何でそんなに持っていくんだ！

給料日は憂鬱になる。この負担額は重たすぎると思うのだ。

「給与明細書を見ると溜め息がもれちゃいますよ」

苦笑する和泉さん（仮名・53歳）は準大手素材メーカーの管理職。年収は一昨年（2016年）から1000万円台に乗っている。具体的な年収額は2016年が1005万円。2017年は約1020万円だったそうだ。「大手の金融、生損保、商社、マスコミなどは30代後半で年収1000万円を突破するそうですね。それに比べたら遅いけど世間一般の基準で見たら結構なお給金を頂戴しているとは思う」

いつかは突破したい大台であり、世間からは成功の指標とされステータスも高い年収1000万円。しかし、和泉さんは豊かさを実感することはないと言う。その最大の理由は税金と社会保険料の負担。これが年々重くなっている。

昨年に和泉さんが負担した公租、公課はどれほどかという、まず所得税が61万円。住民税が55万円、健康保険料は介護保険込みで58万円、年金が66万円。更

に雇用保険も約5万円払っているので総計は何と245万円余り。収入の約4分の1が税と社会保険で徴収されている。これは辛い。

「この4月の給与改定で基本給は若干ですがアップした。だけど上がった分はほとんど税金や社会保険料の負担増分でチャラにされる。手取り額は増えません」

基本給、職能給、管理職手当、住宅補助、扶養家族手当など一切切の支給額は約62万円。完全な勝ち組サラリーマンの金額だ。

ところが手取りになるとグッと少なくなる。

「まず税金。所得税が4万3000円で住民税も3万4000円取られます」

更に健康保険、介護保険、厚生年金、雇用保険などの合計が約9万8000円。合わせて17万3000円も天引きされるので手取り額となると44万円と少しという額になってしまう。

「あんまり持っていくなよと思います」
月に使えるお金が44万円というと贅沢できそうだと思うが実際は違う。

「生活費に占める住居費が大きいんで

す」

和泉さんのマイホームは郊外の大規模マンション。20年前に買ったものでまだローンを支払っている。

「月々の返済はボーナス払いなしで6万8000円。管理費と修繕積立金、自治会費で4万4000円。住まいの維持に11万2000円必要なんです。これは固定費だから節約できません」

所在地は都内だが多摩地区で新宿から私鉄で45分、最寄り駅からバスで15分のところ。病院や商業施設、文化施設に行くには車も必要だ。

「マンション内の駐車場は抽選で外れちゃいまして。その後何回か空きが出たのですが籤運が悪いのか外れっぱなし。仕方ないので徒歩5分ほどのところにある民間の駐車場を借りているのですが、この賃料が月1万5000円です」

合計で12万7000円も出ていくから手取り44万円でも残るのは31万円程度だ。

「水道光熱費が約2万5000円。わたしと家内の通信費も合計で8000円前後ですから日々の暮らしは28万円程度で賄っているんです。決して豊かではない」

だから和泉さんのお小遣いは4万5000円でずっと据え置きだ。

「たまに同僚や部下と仕事終わりに立ち寄り飲食店は和民や鳥貴族などの低価格店ばかりです。お洒落なバルやワインバーに行くなんて絶対に無理」

話題になっている書籍やビジネス本も図書館で借りるか、少し時間が経ってからブックオフで調達するなど涙ぐましい努力で出費を抑えている。

「亭主は社員食堂で500円の日替わり定食。なのに女房は友だちと新宿のホテル

でランチビュッフェ。ふざけると思う」

ケチな亭主と思われるのが癪なので黙っているが面白くはない。

教育費、医療費は聖域

和泉家の家計を圧迫している最大の要因は二人の子どもの教育費。これが目ん玉が飛び出るほどの額になる。

「上は男の子で今年大学4年生になりました。私立大学の商学部には在籍しているのですが、こいつの授業料が年間で80万円を超える額です」

下の女の子はこの春に美術大学に入学したが、初年度納入金は私大の文系より高く約140万円も必要だった。

「美大や音大に入るにはそれ専門の予備校に行く必要もあり、去年はその受講料が40万円も掛かりました」

上の子は出来が良く、高校から付属校に入ったのだが入学金や施設費を含めると3年間で約200万円の学費を負担した。

「内部進学なので大学の入学金は不要だと思っていたら、内部進学者でも一般入学者の約3分の1、20万円ほど必要だった。何だかんだで高校大学の7年間で払うのは600万円近くになる。大変な金額だと思います」

