

会員・組合員の皆様

埼玉県社会保険労務士協同組合

新刊書 『就業規則からみる **メンタル不調の予防と対応**
—規定整備のポイント—』
のご案内について

謹啓 時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、このたび標記新刊図書が新日本法規出版株式会社より発行されました。

本書は…

メンタル不調の予防やメンタル不調社員への処遇で会社が対応に迷う場面を取り上げた
ものです。

現行の就業規則に応じた対応や、新たに規定を策定する際のポイントが解説されてい
ます。

つきましては、各位好個の実務書としてお役立ていただけるものと思料し、「裁判例・指針から読
み解く ハラスメント該当性の判断」と併せてご案内いたしますので、ご希望の向きは下記要領に
てお申込みください。

敬 白

記

1. 書名および価格

新刊書 〈単行本〉
就業規則からみる **メンタル不調の予防と対応**
—規定整備のポイント—

価格 3,850円(税込) 送料410円

新刊書 〈単行本〉
裁判例・指針から読み解く **ハラスメント該当性の判断**

価格 3,960円(税込) 送料460円

※2書籍以上お申込みの場合、送料は発行所負担といたします。

2. 申 込 方 法

裏面のFAX申込書(048-687-3501)にてお申込みください。

3. 納 品 お よ び
代金支払い方法

発行所より直接納品されます。代金は、ご注文品に同封の請求書により
郵便局または全国の主要コンビニエンスストアおよび、料金収納端末
設置店にてお支払いください。

また、請求書に記載されているバーコードからスマホ専用アプリ
PayPayと**au PAY**でもお支払いいただけます。

※お客様都合による商品の返品はできません。万一、商品の不備・不良または注文した商品と受取った商品の相違
による交換は、商品到着後1週間以内にご連絡ください。
※お申込みいただきましたお客様のお名前・ご住所などの情報は、ダイレクトメールのお届けなど発行所の営業活動
に限り使用され、厳重に管理されております。
※この案内に要した諸費用はすべて発行所の負担です。

このご案内は埼玉県社会保険労務士会の協力事業として会員の為に行うもので、同会の了承を得てお送りしています。

(発行所および
お問い合わせ先)

新日本法規出版株式会社 関東支社
〒337-8507 さいたま市見沼区南中野 244 番地 1
TEL(048)687-6377 FAX(048)687-3501

新日本法規出版(株)
関東支社 行

お申込みはFAXにて FAX 048-687-3501

【埼玉県社会保険労務士協同組合 専用 申込書】

新刊書 〈単行本〉コード5100202 就業規則からみるメンタル不調の予防と対応 —規定整備のポイント—	価格 3,850円(税込) 送料 410円	<input type="checkbox"/> 部
新刊書 〈単行本〉コード5100204 裁判例・指針から読み解く ハラスメント該当性の判断	価格 3,960円(税込) 送料 460円	<input type="checkbox"/> 部

※2書籍以上お申込みの場合、送料は発行所負担といたします。

☑上記書籍を代金後払いにて申込みます。

※太線内をご記入ください。

年 月 日	
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	ご住所
フリガナ	
お名前 (名称)	印
TEL 〈 〉 —	ご担当
FAX 〈 〉 —	(内線)

※電話番号による登録をおこないますので、必ず市外局番からご記入ください。
※お客様都合による商品の返品はできません。万一、商品の不備・不良または注文した商品と受取った商品の相違による交換は、商品到着後1週間以内にご連絡ください。
※お申込みいただきましたお客様のお名前・ご住所などの情報は、ダイレクトメールのお届けなど発行所の営業活動に限り使用され、厳重に管理されております。

35-001-17032

第1 健康状態の確認

1 メンタル不調を未然に防ぐため従業員の健康状態を確認するには

ケース 従業員のメンタル不調を未然に防ぐため、その健康管理として、医師による面談や受診命令を規定しておきたいと考えています。また、健康状態を確認する上で、報告義務も定めておきたいと考えています。どういった点に留意すべきでしょうか。

ポイント 会社は、従業員に対する安全配慮義務（増悪防止義務）を履行する観点から、従業員の健康状態を把握するため、医師による面談や受診を命じることができるよう規定しておくことが考えられます。また、併せて、従業員からも、心身の健康状態に不調が生じた場合には、自主的に情報提供するよう定めておき、従業員の健康悪化を未然に防ぐことが考えられます。さらに、主治医からの健康情報提供についても、従業員の協力等を規定しておくことが考えられます。

チェック事項
1 必要に応じて医師による面談・受診を命ずることができる旨が規定されているか

36 休職中の従業員から社会保険料を徴収するには

ケース 従業員が私傷病により休職した場合、当社は休職中は無給である旨就業規則に定めているため、従業員は、傷病手当金を受給することで何とか生活しています。社会保険料の従業員負担分は休職中にも納めなければならないため、毎月、一定金額を振り込んでもらう方法をとっていますが、退職してしまうと回収できないことも多く困っています。何か良い方法はないでしょうか。

ポイント 多くの会社では、休職中の従業員の社会保険料（従業員負担分）については、一旦会社が立て替え、従業員に請求することで対応していますが、回収不能のリスクもあることから、傷病手当金を代理受領した上で、相殺するという方法で回収することが可能です。

