

## 第3編 東北地区労使関係セミナー

労使関係セミナーは、中央労働委員会が、例年各ブロックで労働委員会について労使関係者の認識を深め利用促進を図るために開催しているが、平成 28 年度から、東北ブロックでは各県持ち回りで開催することとなり、本県において初めて中央労働委員会との共催により開催した。

近年、過重労働や職場の人間関係等が要因でメンタルヘルスに不調が生じ、労働者と企業との間で労働トラブルになる事例が増加してきていることから、ハラスメント対策やメンタルヘルスの予防・早期発見・再発防止等の取組が企業の課題となってきた。

このため、本セミナーでは「働きやすい職場環境の形成について ～ハラスメント対策とメンタルヘルスケア～」をテーマとし、実務に役立つ専門家の基調講演と具体的な取組事例や紛争解決制度について、パネルディスカッションを行った。

**[期日等]**

期 日 平成 28 年 11 月 7 日 (月) 13:00～16:00

場 所 エスパル福島 ネクストホール 5 階

参加者 企業の人事担当者、労働組合の役職員及び関係機関職員 74 名

主 催 中央労働委員会、福島県労働委員会

## 第 1 章 基調講演 (セミナー資料 : 139 頁～)

**[演 題]**

「働きやすい職場環境の形成について」  
～ハラスメント対策とメンタルヘルスケア～

**[講 師]**

中央労働委員会公益委員、慶応義塾大学大学院法務研究科教授  
森戸 英幸 氏

**[講演録]**

### はじめに

皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきました中労委公益委員をしております森戸でございます。今日はよろしくお願いいたします。

私は最初の 1 時間の基調講演ということで、お話をさせていただくことになっています。基調講演の中身は、タイトルは「働きやすい職場環境の形成について～ハラスメント対策とメンタルヘルスケア～」というものになっています。タイトルとしては、非常に大きな話というか、いろいろな話が可能な中身だと思うのですが、私はあくまでも法律家ですので、法律的な話以外の気の利いた話ではできませんので、基調講演と申し上げますが、その前段みたいな感じで、後半の具体的な現場での取組なり、事例を伺って、それを基にみんなでディスカッションをして、皆さんにもご意見を頂くと。そこが、どちらかと言えば今日のメインで、その話を聞く前提として、ハラスメントとメンタルヘルスケアの問題というのは、どのような法的な枠組みになっているのかということを中心に押さえようという趣旨で聞いていただければと思います。ざっくりハラスメントを 30 分、メンタルヘルスケアを 30 分ぐらいの話

になるかなと思います。

## I ハラスメントに関する現行法上の規制

### 1 刑法上の責任

前置きですが、ハラスメントは、セクハラ、パワハラ、アカハラ、マタハラ、パタハラ、いろいろなハラスメントが出てきていまして、省略することでカジュアルなイメージになってしまっていますが、本来はご承知のとおりハラスメントというのは、辞書とかには「嫌がらせ」という言葉で書いてありまして、本来は非常に深刻な概念なのだろうと思います。セクハラだと、あまり深刻感がなかったりしますが、性的な嫌がらせというと、これはひどいかなという感じもするわけですが、人権侵害という感じがしますよね。所詮、言葉の問題かもしれませんが、言葉も重要な話ですので、とにかくハラスメントというのは、非常に深刻な問題なのだとすることは肝に命じなければいけないと思います。それぞれハラスメントとメンタルヘルスケアは独立に重要な問題だろうとは思いますが、それから、ハラスメントの被害に遭った労働者が、メンタルヘルスの問題を抱えてしまうということもあると思います。いろいろな切り口、いろいろな方面で考えられる問題かと思いますが、先ほど申し上げましたように、一応労働法を教えてください私がお話ししますので、労働法の観点から、このハラスメント、メンタルヘルスケアの問題、現在、法律、法令、裁判例のルールの下、どのように捉えられているのか。それを職場の労使がどのように受け止めればいいのかということを考えるヒントになるような話ができればいいかなと思っております。

レジメを用意してきましたので、ご覧いただければと思います。ハラスメントに関する現行法上の規制ということで、まずハラスメントというものについて、法律上、現在の法令上、どういう規制があったりなかったりするのかなということ、ザッと概観しておこうと思います。

