

目次

第1章 ハラスメントとメンタル不全	1
Ⅰ ハラスメント・メンタルヘルス不全の実態	3
...今起きていること	
1 増加するハラスメント	3
(1) 様々なハラスメント	3
(2) 個別相談でトップに	6
2 拡大する被害	7
(1) メンタル不全	7
(2) 職場能率も低下	9
(3) ハラスメントを放置する企業風土	9
(4) 6割超が「泣き寝入り」—セクハラ	10
(5) 4人に1人—パワハラ被害	10
(6) メンタル不全の無自覚・ためらい	11
3 強化される対策	12
(1) 行政等の取組の進展	12
(2) 立法化の進展	14
Ⅱ ハラスメントとメンタル不全	16
1 ハラスメント	16
(1) ハラスメントの意味	16
(2) 様々な「場面」で発生するハラスメント	18
(3) ハラスメントの背景	21
(4) ハラスメントと「感情管理」労働	22

(5) 職場環境配慮義務	26
2 パワハラ	28
(1) パワハラの意味	28
(2) パワハラの行為態様	30
(3) パワハラの発生要因	32
(4) パワハラの発生要因 ④使用者の意思	32
(5) パワハラの発生要因 ⑤組織の文化や構造—あらゆる職場で発生する可能性	34
(6) パワハラの発生要因 ⑥加害者の心理・性格や周囲の状況	37
コラム パーソナル・スペースとハラスメント	40
(7) パワハラの発生要因 ⑦「被害者」の個性・性格や周囲の状況—誰でもいじめにあう可能性	41
(8) パワハラの発生要因 ⑧きっかけとなる出来事や対立	42
(9) パワハラの発生要因 ⑨外的要因—競争の激化, 忙しすぎる職場	43
(10) パワハラのプロセス—敵対的環境へと転化	44
(11) 深刻な被害—個人レベルと組織レベル	46
3 セクハラ	49
(1) セクハラの意味	49
(2) セクハラの種類	50
(3) セクハラが発生する要因	52
(4) セクハラと「不貞」の第三者	57
4 アカハラなど—教育現場	58
(1) 教育現場でのハラスメント	58
(2) 教師間のいじめ・パワハラ	59
(3) 大学の場合	60

5 マタハラ	61
(1) マタハラとは	61
(2) マタハラと法規制	64
(3) 広がる? 「マタハラ隠し」	66
(4) 改正均等法・改正育介法・改正派遣法と「マタハラ防止措置義務」	67
Q1 2017年1月1日施行の改正均等法・改正育介法等では、企業に「マタハラ防止措置」が義務付けられることになりましたが、具体的な内容を教えてください。	67
6 メンタル不全	69
(1) 「メンタル不全」の意味	69
(2) ストレスとメンタル不全	72
(3) メンタル不全とハラスメント	76

第2章 ハラスメント・メンタル不全と責任 79

① ハラスメントと責任 81

1 責任のレベル	81
Q2 職場のハラスメントは様々ありますが、ハラスメントの責任はどのようなものがあり、どのようなレベルで問題となりますか。	81
(1) 様々な責任	81
(2) パワハラ	83
(3) セクハラ	84
(4) マタハラ	86
2 ハラスメントの判断枠組み	88