チェック事項
1 傷病手当金を代理受領する旨を就業規則に明記しておくべきか
2 傷病手当金から社会保険料を控除（相殺）することを就業規則に明記しておくべきか

1 傷病手当金を代理受領する旨を就業規則に明記しておくべきか
社会保険料（健康保険・厚生年金保険・介護保険）は、休職で給与の支給がなかったとしても毎月納付しなければなりません。これらの

内容見本
(A5判縮小)

22 職場の人間関係が原因でメンタル不調を抱えた従業員に対し、異動・出向を命じることができるか

ケース 当社のある部門の従業員が、メンタル不調により欠勤することが目立っています。どうやら直属の上司と折り合いが悪いようです。上司は厳しいものの有能であるので、部下の心理的負担の軽減のためにも、当該従業員を他部門に異動させるか、関連会社で、現在の業務と類似の仕事ができるよう出向させる予定です。また、異動若しくは出向に伴い、従業員の業務負担も軽減させたいと考えていますが、問題はないでしょうか。

ポイント メンタル不調を抱えた従業員に対し、異動ないし出向を命じるには、就業規則等に異動、出向を命じることができることを明記しておく必要があります。会社として、部下の健康に配慮するために異動させるということは、業務上の必要があると判断される可能性が高く、法的には特段の問題はありません。また、業務負担を軽減するという点も法的には問題ありませんが、業務の軽減に伴う給与の引下げを行う場合には、別途の配慮が必要となります。

チェック事項
1 業務上の必要に応じて異動を命じることができる旨が規定されているか
2 業務上の必要に応じて出向を命じることができる旨が規定されているか

きではないという意見もあり得るところですので、就業規則に相殺についての同意条項を入れておくというのも1つの考え方だと思います。

規定例

傷病手当金の代理受領の規定

（傷病手当金の代理受領）
第〇条 従業員は、私傷病休職中の傷病手当金について、会社が代理受領することに同意するものとする。
2 従業員は、休職期間中の健康保険料、厚生年金保険料、住民税等であって、従業員の月例賃金から通常控除されるものについては、前項により会社が代理受領した傷病手当金から控除することを同意するものとする。

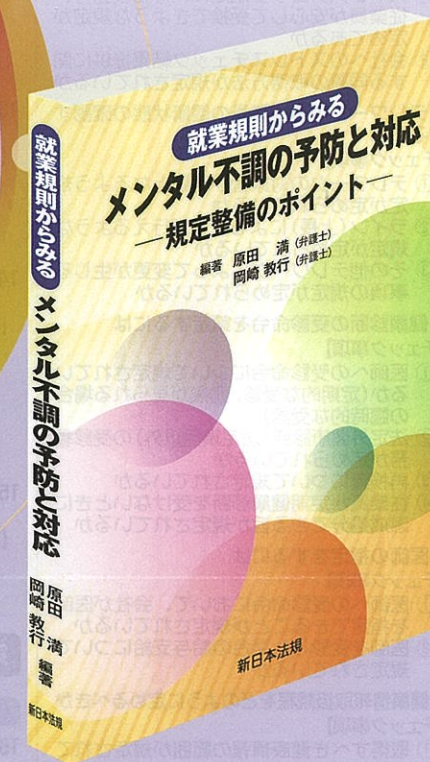
メンタル不調社員の労務管理に就業規則からアプローチ！

就業規則からみる メンタル不調の予防と対応

— 規定整備のポイント —

編著 原田 満 (弁護士)
岡崎 教行 (弁護士)

- ◆メンタル不調の予防やメンタル不調社員への処遇で会社が対応に迷う場面を取り上げています。
- ◆現行の就業規則に応じた対応や、新たに規定を策定する際のポイントを解説しています。
- ◆使用者側弁護士として多くの労務問題に携わってきた弁護士が、豊富な知見に基づいて執筆しています。



A5判・総頁 240頁
定価 3,850円(本体 3,500円)
送料 410円

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>
E-mail eigy@sn-hoki.co.jp



法令情報を配信!

電子書籍も
新日本法規WEBサイトで
発売!!
〈電子版〉
定価 3,520円(本体 3,200円)

パソコン スマートフォン タブレット で閲覧いただけます。
「新日本法規アプリ」での閲覧は、iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playよりアプリ(無償)をインストールし、電子書籍をダウンロードしてご利用ください。
ブラウザでの閲覧は、ストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。

新日本法規出版株式会社

本社 総務本部 〒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原町2丁目6番地

札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1
名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内野町2丁目1番12号
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
(2021.11)51002021