最初に「刑法上の責任」と書いてありますが、当たり前と言えば当たり前なのですが、職場でのハラスメント、悪質なものはもちろん刑法上の犯罪行為になるわけですね。悪質なセクハラであれば、当然、猥褻になりますし、パワハラでも程度によっては脅迫とか強要とか、いろいろな罪になる可能性はあります。もちろん刑事罰ですから、そんなに簡単に警察に捕まる話でもありませんけれども、要件も厳格ですし、常に起訴されるわけではありませんけれども、いずれにせよ、当たり前ですけれども、町中でやってはいけないことを職場でやっていいわけがないわけで、当然犯罪行為は犯罪行為だということになります。これは、一応確認です。この場合、責任主体となるのは、基本的にはもちろんその犯罪をした人ですから、つまりセクハラなりパワハラなりをした加害者である上司とか同僚ということになるのだろうと思います。

### 2 民法上の責任

#### (1) 不法行為責任

次に、「民法上の責任」ということです。要するに、損害賠償、民法上の責任なり、行為、効果もいろいろあると思いますが、簡単に言えば損害賠償請求をされ得るのかという話です。損害賠償の義務というのは、いろいろな個別の法令の根拠によって生じることもありますが、一般的には大きく2つで、そこに書いています。民法上、不法行為というもの、債務不履行というものです。条文の番号も書いておきました。言葉はどうしても堅苦しくなってしまうと恐縮ですが、要は不法行為のほうは故意、過失で、つまり、わざと若しくはうっかりで他人に損害を与えたら、それを賠償しなさいという、非常に一般的な規定です。別にハラスメントに限らず、何でも世の中でそういうことが起これば、発動される規

定です。後者の債務不履行というのは、要するに債務、契約上の約束、義務です。契約上の義務になっていることを守らない、約束に違反する。約束に違反して損害が出たら、それを賠償しなさいという規定です。不法行為の責任と債務不履行の責任というので、損害賠償責任が生じるというのが、一般的な基本的なルールです。

これがハラスメントだとどのように関わってくるか。後で、具体的な裁判例をご紹介しますので、そこで少しイメージは持っていただけたらと思いますが、もう少し抽象的な話にお付き合いいただければと思います。「不法行為責任」ということですが、ハラスメント、セクハラでもパワハラでも、加害者である同僚とか上司、社長個人とか、いろいろあると思いますが、そういう個人が不法行為責任を問われるということは、もちろんあるわけです。ハラスメントという不法な行為を行うわけですから、それは当然損害賠償しなさいということになり得るわけです。損害賠償も慰謝料、精神的な損害等も含めて、いろいろあると思いますが、そういう不法行為責任があります。

## (2) 使用者責任

その次に書いてある「使用者責任」というものですが、これも不法行為の仲間ではあるのですが、715条1項という民法に規定がありまして、そこに条文を載せておきましたが、要は709条の不法行為に当たるようなことをした人、そういうハラスメントをやった人を雇っている会社も責任を負うかもしれません、可能性があると根拠の規定です。つまり、社員間のハラスメント、個人的なトラブルでは済まない可能性もある。つまり、会社がそのハラスメントが起きたことについて、使用者責任というものを民法上の損害賠償責任を問われる可能性があるということです。

一応、その715条1項の条文の要件を満たさないといけないということなのですが、それは読んでいただいたとおりです。ある事業のために他人を使用する者が、事業の執行について第三者に損害を与えたら、それを賠償しなさい。「ただし」ということで例外もあるという規定になっているのですが、線を引いておきましたが、事業の執行について行われるハラスメントでなければいけないということです。仕事に全く関係のないところでなされたようなハラスメントはそれに当たらないということですが、この要件はそんなに厳しくは適用されません。つまり、上司から部下へのハラスメントだったら、基本的にはその上下関係があつてなされるわけですから、事業の執行についてだろうと考えるのが一般的です。上下関係のない同僚同士でも、職場内で仕事に何らかの関係がある状況でなされれば、それは事業の執行について満たすと考えるのが一般的かなと思います。ですから、全く関係のない所で、全く個人的になされた行為であれば、これを満たさないということはあるかもしれませんが、全く関係ない場所ということもそんなに考えられませんので、あまりここで外れるということはないかもしれません。場合によります。

もう1つは、原則はそのように会社の責任を問得るのですが、但し書きがありまして、「選任及び事業の監督について、相当の注意をしたとき」はこの限りでないとして書いてありまして、つまり、確かに会社で上司が部下にハラスメントをしてしまって、精神的その他損害を与えたのだけれども、しかし会社としては相当の注意をしてそういうことが起きないようにしていました、選任、監督の責任を尽くしていましたという抗弁が通れば、損害賠償責任を負わなくてもいいかもしれませんという規定です。だから、会社としては、ハラスメントが起きないように頑張っていたけれども、やってしまった社員が悪いので会社は悪くないということが、理論的には言えなくはないということなのですが、こちらもさっきの事業の執行についてと同じように、そんなに簡単には免責を認めてもらうことはできないというのが

