

★本書は、経済的な加除(さしかえ)式書籍です。

- 法令改正などに対応して発行される追録(有料)をさしかえるだけで常に最新内容になり、その都度、新しい書籍を購入する必要がありません。
- さしかえしない部分はそのまま利用できますので、資源保護につながり、環境にも配慮しています。
- ご希望により、さしかえ作業の無料サービスをうけたまわります。

内容見本
B5判縮小

人事労務の最新トレンドを反映して、対応が悩ましいケースを取り上げています。

第8章 ハラスメントをめぐる問題

○適切な指導かパワハラかの判断が困難な場合

Case

A社は、バス運行会社ですが、社員Bが、乗客に対し、乱暴な口調で注意をしたことについて、人事担当役員Cが指導の一環としてかなり厳しい口調で叱責しました。これに対し、社員Bは、この発言がパワハラに当たるとして、A社及び人事担当役員Cに発言の撤回を求めています。

対応にあたって考慮・検討すべきポイントを列挙しています。

ポイント

- 1 パワハラの定義・具体例
- 2 不法行為責任、職場環境配慮義務、就業規則違反
- 3 パワハラ該当性の判断
- 4 適切な指導かパワハラかの判断
- 5 適切な懲戒権の行使

労働判例の最新動向を踏まえて実務上の留意点を解説しています。

解説

1 パワハラの定義・具体例

(1) パワハラの定義

労働施策総合推進法は、職場におけるパワーハラスメント(以下「パワハラ」)を「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って、必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害され」と定義しました(労働施策推進30の2①)。なお、「優越的な関係」とは、言動を行った者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない関係を意味するものであり、上司や部下に対して行う者だけではなく、先輩・後輩間や同僚間、部下からに対して行う行為も、パワハラに該当し得ることになります(パワハラ指針2(4))。間のいじめが問題になった裁判例として京都下労働基準監督署長事件(大阪地判6・23労判1019・75)があります。

第8章 ハラスメントをめぐる問題

〔中略〕正当な業務の範囲内にあるものというべきであり〔中略〕叱責等が違法なものということとはできない。〕としました。

(2) 注意・指導が、必要かつ確なものとした裁判例

注意・指導が、必要かつ確なものとした裁判例として、医療法人財団健和会事件(東京地判平21・10・15労判999・54)があります。

(3) 言辞や表現が社会通念上許容される限度を超えていないとされた裁判例

侮辱的な言辞や威圧的な言辞を含むものであっても、社会通念上許容される部分があると判断した裁判例として、住宅福祉協会理事らほか事件(東京地判平30・3・29労判1184・5)があります。また、表現及び侮蔑的表現が社会通念上許容される限度を超えたものであるとはいえないとされた裁判例として、東武バス日光ほか事件(東京高判令3・6・16労判1260・5)があります。

対応のためのノウハウを説明しています。

〔対応〕適切な指導かパワハラかを判断する場合

パワハラ指針や裁判例を検討しても、最終的には総合考慮をすることになるのです。

第8章 ハラスメントをめぐる問題

(3) 人格否定を含む発言について

人格否定や侮蔑的表現を含む発言については、指導の方法として相当性を欠くことがほとんどですが(日本ファンド事件=東京地判平22・7・27労判1016・35)、パワハラに当たらないと判断した裁判例(東武バス日光ほか事件=東京高判令3・6・16労判1260・5)もありますので、この点の認定は慎重に行ってください。

5 適切な懲戒権の行使

会社は、パワハラ被害が生じた場合には、迅速かつ適切に対応しなければならず、その対応の中に行為者に対する「必要な懲戒その他の措置」が含まれるとされています(パワハラ指針4(3)(イ))。会社が職場環境配慮義務を負う以上、パワハラに適切に対応して懲戒権の行使を適切に行わなければ、被害者に責任を負うことになります。