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



公式 Facebook ページ
法律出版社ならではの情報を発信



掲載内容

第1章 総論

- 1 就業規則の意義・記載事項
- 2 効力関係
- 3 手続等
- 4 就業規則の不利益変更

第2章 メンタル不調予防のための体制整備

第1 健康状態の確認

- 1 メンタル不調を未然に防ぐため従業員の健康状態を確認するには
【チェック事項】
① 必要に応じて医師による面談・受診を命ずることができる旨が規定されているか
② 健康状態に関する報告義務が規定されているか
③ 主治医からの健康情報の開示についての同意が規定されているか
- 2 ストレスチェックを実施及び活用するには
【チェック事項】
① ストレスチェック規定に、守秘義務等、従業員が安心して受検できような規定が定められているか
② 会社へのストレスチェック結果提供に関する同意の取得方法が規定されているか
- 3 テレワーク中の従業員の健康状態の確認するには
【チェック事項】
① テレワークの対象者が明確となるよう規定が定められているか
② ライン(上長)によるケアが行えるような規定が定められているか
③ その他テレワークによって変更が生じる事項の規定が定められているか
- 4 健康診断の受診命令を策定するには
【チェック事項】
① 医師への受診命令について規定されているか(定期的な受診、兆候が見られる場合の臨時的な受診)
② 法定外健康診断(法定項目以外)の受診義務が定められているか
③ 再検査について規定されているか
④ 従業員が定期健康診断を受けないときに懲戒処分できる旨が規定されているか
- 5 医師の指定をするには
【チェック事項】
① 医師への受診命令において、会社が医師を指定できることが規定されているか
② 医師を受診した場合の給与支給について規定されているか
- 6 健康情報取扱規程をどのように定めるべきか
【チェック事項】
① 取得すべき健康情報の範囲が規定されているか
② 健康情報の取扱いに関わる者の守秘義務が規定されているか
③ 健康情報を取得する際の本人同意が規定されているか

第2 就労環境の整備

- 7 労働時間を管理するには
【チェック事項】
① 時間外労働を行う際に、上長の承認が必要であることが規定されているか
② 長時間労働を行った従業員に対する医師の面接指導の制度が規定されているか
- 8 セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを防止するには
【チェック事項】
① セクシュアルハラスメントに該当する行

為と、それらの行為が懲戒処分の対象となる旨が明示されているか
② パワーハラスメントに該当する行為と、それらの行為が懲戒処分の対象となる旨が明示されているか

- 9 ハラスメントの相談窓口を設置するには
【チェック事項】
① ハラスメント相談窓口の設置について規定しているか

- 10 相互チェック制度を策定するには
【チェック事項】
① 周囲の相互チェック(「け・ち・な・の・み・や」に気付いたときの報告義務)の制度が規定されているか
② メンタル不調者を放置した管理職の処分が規定されているか

- 11 カウンセリング制度を定めるには
【チェック事項】
① 相談員や外部カウンセラーからのカウンセリングを受ける制度が規定されているか
② 相談員や外部カウンセラーに守秘義務が課せられているか

- 12 研修・講習制度を策定するには
【チェック事項】
① メンタル不調についての研修・講習について、「一般教養研修」という形で就業規則に規定されているか
② 合宿研修における外泊や外出の禁止について規定されているか

- 13 メンタル不調を予防するための福利厚生制度を設けるには
【チェック事項】
① 福利厚生について、従業員の期待するような内容が規定されているか
② イベント等への参加強制が禁止されていることを規定するか否か

- 14 働き方のバリエーションを制度化する際の留意点は
【チェック事項】
① 週休3日制、時短勤務など、従業員が選択できる制度ではなく、会社が許可することができるか
② メリットとデメリットを踏まえてリフレッシュ休暇制度など、数年に一度程度、長期休暇を取れる制度が規定されているか
- 15 ボランティア休暇制度を導入する場合の留意点は
【チェック事項】
① 対象となるボランティア活動の範囲、ボランティア休暇の対象者、取得日数、給与支給の有無、申請手続が規定されているか

第3章 メンタル不調への対応

第1 採用・就労時

- 16 採用選考時にメンタル不調の罹患歴を尋ねることは可能か
【チェック事項】
① 採用選考時に健康情報等の書類を受領するに当たり、「採用選考のため」と利用目的が明示され、取得すべき健康情報(要配慮個人情報)の範囲に留意されているか
② 採用選考時にメンタル不調歴を偽った者について、解雇できることを規定するか
③ どうか
- 17 体調不良と見受けられるものの無理に出動する従業員への対応は
【チェック事項】
① 「精神の疾患により職務に堪えることができないうとき」等といった適切な休職事由が定められているか
② 主治医からの健康情報の開示に同意する旨が規定されているか

- ③ 休職中は、無給とすることが定められているか
- ④ 家族等に説明して対応を求めることができる旨の規定があるか

- 18 テレワークによりメンタル不調を抱えた従業員にオフィスワークを命ずることはできるか
【チェック事項】
① 必要に応じてテレワークを中止することができる旨が明確に規定されているか

- 19 パニック障害で公共交通機関の利用が難しい従業員への対応は
【チェック事項】
① テレワークを認めることが規定されているか
② 時差通勤を命じられる規定があるか

- 20 メンタル不調に罹患していた従業員が自殺し、労災が認定された場合、上積み補償で損益相殺できるか
【チェック事項】
① 労災上積み補償について、損害の填補であることが明記されているか

第2 異動・出向

- 21 業務軽減措置のための異動(職務変更)を行った場合の給与の取扱いは
【チェック事項】
① 就業規則上、給与の基準となる等級と職務が連動し、異動(職務変更)に伴って、等級が引き下げられ、賃金が減額されることがある旨が明記されているか

- 22 職場の人間関係が原因でメンタル不調を抱えた従業員に対し、異動・出向を命ずることはできるか
【チェック事項】
① 業務上の必要に応じて異動を命ずることができる旨が規定されているか
② 業務上の必要に応じて出向を命ずることができる旨が規定されているか