この5年間は賞与の手取りが年間で約200万円あったのだが、冬の賞与はほとんど手を付けないで子どもの教育費に準備していた。娘が卒業するまであと3年はこれが続く。

「息子も娘も奨学金を受けようかと言っていたのですが、何とか払ってやらないとね。給付型なら問題ないけど貸与型は学生ローンみたいなものでしょ。新社会

人になった途端に借金返済ではかわいそうですから。子どもたちには、学費はちゃんと払ってやる。だけどクラブ活動やサークルで必要なお金は自分で賄ってくれと言っています」

子どもたちもそのへんの事情は理解していて、長男はファミレスのウェ이터。長女は書店のアルバイトに精を出しているようだ。

「世間一般の感覚では高い収入を得ていても現実はこちらなんですよ」

豊かさを感じたのは年収が700万円台のとき。後は負担が重くなるばかりだ。

教育費に加えて2年前から医療費も必要になってきた。

「わたしが53歳、家内が51歳でしょ、二人とも五十路に入った途端にあちこちガタが出てきて病院通いなんです」

まず和泉さんが高血圧と高コレステロールによる脂肪肝。4週ごとに通院している。

「2ヵ月に一度の割合で血液検査もしているので病院代と薬代で年間に6万円ほどの支払いになります」

奥さんはやや重い更年期障害で婦人科通い。投薬治療が基本だが薬代込みの医療費は年間で3万円近くになるようだ。

「家内は今年に入って五十肩もやっちゃって。専業主婦で労働なんてしていないのに左肩周辺が痛み、腕が水平ぐらいしか上がらなくなってしまう整形外科にも通っています」

痛み止めと抗炎症剤の注射を5週間。その後は湿布薬と痛み止めを服用し、週2回のリハビリも受けている。

「かなり良くなってきてと言ってますが、まだ2、3ヵ月は通院しないと駄目

みたいです」

年初には一家4人がA型のインフルエンザに罹患。それぞれ2回通院して薬を処方してもらったので2万3000円の出費だった。

「4年前頃だと全員の内科、歯科の医療費を合わせても5万円前後で納まっていたのですが、去年は子どもたちの分も合わせると16万円ほど。今年は20万円近くの医療費を支払うことになると思います」

和泉さんは若干だが血糖値も高くなってきていて境界型糖尿病の一步手前という数値。このままなら確実に2型糖尿病になると警告された。

「医師からタバコは万病の元と言われ、ようやく禁煙に踏み切った。血糖値も上がらないよう1日1400カロリー程度に抑えるよう食事にも留意しています」

健康のことは勿論だが、これ以上医療費が増えないように。

不安がどんどん募ってくる

今現在は高収入を得ているが、これが退職するまで続くことはない。

「うちの会社は56歳で役職定年となるんです。管理職から外れて主事とか参事、調査役にされるので管理職手当がカットされる。これだけで年間90万円が消失しますから」

満60歳以降の雇用維持制度もあるが、賃金はまず初年度で40%カットされ、以後も段階的に減額され最終的には60%の減額になるということだ。賞与の支給率も現役の5分の1なので年収にしたら300万円程度まで下がることになる。

「それどころか58歳になると勸奨退職の対象になるので肩叩きされる可能性が

ある」

君のキャリアを外の世界で発揮してはどうか。もうあなたにやってもらう仕事はありません、進退はご自分で決断して下さい…。過去にもこうやられて会社を去っていった先輩が多くいた。

「今は表面上の景気はいい。当社の利益も伸びている。これが曲者なんです。儲かっているのだからリストラ資金は潤沢。経営陣が一気に中高年社員を整理するチャンスと思うかもしれません」