他方、懲戒処分が重すぎる場合には、行為者に対して責任を負うことになりますから、会社は両者に配慮すべき、板挟みのような難しい立場に立たされます。

懲戒権の行使については、第1章「○懲戒処分手続に違法行為があったと社員が主張する場合」を参照してください。

予防・軽減策

1 就業規則の整備

パワハラを禁止することを就業規則に明記することで、社員が遵守すべき義務であることを明確にします。

事前の予防策や影響の軽減策を解説しています。

対応で必要となる文例・書式例を掲げています。

参考書式

○就業規則(パワハラの禁止) [DL]

弊社WEBサイトで書式のダウンロードができます。

〈服務規律〉

第〇条 社員は、職場効率の向上及び職場秩序の維持のため、以下の事項を遵守しなければならない。

- (1) 業務を遂行するに当たり、別途定める「職場のパワーハラスメント防止規程」を遵守し、社内外を問わず、関係者(役員、社員、派遣社員、業務委託者、取引先社員を含むがこれに限らない)に対しこれに違反する行為を行わないこと〔略〕

第8章 ハラスメントをめぐる問題

＜ポイント＞

禁止されるハラスメントについて、本条項にすべてを記載すると、条項が長くなってしまふ可能性があります。そこで、詳細をハラスメント規程に記載することを明記しておくといふです。

事案の検討に役立つ裁判例の要旨を掲げています。

参考判例

〔心理的負荷を過度に蓄積させるような言動か否かの判断は一般人基準とした上で、海上自衛隊員に対し、ある程度厳しい指導を行う合理的理由があるものの、指導が違法であったとされた事例〕

(海上自衛隊事件=福岡高判令20・8・25判時2032・52)

○海上自衛隊員が護衛艦乗組中に自殺した事案で、「一般に、人に疲労や心理的負荷等が過度に蓄積した場合には、心身の健康を損なう危険があると考えられるから、他人に心理的負荷を過度に蓄積させるような行為は、原則として違法であるというべきであり」「心理的負荷を過度に蓄積させるような言動かどうかは、原則として、これを受ける者について平均的な心理的耐性を有する者を基準として客観的に判断されるべきである」とした上で、「海上自衛隊の護衛艦の機関科に所属する隊員は、日常の業務においても、事故が発生した際には人命や施設に大損害が及ぶおそれもある上、場合によっては、危険な任務に臨むことも想定され、できるだけ早期に担当業務に熟練することが要請されるものであるから、ある程度厳しい指導を行う合理的理由はあった」とを認めたものの、「お前は三曹だろ。三曹らしい仕事をしろよ。」「お前は覚えが悪いな。」「バカかお前は。三曹失格だ。」「仕事ができんくせに、三曹とかいうな。」などの言辭は、それ自体Aを侮辱するものであるばかりでなく、経験が浅く技能練度が階級に対して劣りがちである曹候補出身者であるAに対する術科指導等に当たって述べられたものが多く、かつ、閉鎖的な艦内で直属の上司である艦長から継続的に行われたものであるといった状況を考慮すれば、Aに対し、心理的負荷を過度に蓄積させるようなものであったといふべきであり、指導の域を超えるものであった」として、違法な行為と認定した。

〔第一審では、執勤に叱責したことが不法行為になると判断されたものの、控訴審では、あ

労務管理の エキスパートガイド

—事例でみる職場環境における配慮と問題行動への対処—

編集 人事労務紛争問題研究会 代表 芦原 一郎 (弁護士)

職場の問題の最新トレンドを知り 実務対応をアップデート!

人事労務をめぐり「どこまで配慮すればよいか」「どう対処すればよいか」が悩ましい事例を多数掲載しています。

各事例の実務上の留意点や法律知識を解説したうえで、対応、予防・軽減策、参考書式、参考判例を紹介しています。

最新の労働判例を踏まえ、企業の内情を熟知した組織内弁護士経験者等が執筆しています。

追録購読者
特典

無料で弊社WEBサイトから登載書式のデータをダウンロードできます。また、電子書籍版を利用できます。

加除式・B5判・全1巻・ケース付・総頁1,072頁
定価14,300円(本体13,000円) 送料730円

■加除式書籍は、今後発行の追録(代金別途)と併せてのご購入となります。

●バインダー方式によりさらに使いやすくなりました。(特許 第3400925号)

0120-089-339 (通話料無料)
受付時間 9:00~16:30 (土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>



法令情報を配信!