- 23 過重労働の予防と異動による労働時間の制限はできるか
【チェック事項】
① 時間外労働には事前の許可が必要である旨が規定されているか
② 業務上の必要に応じて異動を行う旨の定めがあるか

第3 休職

- 1 休職制度の適用
- 24 私傷病休職制度構築の留意点は
【チェック事項】
① 私傷病休職に先立つ欠勤期間及び休職期間が適切に定められているか。また、欠勤期間の算定に当たり、所定労働日ベースで期間計算をするのか、休日等のそもそも出勤が予定されていない日も含むのか明確に規定されているか
② 契約社員・パートターマーの休職期間の上限が、契約期間満了日と規定されているか

- 25 メンタル不調により出動と欠勤を繰り返す従業員を、休職させることはできるか
【チェック事項】
① 断続的な欠勤の場合でも休職を命ずることができる旨が明確にしているか
- 26 定年退職後再雇用者のメンタル不調による休職の扱いは
【チェック事項】
① 定年退職後再雇用者に休職制度を認めないことは可能か

- 27 試用期間中の従業員に休職制度の適用を除外することはできるか
【チェック事項】
① 試用期間中の従業員を休職対象者から除外しているか

- 28 病気で欠勤中に、新たな疾病を発症し欠勤となる場合の、傷病欠勤の起算点はいつとすべきか
【チェック事項】
① 休職前の傷病欠勤の起算点についてどのように定めているか

- 29 治療が見込めない従業員に私傷病休職制度を適用しないことはできるか
【チェック事項】
① 休職の要件として、就業規則に、「治療が見込めること」を記載する必要があるか

- 30 出向中の従業員のメンタル不調の取扱いは
【チェック事項】
① 出向者の休職について、定めがあるか。また、休職に関する諸条件について、出向元会社の就業規則に従う旨の規定が定められているか

- 31 派遣社員がメンタル不調で休職となった場合は
【チェック事項】
① 派遣先の就業規則に、派遣社員の休職について定める必要があるか

2 休職中の対応

- 32 休職中に病状確認するには
【チェック事項】
① 会社の求めに応じて症状等を定期的に報告しなければならぬ旨が規定されているか
② 必要に応じて会社産業医による面接を受けなければならない旨が規定されているか

- 33 休職者の事情を考慮して、個別に休職期間を延長することはできるか
【チェック事項】
① 休職者の事情を考慮して、個別に休職期間を延長できることを定めるか否か

- 34 休職中の賞与の取扱いは
【チェック事項】
① 休職中の従業員には賞与を支給しない旨が定められているか

- 35 私傷病により休職した従業員に対し、既に支給した通勤手当の返還を求めることはできるか
【チェック事項】
① 通勤手当は通勤に要した実費に対して支給されるものであることが明確に規定されているか
② 休職となった場合に当該期間の通勤手当額を返還させる旨が規定されているか

- 36 休職中の従業員から社会保険料を徴収するには
【チェック事項】
① 傷病手当金を代理受領する旨を就業規則に明記しておくべきか
② 傷病手当金から社会保険料を控除(相殺)することを就業規則に明記しておくべきか

- 37 メンタル不調により休職中の従業員が転職活動や旅行をしていた場合の対応は
【チェック事項】
① 休職中の転職活動、旅行を懲戒事由として定める必要があるか

- 38 メンタル不調で私傷病休職となっている従業員が産産し、育児休業を申請した場合は
【チェック事項】
① 育児休業と私傷病休職の関係が就業規則で規定されているか

- 39 メンタル不調により休職中の従業員が定年を迎える場合の対応は
【チェック事項】
① 定年退職後再雇用の除外として、解雇事由又は退職事由に該当する旨を明示しているか

3 復職

- 40 いわゆるリハビリ出動制度を策定する際の留意点は
【チェック事項】
① リハビリ出動制度が、休職中(復職前)の制度なのか、復職後の制度なのか明確に規定されているか

- ② 休職者が復職できるようにするための制度である場合、リハビリ出動の内容を明記し、その具体的な内容は個別に定めるとされているか
- ③ 復職した後にスムーズに職場復帰するための制度の場合、労働時間を短くするのであれば、賃金も減額する旨を記載されているか

- 41 リハビリ出動中に症状の悪化がみられる従業員への対応は
【チェック事項】
① リハビリ出動中の活動や対象の報告義務について規定されているか
② リハビリ出動中に必要に応じて産業医等の診察又は面談を命ずる旨が規定されているか
③ 必要に応じてリハビリ勤務の変更、中止を命ずる旨が規定されているか

- 42 主治医による休職者の復職判断の内容に疑問を感じる場合の対応は
【チェック事項】
① 復職の可否について会社が判断する旨を規定しているか
② 復職の可否判断の際に、産業医等への受診命令が規定されているか

- 43 主治医が同じ部署での復職は直ちには難しいと診断した場合、その旨の診断書に従って復職を拒否することはできるか
【チェック事項】
① 「休職事由が消滅した」とはどのように判断するのか

- 44 主治医が復職可能との診断書を提出し、産業医がそれに反対した場合、どう対応すべきか
【チェック事項】
① 復職の可否について会社が判断する旨の規定があるか。また、判断に当たった産業医等への受診命令が明記されているか