一般的な考え方です。というわけで、もちろん絶対ではありませんが、会社内でのハラスメントというのは、個人的なシチュエーションで起きる場合が多いですが、会社が使用者責任を免れるのはそんなに簡単ではないと言っているかなと思います。これが使用者責任です。責任が会社のレベルまで上がってくると言えるだろうと思います。

### (3) 債務不履行責任

「債務不履行責任」もハラスメントについて問われることがあるのですが、こちらはより直接的に会社の責任ということになってくると思います。債務不履行というのは、要するに契約違反で、契約上の約束を果たさない。ハラスメントすることが契約違反というのはどういうことかということですが、理屈としては、従業員は会社と労働契約を結んでいるわけです。労働契約というのは、要は働いてお金をもらうという契約ですけれども、それ以外にも労働契約にはいろいろな権利と義務が内在しているのだと考えることになっています。よく付随的義務と言います。その中に、会社というのはハラスメントが起きないように職場環境を労働者のために維持してあげる義務があるのだと考えられています。労働契約上、ハラスメントが起きないようにする義務というものが会社にあるのだ、企業にあるのだという考え方です。

元は、安全配慮義務という、労働者の安全に会社は配慮しなければいけません、生命や身体を守ってあげなければいけませんという義務として意識されていたのですが、だんだん時代も変わってきて、言わば安全配慮義務が進化したと言ってもいいのかもしれませんが、広がってきた、要するに労働者を働かせてお金を稼いでいる以上、働く環境を快適に保つ義務があるのだ、もちろん安全にも配慮しなければいけないけれども、ハラスメントなどが起きないように職場環境を保つ義務も会社にはあるのだ、それを守らないというのは債務不履行として、損害賠償責任を問われ得るという考え方が、現在成り立つということです。ですから、ハラスメントが起きたのは会社が十分な注意なり配慮をしなかったから、職場環境配慮義務を尽くさなかったからだということになれば、債務不履行で損害賠償責任を払えという請求ができるということになります。ここでも使用者責任同様、言わば個人的な労働者同士で起きたハラスメントの話でも、会社の責任というレベルに問題が上がってくるということです。

そうしますと、少し細かい話ですが、不法行為、特に使用者責任でも、会社の責任は問われますよ。債務不履行でも、職場環境配慮義務違反で損害賠償を払えと言われるかもしれませんという話をさせていただきましたので、これは両方とも責任を問われ得るのかということになりそうですが、実際に多くの訴訟では両方とも請求の原因として主張されることが多いです。といっても2倍取れるわけではなく、どちらかで、いずれにしても認められるということなのですが、細かく法律上は違いはあるのですが、現在のところはあまり実務上は違いはありません。理論的にはあります。細かく言うと、時効が違うとかいろいろあるのですが、その辺をあまり考慮しなければ、使用者責任にせよ、債務不履行責任にせよ、職場のハラスメントについて、会社が損害賠償責任を問われるということは、大いにあり得ると思っておく必要があると思います。これは法律上の規制という非常に一般的な話ですが、こういう刑法とか民法とか、基本的な法律に関わる問題にも、ハラスメントはなり得るということを確認しておきます。

## 3 その他の法令上の規制

### (1) 男女雇用機会均等法

#### (ア) セクハラ防止措置義務

もう少し具体的にハラスメントそのものを規定しているような法律もありますので、そちらを見ていきましょう。これが、その下の1ページの3ですが、「法令上の規制」と書いてあります。「男女雇用機会均等法」にセクハラに関わる規定が置かれています。それは、仮に「セクハラ防止措置義務」と書きましたが、今までハラスメントの話を10分以上してきたのですが、肝心のハラスメントの定義のようなことをしておりませんでした。法律上明確にあるわけではありませんが、セクハラに関しては一般的によく定義として使われるものがあります。