新日本法規出版株式会社

本社 東京都千代田区千代田1-1-1 電話 03-460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号 東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土山町2丁目6番地

(2023.9)676-1①

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版



掲載内容

※DLを付した書式は、新日本法規WEBサイトより、ダウンロードできます。

第1章 メンタルヘルスをめぐる問題

第1 休職

- 「新型うつ」と言い張る社員が会社専門医への受診に応じない場合
〔書式〕 受診命令書 DL
- うつ病で休職中の社員がSNSに海外旅行の写真を投稿していた場合
〔書式〕 就業規則（療養専念義務）DL
- 休職中の社員の健康状態を確認する必要がある場合
〔書式〕 就業規則（私傷病休職中の報告）DL
- 〔書式〕 病状に関する報告書 DL など

第2 復職

- 主治医が復職可能と判断する一方、産業医がその診断に反対し、復職可能か疑わしい場合
〔書式〕 診療情報開示の同意書 DL
- メンタルヘルス不調で休職中の社員からテレワークであれば復職可能との診断書が提出された場合
〔書式〕 復職に関する就業規則の規定 DL
- 休職終了時に復職が可能か、判断が困難な場合
〔書式〕 就業規則（リハビリ出勤）DL
- メンタルヘルス不調の有期雇用社員について復帰の目処が立たない場合
〔書式〕 就業規則（リハビリ出勤）DL など

第3 その他

- メンタルヘルス不調となった社員が採用選考時に過去の既往歴を隠していた場合
- メンタルヘルス不調を訴える社員に仮病が疑われる場合
〔書式〕 情報提供依頼書 DL
- テレワークにより社員がメンタルヘルス不調に陥った場合
〔書式〕 就業規則（テレワーク）DL
- パニック障害で公共交通機関の利用が難しいとして、社員が自家用車での通勤を求める場合 など

第2章 健康不安・疾病をめぐる問題

第1 感染症

- ワクチンを接種しないことを公言する社員がいる場合
- 職務上ワクチン接種が必要であるにもかかわらず、ワクチンを接種しない社員がいる場合
- 職務上ワクチン接種が必要であるポジションに関し、採用条件を定める場合
- 社員が新型コロナウイルスや新型インフルエンザ等の感染予防に留意すべき病原体に感染したおそれがある場合
〔書式〕 就業規則（法定の健康診断の受診を義務付ける場合）DL
- 〔書式〕 就業規則（法定外の健康診断の受診を義務付ける場合）DL など

第2 感染症以外の私傷病

- 痛風で本来の業務を十分に行えず、本人に改善の意思も見られない場合
- がん罹患した社員から、通院のためシフト制での勤務はできなくなったとの申出があった場合
〔書式〕 勤務シフト表の運用に関する基本方針 DL
- 社員が難病に罹患した場合
- 社員の病気にに関する情報が社内で広まった場合
〔書式〕 個人情報の拡散防止を求める社員に向けた注意喚起文 DL

第3 休職をめぐるトラブル

- 傷病休職者の復職時に配属先の変更が必要となる場合
- 休職期間満了後に従来の職務を行うことが困難であるにもかかわらず、従前の部署での復職に固執している場合
〔書式〕 就業規則（休職期間満了時の手続）DL
- 復職に当たり、従前とは別の部署での復帰を希望する場合
- 私傷病により治療が見込めない場合

第3章 育児・介護をめぐる問題

第1 休業をめぐるトラブル

- 替えの利かない社員から介護休暇の取得を申し出

られた場合

- 〔書式〕 就業規則（介護休職）DL
- 長期の育児休業取得により業務に支障が出る場合
- 男性が育児休業を取得する場合
〔書式〕 就業規則（出生時育児休業中の就業）DL
- 有期雇用社員が育児休業の取得を希望した場合
〔書式〕 雇用契約終了の通知書 DL
- 妊娠した社員への育児休業取得の意向を確認する際に根拠となる資料を請求する場合 など