- 45 休職期間満了時に復職可能か否かの判断が困難な場合の対応は
【チェック事項】
① 必要に応じて休職期間の延長を命ずる旨が規定されているか

- 46 休職者の代替としてアルバイトを雇用したため、復職を拒否できるか
【チェック事項】
① 「休職事由が消滅した」かどうかを健康以外の事情を加味して判断することはできるか。できないにしても、それを就業規則に記載すれば可能か

- 47 休職者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に、復職を認めなければならないか
【チェック事項】
① 従業員が希望すれば、テレワークを認めると定められていないか

- 48 休職中の従業員から、主治医は復職困難との意見だが、早期に復職したいとの要望がある場合の対応は
【チェック事項】
① 休職事由の消滅について、会社が判断する旨が規定されているか

- 49 復職後、すぐに病気が再発してしまった場合に、会社として再休職を命ずることはできるか
【チェック事項】
① 復職後、すぐに病気が再発した場合に、欠勤を遂げずに再休職を命ずることが明記されているか

- 50 メンタル不調により休職と復職を繰り返す従業員への対応は
【チェック事項】
① 休職期間を通算する旨が規定されているか

- 51 従業員の復職時、会社が異動・出向を命じる際に、それに伴い給与を下げることは可能か
【チェック事項】
① 復職時に業務軽減等の措置として異動、あるいは出向を命じることがある旨の定めがあるか
② 異動・出向によって賃金が高くなるか明確に定められているか

- 52 復職時に降格することはできるか
【チェック事項】
① 降格についての定めがあるか

- 53 メンタル不調が疑われ、同僚への暴言・奇行が見られる従業員に解雇若しくは休職を命ずることはできるか
【チェック事項】
① 病気が疑われる場合は、休職制度を適用できるよう、休職事由として、「会社が特に必要と認めるとき」と入れているか

- 54 医師の判断を経て復職したが、業務の継続が難しいと判断した場合、解雇できるか
【チェック事項】
① 代替業務がない場合には解雇できる旨を規定するか否か

- 55 メンタル不調により欠勤を繰り返し、連絡が取れなくなった従業員を退職として扱うことはできるか
【チェック事項】
① 一定期間連絡が取れない場合には、退職とする旨が規定されているか

- 56 同様の疾患で休職を繰り返す従業員への対応は
【チェック事項】
① 同一傷病での休職は1回のみとの定めがあるか

- 57 仮病の疑いにより欠勤を繰り返す従業員を解雇できるか
【チェック事項】
① 勤務不良により改善の見込みがない場合に普通解雇とする旨が規定されているか

- 58 メンタル不調により欠勤を繰り返す試用期間中の従業員を解雇(本採用拒否)できるか
【チェック事項】
① 試用期間中あるいは満了時において本採用拒否することがある旨を定めているか

- 59 現在は復職しているものの、定年前にメンタル不調により休職したことを理由に再雇用しないことはできるか
【チェック事項】
① 定年退職後再雇用の除外として、解雇事由又は退職事由に該当する旨を明示しているか
② 過去にメンタル不調により休職したことが、解雇事由又は退職事由に該当するか

- 60 休職期間に先立つ欠勤期間を退職金の算定の対象外とすることはできるか
【チェック事項】
① 欠勤期間が退職金算定の勤続年数の対象外であることが明確に規定されているか

●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。

掲載内容

序章 ハラスメントの概要

Q&A

- (1) ハラスメントに該当する要件は
- (2) ハラスメントが起こった場合の会社としての対応は
- (3) ハラスメントが起こった場合、行為者や会社に生じる責任は
- (4) ハラスメントの防止のために会社がすべきことは

第1章 パワハラをめぐる判断

Q&A

- (5) パワハラの具体例は
- (6) パワハラ該当性の判断は
- (7) パワハラ該当性が論点となる場面は

事例

- パワハラ事例整理表**
- パワハラの損害賠償請求事例①
- パワハラの損害賠償請求事例②
- [1] 有給休暇の取得を取り下げた日に教材作成に関する指示を行った行為について、嫌がらせであり、人格権を侵害する違法行為であると認定した事例
- [2] 代表取締役による一部従業員に対する退職強要が、直接の言動の相手方以外の従業員に対しても退職強要の不法行為に当たるとされ、慰謝料請求が認められた事例
- [3] 退職勧奨に係る複数人の言動が相互に関連する一連のものであり、共同不法行為として違法なパワハラに当たると認定した事例
- [4] 同僚らによる被害者に対する陰口が、インターネット上のチャット機能を利用して行われ、これを被害者が閲覧し得る状況となっていた場合に、違法行為となるとされ、慰謝料請求が認められた事例
- [5] 上司の言動による精神疾患の発症について労災認定され、会社の使用者責任が肯定された事例
- [6] 2名の上司による指導等につき、一方の上司については業務上の指導・叱責の範囲を逸脱しないと判断し、他方の上司について行為を「一連」「一体」として見て、違法なパワハラに当たると認定し、慰謝料請求を認めた事例
- [7] 部下が自主退職を明確に拒否した後も執拗に行われた上司による退職勧奨が不法行為であると認定され、慰謝料請求が認められた事例