それが、そこに書いてある「対価型」と「(敵対的)環境型」というセクハラがあるという分類です。対価型というのは、要するに対価を要求するようなパターンのセクハラです。雇用上の有利な取扱いをすること、あるいは不利な取扱いをしないことと引き替えに性的な関係なりを要求するというものが、対価型と言われるものです。簡単に言えば、「今日デートしてくれないなら首だぞ」というものです。何か対価を要求するというものです。それに対して環境型というものは、別に対価として何かを要求するというものではないのだけれども、性的な言動で居心地の悪い職場環境を作り出すというものが環境型セクハラと言われております。不必要な接触行為があるようなものも含めて、触るとか、そういう行為がなくても、言動などで職場環境を性的な不快な環境にしてしまう、性的な噂を流されるとか、そういうものも環境型セクハラと呼ばれています。こういうように、セクハラには一般的に対価型と環境型があるとされます。

2ページにいきます。均等法はこれについて規定を置いているわけです。それは11条1項というものです。要するに、この条文は、「職場において行われる性的な言動に対する」という所ですが、労働者が労働条件につき不利益を受ける、これは対価型セクハラのこと、その後の「又は」とあって、「性的な言動により」「就業環境が害される」とあって、これが環境型セクハラのことなのです。要は、この規定は、事業主は対価型とか環境型のセクハラが起きないように、労働者の相談に応じたり、いろいろな体制を整備し、雇用管理上必要な措置を講じなければならないという、事業主の義務を定めた規定です。

これだと具体的にどうすればいいかというのは分かりづらいのですが、別途指針というものが定められているので、それを見ますと、事業主の方針を明確化しなさいと。セクハラ防止規則とか、そういうものを作りなさいというような話が典型的かなと思います。啓発の研修をしなさいとか、セクハラ防止研修というような、皆さんの職場にもあるのかなと思います。そういうものをやりなさいと。それから、相談窓口、相談体制を整備しなさいと。もし何か起きたときに、そういうものを裁く場というか、セクハラ委員会みたいなものを作るとか、いろいろな対応が考えられると思います。指針に細かく、そういうことが書いてあります。ですから、皆さんの職場でも、そういう対応をなさっていると思います。

それこそ、私が勤めている大学、前にいた大学も含めて、対学生のセクハラというものもありますから、セクハラの規則を作ったり、委員会を作ったり、相談窓口を整備したりというのは、いろいろな大学でもやってきているわけです。大学のほうもあまり考えずに、労働法学者にセクハラ委員会の仕事などをやらせるのです。本当は一番セクハラ先生かもしれないのですが、それはあまり気にせず、大体どこの大学でも労働法の先生がセクハラ委員会の仕事をさせられているのではないかと思います。私もそういう委員会の仕事をやったことはありますが、結構大変だったという思いがあります。とにかく、そういう大学に限らず、職場で、こういうきちんとセクハラが起きないように雇用管理上必要な措置をなささいというものが、均等法上で規定があるわけです。

この規定の法的な意味というのはどこにあるのか。もちろん「必要な措置を講じなければならない」となっていますから、措置を講じないと厚労省からちゃんとしなさいと、助言、指導、その他、怒られるということはあるわけですが、それ以上に何があるかと考えますと、これ自体に罰則があるわけ

ではありません。セクハラ相談窓口を作っていなかったら刑罰とか、そういう規定があるわけではありませんが、恐らく法的には、先ほどの損害賠償の話と関わるかなと思います。つまり、こういう雇用管理上の必要な措置を企業がやっているということは、少なくとも不法行為なり債務不履行の損害賠償責任を問われる場面において、最低限やっておかなければいけないことだと。これをしていれば損害賠償責任を負わないとか、選任、監督の責任を尽くしたと言えるかという、恐らくそうは言えないのですが、逆に全くこういう相談窓口その他、雇用管理上必要な措置を講じていないのに、不法行為責任を免れる、使用者責任を免れる、債務不履行責任を免れるということは、恐らく無理だろうと考えています。ですので、民事上の責任があるかないかの判断の上で、雇用管理上必要な措置をやっているかやっていないかというのは、重要な判断の要素に加えられるのではないかと思います。

あと、一言ついでにと言いますか、ある意味では大事なことですが、11条1項を見ていただくと分かるように、セクハラというと、一般的には男性が女性に、加害者が男性で女性が被害者というイメージを持ちますし、そういう事例がほとんどだとは思いますが、規定を見ていただくと分かるように、どこも加害者と被害者の性別についての限定は、現在の規定ではありません。したがって、これは加害者も被害者も、男性も女性も、同性に対するセクハラも含め、全部カバーし得る規定だということは注意しておかなければいけません。それがセクハラ防止措置義務です。