Q3 パワハラやセクハラ、マタハラなどのハラスメント行為はどのような場合に法的にみて違法とされるのでしょうか。 88

- (1) パワハラの場合 88
- (2) セクハラの場合 90
- (3) マタハラの場合 92

3 ハラスメントの「判断基準」 94

Q4 パワハラやセクハラなどのハラスメントにより違法とされる場合、「誰」を基準としてなされることになるのでしょうか。 94

- (1) 被害者の「主観」が原則 94
- (2) パワハラの場合 95

コラム コミュニケーションとは 97

- (3) セクハラの場合 98
- (4) マタハラの場合 99

Ⅱ パワハラの実態と責任 101

1 パワハラの実態 101

2 パワハラの実態 101

- (1) 暴行、傷害など（身体的な攻撃） 102

Q5 パワハラが暴行や傷害など身体的な攻撃で行われる場合、行為者などにはどのような責任が発生するのでしょうか。 102

- (2) 無視、仲間外し、隔離等（精神的攻撃、人間関係からの切り離し） 105

Q6 パワハラが無視、仲間外し、隔離等の人間関係からの切り離しや精神的攻撃で行われる場合、行為者らにはどのような責任が発生するのでしょうか。 105

- (3) 言辞（言葉や態度による攻撃） 110

Q7 パワハラが口汚い言葉や態度による攻撃で行われる場合、行為者にはどのような責任が発生するのでしょうか。 110

- (4) 職務担当の合理性（「無意味な要求」「過大な要求」「過小な要求」などによる攻撃） 116

Q8 職務担当内容が、無意味・無価値な要求や、過大な要求、過小な要求など不合理な内容である場合、行為者にはどのような責任が発生するのでしょうか。 116

3 パワハラと法的権利（利益） 122

- (1) 人格権（利益）の侵害 122
- (2) 職場環境の侵害 124

Ⅲ セクハラ・マタハラなどの責任 125

1 セクハラと責任 125

2 アカハラと責任 126

3 マタハラと責任 127

Ⅳ メンタル不全（自殺を含む） 130

1 はじめに 130

2 被害の発生 130

3 ハラスメントと被害の関係 131

第3章 ハラスメント・メンタル不全と使用者責任・労災 135

Ⅰ 使用者の「ハラスメント防止義務」 137

1 はじめに 137

2 ハラスメント防止義務（＝職場環境配慮義務） 138

- (1) 「ハラスメント防止義務」の内容 138

- (2) 「ハラスメント防止義務」の立証責任 140

Ⅱ 使用者の「ハラスメント防止義務」の具体例……………142

- 1 使用者自身若しくは「職場ぐるみ」のハラスメント 142
 - (1) 使用者自身の不法行為責任が問われた事例 142
 - (2) 使用者の契約・債務不履行責任が問題とされた事例 145
- 2 職場の上司や同僚らによるハラスメント 147
 - (1) 上司などの「履行補助者」によるハラスメント 147
 - (2) 同僚などによるハラスメント 149
- 3 第三者によるハラスメント 150
 - (1) 他社従業員によるハラスメント 150
 - (2) 顧客等 153

Ⅲ ハラスメント・メンタル不全と労災……………156

- 1 ハラスメント・メンタル不全と労災認定 156
 - (1) 労災申立手続 156
 - (2) ハラスメント・メンタル不全と労災 157
- 2 ハラスメント・メンタル不全と「心理的負荷評価表」 164
 - (1) パワハラの場合 164
 - (2) セクハラの場合 166
 - (3) マタハラの場合 167
- 3 労災と裁判 167
 - (1) 労災と裁判 167
 - (2) 労災認定と裁判所の判断枠組み 168
 - (3) 労災認定の具体例 169
 - (4) 「誰」を判断基準とするか 173

第4章 ハラスメント・メンタル不全対処法……………175

Ⅰ はじめに……………177

Ⅱ ハラスメント防止対策……………177

- 1 ハラスメント防止体制の整備 177

Q9 職場におけるハラスメント防止に向けた社内体制を整備する際、どのような点に留意したらよいのでしょうか。 177

 - (1) ハラスメント防止、解決の意義 178
 - (2) ハラスメント防止対策の基本 178
 - (3) 教育研修 179
 - (4) 相談窓口の設置 182
 - (5) 相談対応者の指名 184
- 2 ハラスメント防止規定 185