第2章 セクハラをめぐる判断

Q&A

- (8) セクハラとはどのような行為をいうのか
- (9) セクハラとメンタルヘルスの関係は
- (10) 第三者(取引先や就活中の者等)に対するセクハラ

新日本法規出版株式会社

本社 総務本部 〒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原町2丁目6番地

事例

- セクハラ事例整理表**
- セクハラ損害賠償請求事例
- セクハラをめぐる労災事例
- セクハラを事由とする懲戒処分の有効性が争われた事例
- セクハラを事由とする解雇の有効性が争われた事例
- [8] 女性管理職が男性社員に対しセクハラをする等の勤務態度不良により業務に著しい支障が生じたとして解雇されたところ、その解雇が有効とされた事例
- [9] 男性上司が、隠れて着衣の女性従業員の特定部分を撮影する等女性従業員が望まない言動をとったことは不法行為に当たるとして男性上司及び勤務先会社に損害賠償の支払を命じた事例
- [10] 市の女性職員に対する上司の男性職員からのセクハラ被害について、市の救済窓口の担当課長の不作為を違法として、市に対する国賠請求が認められた事例
- [11] 男性上司が、複数の部下女性職員に対するセクハラを理由とする懲戒処分(減給10分の1、1か月)を不当として処分の取消しを求めたところ、セクハラの実態を認め、悪質性の程度は直ちに懲戒事由に該当するとはいえず、何らの注意処分を経ることなくいきなり懲戒処分を課することは、懲戒権者の裁量を逸脱しているとして、その取消しを認めた事例
- [12] 女性従業員が勤務先会社の男性上司から性行為を含むセクハラを受け、男性上司及び会社に対して損害賠償を求めたところ、男性上司のセクハラを認定した上で会社の使用者責任を認め、男性上司と会社に対し連帯して慰謝料の支払を命じた事例
- [13] 女性従業員が勤務先会社男性代表取締役及び男性店長からそれぞれ別々に性行為・性交渉を強要され肉体的・精神的に苦痛を受けたとして損害賠償を求めたところ、勤務先会社と男性代表取締役に対し連帯して慰謝料300万円の支払を命じた事例
- [14] 男性管理職2名が、複数の女性従業員に性的な発言等のセクハラをしたことを懲戒事由として、出勤停止の懲戒処分を受けるとともに、これらを受けたことを理由とする降格が有効とされた事例
- [15] アルバイトの女性従業員に対するセンター長の男性からのセクハラとうつ病の発症に業務起因性があるか争われた事例

第3章 マタハラをめぐる判断

Q&A

- (11) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益扱いとは
- (12) ハラスメントに該当する不適切な言動とは

事例

- マタハラ事例整理表**
- マタハラの損害賠償請求事例

事例

- マタハラをめぐる不利益取扱い事例
- [16] 妊娠中の軽易業務への転換に際して行われた降格が、不利益取扱いに当たり違法とされた事例
- [17] 妊娠・出産等に関する言動が不法行為に該当し、違法であると認定した事例
- [18] 年功的賃金制度が採用されている学校法人において、講師が5か月の育児休業取得により昇給不実施とされたことが不法行為に該当するとされ、定期昇給により支給されるべきであった金額に相当する損害賠償請求が認められた事例
- [19] 育児休業期間満了時の正社員から契約社員への契約変更が、不利益取扱いに該当しないと認定した事例

第4章 その他のハラスメントをめぐる判断

Q&A

- (13) 新しいハラスメントにはどのようなものがあるか
- (14) LGBTに関するハラスメントとは
- (15) アカハラとはどのような行為をいうのか
- (16) インターネットを介したハラスメントとは

事例

- その他のハラスメント事例整理表**
- その他のハラスメントの損害賠償請求事例
- その他のハラスメントにおける懲戒処分の有効性が問題とされた事例
- その他のハラスメントにおける勤務先の就労拒否の帰責性の有無が問題とされた事例
- [20] 医科大学の教授が講師に対し、研究価値及び教育活動を否定する言動、退職を迫られているかに受け取られる言動、討論会から排除する言動につき、アカデミックハラスメントとして不法行為責任が認められた事例
- [21] 大学の准教授が、女子学生に送信したSNSでの会話内容がセクハラに該当することとして停職の懲戒処分を受けたことにつき、無効確認の請求等をしたところ、SNSにおける言動がセクハラには該当するが、停職処分が重きに失すると判断された事例
- [22] 化粧をして勤務していた生物学的性別は男性であるものの性自認は女性である従業員に対し、化粧を理由に勤務先が就労を拒否したことについて、その就労拒否に正当な理由はないとして、従業員の働けなかった期間の賃金の支払を命じた事例

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。

裁判例・指針から読み解く ハラスメント該当性の判断

共著 山浦 美紀 (弁護士)
 大浦 綾子 (弁護士)
 小西 華子 (弁護士)
 里内友貴子 (弁護士)

指導 会話 人事権行使 SNS など
 ハラスメント該当行為を事例からチェック!

- ◆ハラスメントの要件や類型、該当性判断のポイントはQ&A形式でわかりやすく解説しています。
- ◆重要裁判例を一覧表に整理したうえで、事例形式で裁判例を詳細に紹介し、争点となる行為に対する考え方を解説しています。
- ◆令和4年4月に全面施行のパワハラ防止法や、職場におけるハラスメント関係指針に対応した最新の内容です。

B5判・総頁278頁
 定価 3,960円(本体3,600円)
 送料460円

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)
 WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>
 E-mail eigy@sn-hoki.co.jp



法令情報を配信!