第2 休業以外のトラブル

- 入社直前になって採用内定者が妊娠していることが判明した場合
- 妊娠、出産に伴い従来の職務が行えない場合
- 子供の保育園への送迎等を理由に早退やリモートワークの中抜けを繰り返す場合
〔書式〕 就業規則（子の看護休暇）DL
- 保育園から遠くなることや介護を理由に転勤を拒否された場合
〔書式〕 就業規則（配置転換）DL
- 〔書式〕 雇用契約（勤務場所）DL

第4章 待遇格差をめぐる問題

第1 有期雇用・パート

- 有期雇用社員が正社員との待遇の違いに不満を持っている場合
- 同一労働同一賃金の実現に当たり、正社員の手当をパート社員と同等にする場合
- 有期雇用社員につき、無期転換が認められなかったことに不満をもっている場合
〔書式〕 不更新条項 DL
- 〔書式〕 契約終了のお知らせ DL など

第2 定年・再雇用

- 役職定年を迎えたにもかかわらず、従前どおりの処遇を求められた場合
- 社員が定年退職に不満を持っている場合
〔書式〕 就業規則（65歳までの継続雇用制度を定める場合）DL
- 定年後の再雇用社員から従前と同じ年次有給休暇を要求された場合
〔書式〕 有給休暇取得申請書 DL
- 再雇用社員が正社員との待遇の違いに不満を持っている場合

第3 派遣

- 派遣社員が正社員との待遇の違いに不満を持っている場合

第4 業務委託・フリーランス

- 業務を委託しているフリーランスから社会保険の加入を求められた場合
- フリーランスから労災申請を求められた場合
- 偽装請負が生じている場合

第5章 ダイバーシティをめぐる問題

第1 LGBTQ・SOGI

- LGBTQ・SOGI関連のハラスメントが行われている場合
〔書式〕 就業規則（遵守事項、ハラスメントの禁止、懲戒事由）DL
- 〔書式〕 育児介護休業規定 DL
- 〔書式〕 トップメッセージ DL
- LGBTQの社員から自認する性別のトイレの使用を要求された場合
- LGBTQの社員から自認する性別に合った服装を認めるよう求められた場合
- LGBTQの社員から自認する性別での健康診断を求められた場合
〔書式〕 安全衛生管理規程（健康診断）DL など

第2 障害者

- 障害者を雇用する際にバリアフリー化を求められた場合

第3 政治・宗教

- 職場内で政治活動、宗教活動が行われている場合
〔書式〕 就業規則（政治活動、宗教活動の禁止）DL
- 〔書式〕 警告書（政治活動の場合）DL

- 社員食堂のメニューに宗教に応じた配慮を求められた場合

第4 外国人

- 技能実習生その他の外国人を雇用する場合

第6章 能力不足をめぐる問題

第1 勤務開始直後の能力不足

- 試用期間中の者が会社要求水準に満たない業務しかできない場合
- 特定業務の経験者として中途採用した社員が、会社の要求水準に満たない業務しかできない場合
〔書式〕 就業規則（解雇）DL
- 派遣社員が会社要求水準に満たない場合
- 第2 一定の期間経過後の能力不足
- 高度プロフェッショナル制度対象にもかかわらず、パフォーマンスが低調な社員への対応
- 何度も指導を受けているにもかかわらず、同じミスを繰り返す社員に支障が出ている場合
〔書式〕 指導書 DL

- 成績が悪い場合業務改善指導を行っており、本人もまじめに取り組んでいるものの、成績が向上しない場合 など

第3 契約変更時の能力不足

- 能力に問題のある有期雇用社員から無期転換の申出を受けた場合
- 定年後再雇用した社員の能力が不足している場合
〔書式〕 再雇用の申出に係る拒否通知書 DL
- 定年退職後、子会社役員に就任した者が会社要求水準に満たない業務しかできない場合

第7章 勤務態度不良をめぐる問題

第1 出勤不良

- 明確な理由のない遅刻が多い場合
〔書式〕 注意文書 DL
- 〔書式〕 謹慎処分通知書 DL
- 無断欠勤が多いので戒告処分をしたが、反省の色が見られない場合
〔書式〕 就業規則 DL
- 繁忙期に長期の年休取得を求められたり、退職直前に年休消化を求められたりした場合
〔書式〕 就業規則（退職時の業務引継義務）DL
- 〔書式〕 年次有給休暇時季変更通知書（兼再指定届）DL
- 有給休暇をすべて消化している社員がボランティア休暇を申請してきた場合
〔書式〕 就業規則（特別休暇）DL