和泉さんはバブル世代にドンピシャ。人数に見合うポストはないのに社歴が長くなっているから賃金も高い。社員の構成バランスから見ても切りたい一団なのは承知している。

「これで取締役や役員を狙えるぐらいの人なら心配なんぞしないでしょうが、わたしはそんな器じゃないからね」

リタイアした後の老後も不安だ。

「自分がまだ30代の頃は年金のことなんて心配していなかったけど、本当にこの先どうなるか分からないですもの」

経済誌を読んだら年金の支給は70歳からになるとか、夫婦共に80歳まで生きるとしたら3000万円ぐらいの蓄えがなければ破綻するなんて書いてあった。

「我が家の預貯金なんて微々たるものだから。不安が増幅しますよ」

結婚後は無駄遣いや浪費は慎んでいたからある程度の蓄えはできた。しかし、これはマンションを買うための頭金で大半を吐き出した。リーマンショック後の数年は賞与が激減したのでまとまった金額を貯蓄に回すことができなかった。

「景気が回復し、収入が伸びても今度は子どもたちの学費、学校外の活動費が

増えて余裕はなかった。それなりの収入を得ていても残らない、貯まらない」

税制が変わって年収が1000万円超の高収入層は税負担が増える。

「わたしの場合だと、去年とまったく同じ収入額だとしても7万円近い増税になるみたいです。もう嫌になる」

国は年収1000万円以上の人たちは裕福さを感じているはず。だから少しぐらい増税になってもそれほどの文句は出ないはずと踏んでいるのだろうが、徴税される割には見返りが少ないと怒っている人が多い。

「取りやすいところから取るという安易な考えはやめてもらいたい」

かなり昔の話だが、サラリーマン新党ができて「給料日の怒りを国会へ」と言っていたのがよく分かる。

「我が家も皆で話し合っって無駄を省くように見直しを始めました」

まず自家用車。なければ不便なので手放すことはないが、現在の車検が切れたら維持費が安い軽自動車に買い換えるつもり。

「マンション内の駐輪場が1台当たり月額1200円の利用料が必要なんです。前は妻と子どもたちがそれぞれマイ自転車を使っていたので月3600円、年間にしたら4万3200円。ところが11月から4月半ば頃までは寒くてほとんど乗らないんです。明らかに無駄金なので1台にシェアして4人で乗り回しています。それでも不便さはない」

いつかは突破したい大台であり、人も羨む年収1000万円超え。しかし、その生活はバラ色というわけではないようだ。

春夫と秋子の労働問答 〈59〉

非正規・格差是正の二つの 最高裁判決

社会保険労務士
直井春夫

春夫 正社員と非正社員の待遇格差が、労働契約法20条が禁じる「不合理な格差」にあたるかが争われた二つの訴訟（ハマキョウレックス訴訟、長澤運輸訴訟）の判決が6月1日、最高裁判所（第二小法廷）で下され、新聞などで大きく報道された（2018年6月2日「朝日新聞」ほか）。

秋子 労働契約法20条にいう「不合理な格差」とは何かについての最高裁の初めての判断として注目された判決だ。

春夫 ともに非正社員のトラック運転手が正社員との待遇の格差の是正を求めた訴訟だ。個々の救済としては最高裁の結論は分かれた。

ハマキョウレックス訴訟では、正社員に支払われる5手当（無事故手当・作業手当・給食手当・通勤手当・皆勤手当）が、同じ職務の契約社員に支給されないのは「不合理」と判断した。

一方、定年後に再雇用された嘱託社員3名が、定年前と同じ業務に従事しているにもかかわらず賃金が切り下げられたのは違法だと争った、長澤運輸訴訟では、正社員との待遇格差の大半を容認した。

社会改革的規定としての労働契約法20条

春夫 労働契約法20条は、契約社員やパート、嘱託社員など非正規社員の待遇を改善するため、2013年4月に施行された改正労働契約法に盛り込まれた。

雇用期間の定めの有無で労働条件に「不合理な格差」をつけることを禁じた。「不合理な格差」にあたるかどうかは、①仕事の内容や責任の程度、②当該職務の内容や配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して判断される。

秋子 労働契約法20条の新設は、有期労働契約と無期労働契約という形で正規・非正規労働者に分断された労働市場の現実に対して、強行的な民事的効力を付与して労働契約関係の是正を意図するものであり、社会改革的規定と評することができる（菅野「労働法（11版補正版）」335頁）とその役割が期待された反面、判断の考慮要素として挙げられた「その他の事情」の解釈など条文の書きぶり自体に曖昧な点があることもあり、下級審での判断が分かれてきた。