#### (1) マタハラ防止措置義務

今度は、最近の改正で、これは、まだこの後施行されることになっておりますが、「マタハラ防止措置義務」のような規定が、法律上でできています。マタハラという言葉も、マタニティハラスメントで、いろいろ多義的で、世間一般では妊娠とか出産を理由とする差別とか不利益取扱いなども含めて、マタハラと呼んでいるかなと思います。妊娠したから降格とか、育休を取るなら解雇とか、そういうものがマタハラと言われている気がします。ただ、これらはもともと既に均等法とか、育児・介護休業法が禁止している不利益取扱いなのです。今度の法改正で入ったのは、言わば先ほどのセクハラとの並びで言うと、環境型的なマタハラについて、明文で防止措置義務のようなものが定められました。それは均等法の11条の2の第1項というのが出来まして、見ていただくと分かりますが、妊娠・出産した女性労働者、妊娠・出産絡みの様々な措置なり行為がありますが、そういうことに関する言動により、女性労働者の就業環境を害されることがないように、雇用上必要な措置を講じなさい。妊娠したから解雇だみたいなものは、もともとアウトなのですが、そこまでいなくても、妊娠して、まだ働いているなんてどうのこうのみたいな、しつこく辞めたらどうだと言うとか、そういうようなことも含めて、環境型的なマタハラもしないように、起こらないように、企業は措置を講じてくださいということが定められたのが、このマタハラ防止措置義務の規定になると思います。

また最近の法改正でも、ハラスメントに関してマタハラの法律上の一定の規定が置かれたということになります。具体的に、環境型マタハラ的なことが起きないようにどうすればいいかということについては、同じように指針が定められますので、そこに詳しくいろいろ書かれることになっているかと思えます。

#### (2) 育児介護休業法

同様の規定が、「育児介護休業法」にも、来年1月からということですが、定められました。均等法は妊娠・出産までなので、その後の育児休業、介護休業もそうですが、育児休業に関して、育児休業を取ったことについて言動であれこれ言われるということについては、また別な規定が必要だということで、

育児・介護休業絡みの言動のハラスメントが起きないように措置を講じなさいという規定も、合わせて育児法のほうにできました。こちらは、育児休業は女性だけが取るとは限りません、男性も取りますので、そういう意味ではパタハラも禁止、雇用管理上の必要な措置を講じなさいという規定になるかなと思います。以上、法的な枠組みをザッと、このような法律が関係するということをご紹介します。少し抽象的で、不法行為がどうだとか言われても分かりづらいので、もう少し具体的に、裁判例でご説明しようかと思います。特に、パワハラに関しては、今見たように、法令上、何か明確にパワハラ禁止規定というようなものがあるわけではありませぬので、もちろん不法な行為ではあるのですが、具体的には裁判例が実質的な職場のルールの指針になっていると思います。そこで、具体例を見てみましょう。

#### 4 ハラスメントの具体例～裁判例から

##### (1) セクハラ

最初にセクハラです。「福岡セクシュアル・ハラスメント事件」と書いてあります。セクハラ判例というのはいろいろあるのですが、割と最初の代表的な裁判例と言われるものです。ちょっと資料的な意味もあるかと思いますが、長めに載せておきました。時間がないのに余談で恐縮ですが、労働法の判例というのは、慣行がありまして、この後もたくさん判例が出てくるのですが、大体会社名で呼ぶという慣行があるのです。別に決まりがあるわけではありませぬ。何となく、判例集がそのように呼び出したら定着したというだけなのですが、会社名で呼ぶことになっています。大体訴えられた会社の名前で呼びます。会社としては、訴訟に勝っても、その事件の名前で呼ばれますからあまりうれしくないかもしれませぬが、そういうことに何となくなっているのです。そうなのですが、セクハラだけは会社名で呼んではまずいと誰かが思ったらしく、会社名で呼ばない慣行ができています。したがって、福岡セクハラ事件というもどこの会社で起きたのですが、その会社の名前で呼ぶのはよくないと思ったらしく、地域名で「福岡セクハラ事件」と呼ぶことにしたのです。それ以降、セクハラ事件は起きた地域で呼ぶというパターンになっています。だから、福島で起ければ「福島セクハラ事件」と呼ばれると思います。

そうすると、想像が付くと思うのですが、世の中は「東京セクハラ事件」ばかりになりまして、区別が付かなくなってしまって、どうしようかというので、「東京セクハラ(衣料品販売会社A社)事件」とか入れ出したのですが、そうすると、またその業種でもたくさん起きるかもしれませぬ。そのうち、電話番号ではないですが、番号が足りなくなって、セクハラ判例が呼べなくなってしまうのではないかと考えているのですが、そんなに起きなければいいのもしれませぬ。余談ですが、福岡セクハラ事件というように、何で地域の名前が付いているかという話をさせていただきました。