- 特別休暇の悪用が疑われる場合
〔書式〕 就業規則 DL

- ダラダラと会社に居残り、長時間残業をしている場合
〔書式〕 残業禁止命令書 DL など

第2 勤務態度不良

- 大きな責任を負う立場になることを忌避し、上位の管理職への昇進を拒否された場合
〔書式〕 就業規則 DL
- 服装・髪型・ひげ等について、採用時の誓約を守らない場合
〔書式〕 警告書 DL
- 会社の費用で留学していた社員が、帰国後すぐに退職を希望した場合
〔書式〕 留学費用貸与契約書（要物契約の場合）DL
- 〔書式〕 留学費用貸与契約書（諾成契約の場合）DL
- 上司が部下を引き抜いて退職しようとした場合
- 勤務時間中にインターネットで私的なことを調べていたことが発覚した場合
〔書式〕 就業規則 DL
- 〔書式〕 警告書 DL
- 〔書式〕 懲戒処分通知書 DL

- 社内不倫を繰り返す社員がいる場合
〔書式〕 警告書 DL

- 勤務時間中に、会社が定めた喫煙所以外の場所で喫煙を繰り返す社員がいる場合
〔書式〕 就業規則（所定場所以外での喫煙の禁止）DL
- 〔書式〕 警告書 DL

- 副業・兼業中に本業で知り得た情報を活用した場合
〔書式〕 秘密保持に関する誓約書 DL など

第3 協調性不足

- 朝礼での経営理念の唱和を頑なに拒否する社員がいる場合
〔書式〕 謹慎処分通知書 DL
- 指示された業務を拒み、自己流のやり方に固執する社員がいる場合
〔書式〕 就業規則 DL

- 朝礼や飲み会、研修などの会社行事に参加しない社員がいる場合
〔書式〕 就業規則（服務規律・教育訓練）DL

- 他の社員との仲が悪く、職場で軋轢を生んでいる社員から定年後再雇用の申出を受けた場合
〔書式〕 就業規則（定年を満65歳とし、その後希望者全員を継続雇用する例）DL

- 会社の懇親会で争いになり、相手方が怪我をした場合
〔書式〕 示談書（社員間）DL

第8章 ハラスメントをめぐる問題

第1 パワハラ

- パワハラ行為をする社員がいるとの相談があった場合
〔書式〕 就業規則（パワハラの禁止）DL
- 〔書式〕 職場のパワーハラスメント防止規程 DL
- 適切な指導がパワハラかの判断が困難な場合
〔書式〕 就業規則（パワハラの禁止）DL
- 業務委託しているフリーランスから社員のパワハラのためにうつ病に罹患したと苦情があった場合
- 配置転換がパワハラであると主張する社員がいる場合
〔書式〕 警告書 DL など

第2 セクハラ

- セクハラ行為をする社員がいるとの相談があった場合
〔書式〕 セクハラ防止に向けた方針 DL

- セクハラを受けたと主張する社員と加害者とされる社員の主張に食い違いがあり、かつ、客観的証拠に乏しい場合

第3 マタハラ

- マタハラ行為をする社員がいるとの相談があった場合
〔書式〕 就業規則（マタハラ等の禁止）DL

- 〔書式〕 懲戒処分通知書 DL

第4 複合型

- ことあるごとにパワハラ・セクハラ・マタハラを主張する社員がいる場合
〔書式〕 就業規則（ハラスメントの禁止）DL
- 〔書式〕 職場のハラスメント防止規程 DL