電子書籍も
 新日本法規WEBサイトで
 発売!!
 〈電子版〉
 定価 3,630円(本体3,300円)

パソコン スマートフォン タブレット で閲覧いただけます。
 [新日本法規アプリ]での閲覧は、iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playよりアプリ(無償)をインストールし、電子書籍をダウンロードしてご利用ください。
 ブラウザでの閲覧は、ストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。

札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番
 仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2
 東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
 関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1
 名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号
 広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
 高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
 福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
 (2021.11)51002041

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆油インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献



公式Facebookページ
 法律出版社ならではの情報を発信



【7】 パワハラ該当性が論点となる場面は

Q 裁判等でパワハラ該当性が論点となる場面には、どのようなものがありますか。

A 注意指導、配置転換、退職勧奨、人事評価といった場面において、その適法性を争う際に、上司の言動のパワハラ該当性が論点となる紛争が頻発しています。

解説

1 注意指導とパワハラ

判例では、上司による日常的な注意指導とパワハラの区別が論点になることが多く見られます。措置義務上のパワハラの要件でいえば、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるかをめぐる問題となります。

この要件の解釈の手法に関してパワハラ指針及びパワハラ運用通達が述べている内容はQ & A【6】に記載したとおりですので、以下では、判例が着目しているポイントを解説します。

(1) 業務上の必要性があるか否か

業務上の必要性があれば、厳しい改善指導も許容される傾向にあります。

例えば、大阪地裁平成24年3月30日判決(平23(ワ)805)は、スケジュール調整ができない部下が予定にない会議に出たこと(怒鳴ることなく)「自分の仕事しないで、どうして会議にでたんや」と述べたこと、残業申請に対して「今日中にせなあかん仕事やないやろ。優先順位もつけられないでやっているのか」と述べたこと、「ずぶとそう」と述べたこと、「もう何か月やってるんや。小学生レベルの能力しかないってことやな」と述べたことについて、「繰り返し指導しても理解してもらえないことに対して感情的になってされた発言とみるべきであって、不適切な発言ではあるものの、パワハラに該当するとははいえない」としています。

また、前田道路事件(高松高判平21・4・23判時2067・52)は、不正経理の解消を指示したにもかかわらず、1年以上は正されなかったこと等に対する叱責(会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にならない旨の発言)につき、不正経理の解消や工事日報の作成について、ある程度の厳しい改善指導をすることは正当な業

人事評価については会社の裁量の幅が広く、原則として違法とされることはありませんが、低評価とする場合は、具体的な根拠(なぜ評価が低いのかを裏付ける具体的な詳細なエピソード)が必要であり、根拠の乏しい不合理な低評価が、不当な目的によるパワハラと評価されることもあり得ます。

コラム

○カスタマーハラスメント

校長Cによる教員Xへの指導内容がパワハラを含む不法行為に該当するかどうか争われた事件に、甲府市・山梨県(市立小学校教諭)事件(甲府地判平30・11・13労判1202・95)があります。

この事件では、多くの言動のハラスメント該当性が論点となりましたが、そのうちの一つは、教員Xが担任をする学級に所属する児童Aの祖父からの教員Xに対する理不尽な謝罪要求に対し、校長Cが教員Xに同祖父と父への謝罪を強要したことがハラスメントに該当するか、というものでした。

この論点に関する具体的な事実関係は次のとおりです。

児童A宅で飼っていた犬に教員Xが咬まれるという犬咬み事故が発生し、その後、教員Xが児童Aの母親に「保険に加入しているなら、それを使って賠償したい」旨を伝えたところ、児童Aの祖父から「地域の人に教師が損害賠償を求めるとは何事か」、「強い言葉を娘に言ったことを謝ってほしい」等の謝罪要求がありました。これを受け、校長Cは、教員Xに対して、児童Aの祖父らに謝罪するよう求め、教員Xは、ソファから腰を下ろし、床に膝をつき、頭を下げて(頭を床に着けたというのではない)、謝罪しました。校長Cは、さらに、「会ってもらえなくとも、明日、朝行って謝ってこい。」と指示をしました。

【7】 部下が自主退職を明確に拒否した後にも執拗に行われた上司による退職勧奨が不法行為であると認定され、慰謝料請求が認められた事例(横浜地判令2・3・24判時2481・75)

事実経過

(1) XとG部長の関係性

部下の立場にあるXは、昭和63年4月1日、Y社と雇用契約を締結し、以降、現在に至るまでソフトウェア関連の業務に従事してきた。

Xは、平成24年4月から、Y社におけるサービスプラットフォーム事業本部という部署の中の、システム基盤ソリューション部(後に「直販チャネル部」、「ソリューション事業推進部」に順次名称が変更されたが、以下、名称変更の前後を問わず「シ基ソ部」という。)に所属し、平成28年4月以降(入社29年目以降)、業績管理業務を行うシ基ソ部第1グループの課長と、プロモーション業務を行うシ基ソ部第3グループの課長とを兼任して業務に従事していた。Y社において、課長は管理職として位置付けられている。

G部長は、シ基ソ部全体の部長であり、Xの上司であった。

(2) 平成28年度上期にXが担当した業務における問題点

Xは、平成28年5月から9月までの5回、業績検討会議の資料作成を担当したが、Xが作成した資料は、N部長(第1グループと第3グループの業務全体を統括する部長)やG部長から見ても完成度が低かったため、何度もやり直しをすることになり、結果的に全ての回において資料提出期限に準備が間に合わない状況となった。