Q10 ハラスメント防止規定を策定する際のポイントを教えてください。 185

 - (1) ハラスメント防止規定策定の基本 185
 - (2) ハラスメント防止規定の具体例 186
- 3 就業規則・アンケート 190

Q11 ハラスメントにかかわる懲戒規定をはじめとする関連規定を策定する際のポイントを教えてください。 190

 - (1) 就業規則の整備 190
 - (2) 実態把握—アンケート調査 191
- 4 相談体制の整備 192

Q12 社員からハラスメントにかかわる苦情や相談等を受け付ける場合の留意点について教えてください。 192

 - (1) 相談体制整備の基本 192

(2) 相談体制の整備	195
(3) 相談担当者の役割	196
(4) 相談対応	196
(5) 相談対応の留意点	197
Ⅲ ハラスメント対処法	200
1 はじめに	200
2 「被害者」の対処法	200
(1) 迅速な対処	200
Q13 上司と仕事のやり方をめぐって口論になってから、必要な書類が配られなかったり、他の社員の前で怒鳴られたり、同僚からの陰口や無視などが続いており、精神的に苦痛となっていますが、どうしたらよいのでしょうか。	201
Q14 職場の上司である課長は仕事中に体に触ったり、しつこくメールをよこしたり飲食に誘ってきますが、断ると人事評価が下げられそうに困っています。どうしたらよいのでしょうか。	202
Q15 Aさんは出産後、育児休業を取得しようと会社に申し出たところ、「規則がない」と受け付けてもらえませんが、休業することはできないのでしょうか。またBさんは、育児休業を取得して職場に復帰したところ、自宅から一番遠い支店に転勤するように会社から言われましたが、許されるのでしょうか。	203
(2) 安全・安心と健康の確保	203
(3) 証拠の確保	204
(4) 「被害」の公然化	207
(5) 社内外の相談窓口等への支援要請	208
3 使用者の対処法①—相談	209
Q16 ハラスメントにかかわる相談等を受ける際に、相談者からどのようにヒアリングをしたらよいのでしょうか。留意すべき点を教えてください。	

ださい。	209
(1) 被害者自身からの相談	209
(2) 周囲からの相談	212
(3) 相談後の処置	213
4 使用者の対処法②—調査	215
Q17 ハラスメントにかかわる相談等を受けた後、事実関係等の調査を実施する際の留意点を教えてください。	215
(1) 調査手続の基本	215
(2) 調査手続	216
(3) 調査協力義務	220
5 当事者の言い分が異なる場合の対応は	221
Q18 事実調査を進める際に、当事者の言い分が異なる場合はどのように対応したらよいのでしょうか。留意すべき点を教えてください。	221
(1) 事実確認の基本	221
(2) ハラスメントの判断基準	222
(3) 事情聴取等の記録・証言の取扱い	225
6 使用者の対処法③—措置	227
Q19 最終的な処分の実施前後における手続について、留意すべき点を教えてください。	227
(1) 措置の基本	227
(2) 懲戒処分	228
(3) 配転命令など	232
(4) 再発防止措置	233
7 弁護士などの対処法	235
(1) はじめに	235
(2) 被害者側の対処法（基本的な立場）	235
(3) 被害者側の対処法（相談・調査の対処）	235

(4) 被害者側の対処法（交渉）	239
(5) 会社側の対処方法（基本的な立場）	243
(6) 会社側の対処方法（相談、調査の対応）	244
(7) 会社側の対処方法（行為者及び被害者に対する措置）	246
Ⅳ メンタル不全対処法	248
1 職場復帰支援	248
(1) 使用者の職場復帰支援義務	248
(2) 職場復帰支援義務の具体的内容	249
(3) うつ病の場合の職場復帰支援のプロセス	251
2 職場復帰支援と改正障害者雇用促進法	252
(1) 改正障害者雇用促進法の概要	252
(2) メンタル不全との関係	252
(3) リハビリり出社の多面的可能性	253
3 欠勤・休職と職場復帰	254
(1) いじめ・パワハラ等が労災とされる場合	254
(2) 欠勤、休職といじめ・パワハラとの因果関係が認められる場合	255
(3) 欠勤、休職とハラスメント行為との因果関係が認められない場合	255
4 メンタルヘルス対策の充実・強化	260
(1) メンタル・ヘルスケア	260
(2) ストレスチェック制度の導入	262
Q20 ストレスチェック制度が導入されて、ハラスメント対策が強化されていますが、どのような制度なのですか？	262

第5章 終わりに..... 267

① ハラスメントのない職場を目指して..... 269

② ハラスメントのない職場環境を！..... 272

コラム ディーセント・ワーク (Decent Work : 略 DW) 273

.....

参考文献..... 275

判例索引..... 277

事項索引..... 281

著者紹介..... 283