- 内定を辞退した学生より採用担当の社員から罵倒する内容のメールが届いたと苦情があった場合

- オンライン会議で部下に部屋や服装を映すよう要求する社員がいるとの苦情があった場合

- 社員からハラスメント予防措置を徹底するよう求められた場合
〔書式〕 アンケート DL

第5 紛争解決方法

- ハラスメントを受けたと主張する社員が労働局に対し、紛争解決援助の申立てをした場合
〔書式〕 職場のハラスメント防止について（啓発文書）DL

- ハラスメントを受けたと主張する社員が紛争調整委員会にあっせんを申請をした場合
〔書式〕 就業規則（パワハラの禁止）DL
- 〔書式〕 就業規則（パワハラ行為への処分）DL
- 〔書式〕 指導書 DL

- ハラスメントを受けたと主張する社員が労働審判の申立てをした場合
〔書式〕 就業規則（ハラスメント行為をした社員への処分）DL
- 〔書式〕 懲戒処分通知書 DL

- ハラスメントを受けたと主張する社員が労災の申請をした場合
〔書式〕 職場のハラスメント防止について（啓発文書）DL など

第6 その他

- ワクチン未接種者には懇親会などへの参加をさせないでほしいと要望があった場合

- 内定後の懇親会や研修会の開催について、オウハラではないかとの指摘があった場合

第9章 私生活をめぐる問題

第1 異性関係

- 社員がストーカー行為で罰金刑を受けていたことが判明した場合

- 同僚からストーカーを受けているとの相談を会社

が受けた場合

- 既婚者が未婚者と偽り、マッチングアプリを利用している場合
〔書式〕 就業規則 DL

- 社外で不倫をしている社員の不倫相手が会社に処分を求めてきている場合

第2 社員への勧誘

- 就業時間外にマルチ商法や暗号資産投資を勧誘する社員がいる場合
〔書式〕 注意喚起文書 DL

- 就業時間外に会社の同僚に対し、宗教勧誘をしている者がいる場合

第3 犯罪行為

- 休日にあおり運転をして検挙された場合
- 就業時間外の痴漢行為で逮捕され、報道によって職場が明らかになった場合
〔書式〕 プレスリリース DL

第4 その他

- 採用予定の学生が不適切なSNS投稿で炎上していたことが分かった場合
〔書式〕 内定取消通知書 DL
- 〔書式〕 内定辞退書 DL

- 社員の僥倖差押えの通知を受け取った場合

第10章 その他の問題

第1 賃金関係

- 自己の労働時間について裁量権のない管理職が残業代と深夜割増賃金を要求してきた場合

- 固定残業代が支払われている社員から時間外手当を請求された場合
〔書式〕 求人票、雇用契約書及び雇用条件通知書における賃金記載例 DL
- 〔書式〕 賃金規程（固定残業代に関する規定例）DL

- 休憩時間中に電話当番や来社対応をした社員から賃金の請求があった場合
〔書式〕 一斉休憩の原則適用除外の労協協定 DL

- 社員から未払残業代訴訟を提起された場合
〔書式〕 就業規則 DL

第2 会社の手続の適法性

- 社員から副業・兼業の許可を求められた場合
〔書式〕 副業規程 DL
- 〔書式〕 副業許可申請書 DL
- 〔書式〕 副業に関する誓約書 DL

- 感染症の流行等によって売上げが減少したため、整理解雇を行う場合
〔書式〕 希望退職募集要綱 DL
- 〔書式〕 整理解雇通知書 DL

- 懲戒処分手続に違法行為があったと社員が主張する場合

- 採用内定を取り消された者が、取消しの違法性を主張してきた場合
〔書式〕 内定取消通知書 DL

- 解雇無効確認等の訴訟を提起された場合

第3 社員の行為

- 会社のスマートフォンをウイルスに感染させ、データが流出した場合
〔書式〕 携帯電話貸与規程 DL
- 〔書式〕 警告書（スマートフォンの私的利用）DL

- Eメールで退職届を出された場合
〔書式〕 退職承諾通知書 DL

- 社内通報・社外通報の手続を利用せず、マスコミに会社の不祥事を伝えた場合
〔書式〕 内部通報規程 DL
- 〔書式〕 内部通報受理連絡文書 DL

第4 労働基準監督署対応

- 労働基準監督署から立入調査を求められた場合及び是正勧告が出された場合
〔書式〕 是正報告書 DL

索引

- 事項索引
- 判例年次索引

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。