また、同年8月の業績検討会議において、Xが担当した売上見通しの分析に問題があり、同年9月の業績検討会議において、大幅な下方修正をすることとなった。

(3) G部長とXとの個別面談の内容

平成28年8月30日 <G部長が、別の業務への転身を示唆>
の個別面談 G部長の発言概要

ハラスメントの判断

ハラスメント行為 一連の個別面談

【判決理由】

退職勧奨は、その事柄の性質上、多かれ少なかれ、従業員が退職の意思表示することに向けられた説得の要素を伴うものであって、一旦退職に応じない旨を示した従業員に対しても説得を続けること自体は直ちに禁止されるものではなく、その際、使用者から見た当該従業員の能力に対する評価や、引き続き在職した場合の処遇の見通し等について言及することは、それが当該従業員にとって好ましくないものであったとしても、直ちには退職勧奨の違法性を基礎付けるものではない。しかし、G部長による退職の勧奨は、上記のとおり、Xが明確に退職を拒否した後も、複数回の面談の場で行われており、各面談における勧奨の態様自体も相当程度執拗である上、本件全証拠上、確たる裏付けがあるとはうかがわれないのに、他の部署による受入れの可能性が低いことをほめめしたり、Xの希望する業務に従事してY社の社内に残るためには他の従業員のポジションを奪う必要があるなどと、殊更にXを困惑させる発言をしたりすることで、Xに対し、退職以外の選択肢についていわば八方塞がりの状況にあるかのような印象を、現実以上に抱かせるものであったといえるべきである。また、G部長は、Xに対し、単に業務の水準が劣る旨を指摘したにとどまらず、執拗にその旨の発言を繰り返した上、能力がないのに高額の賃金の支払を受けているなどと、Xの自尊心を殊更傷付け困惑させる言動に及んでいる。以上の事情を総合考慮すれば、上記面談におけるG部長による退職勧奨は、労働者であるXの意思を不当に抑圧して精神的苦痛を与えるものといわざるを得ず、社会通念上相当と認められる範囲を逸脱した違法な退職勧奨であると認めるのが相当であり、不法行為が成立する。そして、G部長の同不法行為は、Y社の業務執行に関してなされたものといえるから、Y社は、この点について使用者責任を負う。

内容見本 (B5判縮小)

事例

○セクハラ事例整理表

<セクハラ損害賠償請求事例>			
	セカンドハラスメントの事例 A市職員事件=横浜地判平16・7・8判時1865・106 事例【10】	交際型の事例 葬祭会社損害賠償請求事件=東京地判平24・6・13 労経連2153・3 事例【12】	同意のない性交渉の事例 M社(セクハラ)事件=東京高判平24・8・29判1060・22(原審:東京地判平24・1・31(裁判所ウェブサイトを)) 事例【13】
原告	X 常勤職員	X 労働者	X 労働者(アルバイト後に正社員)
被告	Y 市	Y ₁ 使用者(葬祭事業等を業とする株式会社) Y ₂ 葬祭事業部統括本部長	Y ₁ 使用者(賃屋業等を目的とする株式会社) Y ₂ Y ₁ 代表取締役 Y ₃ Y ₁ A店長
訴訟物/結論	国家賠償法1条に基づく責任/認容 YはXに対し、220万円支払え	Y ₁ 使用者責任、職場環境整備義務違反、事後措置義務違反に基づく損害賠償請求/一部認容(使用者責任) Y ₂ 不法行為に基づく損害賠償請求/認容 Y ₃ はXに対し連帯して220万円支払え	Y ₁ 使用者責任、環境配慮義務違反に基づく損害賠償請求/認容 Y ₂ 不法行為に基づく損害賠償請求/認容 Y ₃ 不法行為に基づく損害賠償請求/棄却 Y ₄ 及びY ₅ はXに対し、

Q & A

【13】 新しいハラスメントにはどのようなものがあるか

Q 最近はなんでもかんでもハラスメントと言われる風潮があるような気がしています。職場のコミュニケーションで問題となりやすい新しいハラスメントについても教えてください。

A 現在名称を付けられているハラスメントは50種類以上にも及ぶといわれています。もともとセクハラ、パワハラ、マタハラも造語であり、それが浸透して社会問題となって、現在では法制化されるまでになりました。現時点において、特定のハラスメントとして法制化されていないものでも、セクハラ・パワハラ・マタハラに該当する、あるいは該当するか否か微妙な場合であるとして対応を要することも多いと思われますし、職場内の不調和に対し何らの対応もしなければ安全配慮義務違反や不法行為責任を問われたりすることもあり得ます。また、将来新たに法制化されるハラスメントもあるかもしれません。従業員からハラスメントの申告があった場合には、どのハラスメントに該当するのかという論点に拘りすぎず、一つ一つの申告にかかる具体的事実関係や苦情や相談内容に耳を傾け、個別に対策の要否・方法を検討しましょう。

解説

ハラスメント(Harassment)とは、嫌がらせ、いじめ、迷惑行為の意味です。以下に仕事の世界において問題となりがちなハラスメントの一部を列挙しました。いずれ