春夫 最高裁の判断が待たれていたわけだ。

「不合理な格差」の判断枠組み

春夫 最高裁は、「労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、その相違が不合理と認められるものではあってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると解される。」と判示する。

秋子 ハマキョウレックス訴訟の原告と長澤運輸訴訟の原告が明暗を分けた理由は何なんだろうか。

春夫 労働契約法20条が挙げる第三の考慮要素である「その他の事情」の評価だ。

本件の原告はいずれもトラック運転手であり、正社員と職務の内容は同じであることから、手当など処遇に差がある場合は、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実について使用者側が主張・立証責任を負う。

このことから、個々の手当の違いを中心にその合理性が争われたハマキョウレックス訴訟では労働者側に有利な判断が示された。

秋子 定年後再雇用の労働者の処遇切り下げには異なる事情があるということなのか。

春夫 最高裁は定年退職後の再雇用であることを「その他の事情」として「嘱託乗務員は定年退職後に再雇用された者で

あり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる」などの事情を摘示し、一定程度の処遇の低下は「不合理な格差」には当たらないと判示した。

秋子 定年退職後の再雇用者は一般的に賃金が減額されるという社会的な実態があるけれど、最高裁はその社会的な実態を重く評価したということね。

法律の規定を具体的権利として確定・実現する運動

秋子 ハマキョウレックス訴訟の原告は1名のトラック運転手、長澤運輸訴訟の原告は3名のトラック運転手だが、原告らが最高裁までよく頑張ったと思う。

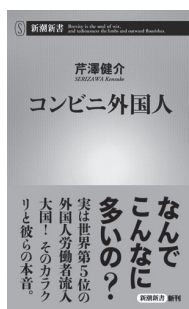
春夫 このような運動としての訴訟は全くの個人で闘えるものではない。

原告らの弁護団の奉仕的活動はいうまでもないが、ハマキョウレックス訴訟の原告及び長澤運輸訴訟の原告はともに全日本建設運輸連帯労働組合の組合員であり、同労働組合が二つの訴訟を支えていたことも忘れてはならない。

秋子 法律に文字で書かれているということと、その文言の内容を具体的に確定し実現することとは別のものであるということね。

春夫 そうだ。労働契約法20条の規定からは、労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は一義的に決まるものではなく、その判断には規範的評価を伴うものだ。

「社会改革的規定」として誕生した労働契約法20条は、正規・非正規の差別是正を求める職場の運動によってその内容が具体的に実現される規定といえる。



『コンビニ外国人』

芹澤健介著

新潮新書

760円（税別）

6月15日、政府は少子化や人手不足に対応するため外国人労働者の受け入れ拡大などを盛り込んだ「骨太の方針」を閣議決定した。

書名は「コンビニ外国人」だが、筆者も指摘する通り「スーパーや居酒屋、深夜の牛丼チェーン店で働く外国人もいる。一般の日本人の目には触れない農場や工場、介護施設などで働いている外国人も大勢いる」。身近な外国人労働者であるコンビニ外国人を様々な視点で見れば、日本社会の実相、課題を浮き彫りになるのではないかと、というのが筆者の見立てである。

第1章「彼らがそこで働く理由」では、なぜコンビニで働くのかということから書き始め、その後、いかに外国人労働者に日本社会が依存しているかという「数字」を紹介している。日本にいる外国人留学生27万人のうち、26万人がアルバイトをしており、この数は5年前の2.5倍だという。また在留外国人を出身国別にみると、韓国が減り、ベトナム、ネパールが増えているという。

第2章「留学生と移民と難民」では、新宿区大久保では5人に2人が外国人であるという状況をまず紹介し、そして、政府の外国人受入れ制度を概観する。外国人の受入れには積極的なのに、なぜ政府は「移民」の受入れを認めないのかという疑問もここで触れている。これまで、日本の法務省や外務省にも「移民」

の定義がなかったといえは驚く人も多いのでは、と書かれているが確かにその通りだ。

第4章「技能実習生の光と影」では、技能実習制度が単なる人材供給制度になっていること、2017年11月の法改正でも根本は変わらないことに注目する。コンビニが技能実習制度の職種と認められれば、レストラン、居酒屋も技能実習制度に加わるだろうと筆者はみているが、国際貢献という建前ははどうになってしまうのだろうか。

第7章「町を支えるピンチヒッター」は、急激に進む人口減少、東京五輪後の景気悪化、それに伴う外国人労働力の減少という話から始まる。労働者の奪い合いがより激化するなかでどう外国人を呼ぶか。キーは多文化共生だと指摘する。新宿区、広島県安芸高田市などの先進事例が紹介されているが「いつか帰ってしまう人」と捉えるのではなく「町を支えるピンチヒッター」と考えることの大事さが強調されている。

埼玉県川口市の芝園団地では、外部の大学生がプロジェクトを仕掛けているが、その中で21歳男性の言葉が紹介されている。

「中国人というと『爆買い』とか『声大きい』くらいしかイメージできなかったんですが、プロジェクトに参加して中国の人と話してみたら、いい意味で日本人とぜんぜん変わらないんだと思いました。壁がまったくなくなったわけじゃないけど、壁がずいぶん薄くなった感じがします」。

印象的だ。

筆者は「交流の経験」が第一歩だと結んでいる。

「おわりに」で「日本のファンを増やすことが大切」と喝破しているが、そのヒントを示唆する一冊。

労働法学研究会報

最新労働
法解説

職場のパワーハラスメント防止対策について考える

— 検討会報告書の検証を中心に・今後の立法動向も解説 —

弁護士：町田悠生子

Point 1 パワハラ防止に向けた立法的措置の動向

Point 2 検討会報告書におけるパワハラ概念の整理について

Point 3 パワハラ該当性は目的と態様を分けて検討する視点を持つ

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説
障害者就労支援施設における労働契約関係のない
利用者へのハラスメント

NPO法人B会ほか事件 奥貫紀文

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ
どこにでもあるセクハラ 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法
同一労働同一賃金をめぐる初めての最高裁判決とは 北岡大介

連載4

東京の労働事情取材記
年収1000万円の不幸 増田明利

連載5

春夫と秋子の労働問答
非正規・格差是正の二つの最高裁判決 直井春夫

紹介

『コンビニ外国人』

労働開発研究会

2018.7.15 No. 2673

労働開発研究会

ご購入者様はぜひ EX+ をご利用ください(無料で利用可)。

サービスのご案内

EX+

労働分野の情報を
総合的に発信する
ポータルサイト

労働法EX+

労働法 EX+ とは、労働分野の法律・判例・労働委員会命令・通知・ガイドライン・審議会情報をはじめ、労働分野の最新ニュースなどの情報を集約したポータルサイトです。

PC
タブレット
スマホ
完全対応



労働法EX+

最新
ニュース
労働分野
の法律
労働委員会
命令
労働事件
裁判例
通知・
ガイドライン
審議会
情報

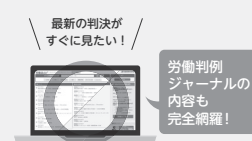


「労働判例
ジャーナル」が
お手元に
届きます！

労働法EX+ 4つのメリット

スピーディーな情報更新

最新の判例を
スピーディーに
全文掲載！



リーズナブルな利用料金

最新の判決やニュースが読めて…

月々で計算
するとたった
2,000円！

年額 **24,000円** + 税

※契約は年単位となります。
※複数名での契約は割引があります。詳しくはホームページをご覧ください。

充実の情報量

最新
ニュース
労働分野
の法律
労働委員会
命令
労働事件
裁判例
通知・
ガイドライン
審議会
情報

別途オプションでさらにボリュームUP！

労働判例ジャーナル(冊子)が毎月届く

タイムリーな労働事件
裁判例を網羅的に掲載
した月刊誌。誌面の文
献番号を「労働法EX+」
で入力すると、判決文
全文を読むこともでき
ます。



PLUS

- ✓ 労働法学研究会の会員、労働判例ジャーナル購読者は無料で利用可！
- ✓ 多人数の一括ご契約で割引！

開発：株式会社 TKC / 販売：株式会社労働開発研究会

お申し込みはパソコン・スマートフォンから ➡ <https://ex.roudou-kk.co.jp/>

労働法 EX

検索

労働法学研究会報 No.2673 半年間購読料66,000円（税抜き・送料込み）

編集発行人 江曾 政英 発行所 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10 白井ビル4F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865

ISSN 1342-5064