この福岡セクハラ事件は、何が注目だったかという点、要は環境型セクハラ事件です。少し古くて、20年以上前の話です。結構やり手の編集の人だったようなのですが、上司というか同僚から、この人が仕事でできたせいもあるかもしれませぬが、性的な噂を取引先なり社内にたくさん流されてしまい、レジメに書いてあるように「異性関係者の個人名を具体的に挙げて、乱脈であるかのように、その性向を非難する発言をし」というので、簡単に言うと肉体的接触とか、猥褻な行為というものはないのですが、環境型で、言動で異性関係がだらしないみたいなことを流しまくったというので、それがいわゆるセクハラ、不法行為なり損害賠償責任を会社その他が問われたという事件です。

判旨というのは判決の抜粋ですが、これを読んでいただければ分かりますが、当然そういう性的な噂を流しまくっていた上司、同僚は、当然損害賠償責任を負いなさい、不法行為責任を負いなさいということになったわけですね。それから、その行為も職場なり仕事関係でなされていますから、その加害者



を雇っていた会社、この判旨で言うと、Y2が加害者個人で、Y1が会社ですが、この会社も使用者責任を問われました。これは先ほどの説明のとおりです。

注目は、もう1つ会社側の責任が問われたことがありまして、Aという人が出てきます。Aというのは、訴訟の直接被告などになっていないのでAなのですが、会社の専務です。Aさんは、要するにXとY2がもめているというのを納めた係なのですが、このもめた2人の上司だったのですが、この人のトラブルの裁き方に問題があったというので、このAの行為にも問題があったと。そして、このAを雇っている会社も使用者責任を負うと言われたという事例です。

何が問題だったかという点、判旨に書いてあるのですが、ざっくり言いますと、セクハラに加害者と被害者を、個人的な喧嘩のように捉えて、これをどうにかしなければいけないと思ったみたいなのですが、女性の被害者の労働者から面接して、もう辞めるしかないよねという感じで、結局Xが「辞めます」となったので会社を辞めて、それで事件を解決したということで納めてしまったのです。そのときに、Y2の「男を立てることにしなければならない」とか、そういう発言もしていたという認定なのです。結局、職場環境の調整義務という観点において、これは問題だと。主として、女性であるXの譲歩、犠牲において職場環境を調整しようとした点において、不法行為性が認められるというように言われています。なので、環境型セクハラ自体もちろん駄目だし、その人を雇っていた会社も駄目なのですが、そこにとどまらず、そのセクハラ事件みたいなものが起きたときに、その裁き方でも男女差別的にどうか、女性の犠牲の下に、この事件を解決しようとしたと。そこは会社とAの行為としては駄目ですねということで、問題とされていると。そこが注目かなと思います。裁き方で男女差別的であったところが問題視されているということに注目できるかなと思います。だから、セクハラそのものが起きないようにするというのも大事ですが、起きてしまった後の処理も、会社としては対応を間違えると、さらに責任の範囲が広がり得るということを示しているのではないかなと思います。これがセクハラの場合です。

## (2) パワハラ

次にパワハラです。こちらは先ほどは全然説明していませんので、少し具体例という感じで捉えていただければと思います。職場でいじめのようなことがあった場合、会社としてはどうすべきか。さっきのセクハラの場合と同様に、大人同士のことだからとして放っておくと、安全配慮義務違反とか、パワハラ防止措置義務違反的な職場環境配慮義務違反みたいな形で、責任を問われる可能性が出てくると思います。そこに幾つか裁判例を短めに載せておきました。「日本土建事件」です。それから続けて、「川崎市水道局事件」という割と有名な事件、「三洋電機コンシューマーエレクトロニクス事件」と出しています。

最初の2つの「日本土建事件」、「川崎市水道局事件」の辺りは読んでいただいて、上司の嫌がらせ自体がもちろん駄目ですが、そういうのを解消する措置を取っていないというのは、やはり会社として責任があるということです。一般的にパワハラが起きないようにする義務というのが会社にはあるのだということが要求されているだろうと思います。でも、これはもちろん明らかにひどいいじめ行為みたいなものは駄目だし、会社はそういうことがないようにしなければいけないというのはもちろんですが、難しいのは、「三洋電機コンシューマーエレクトロニクス事件」と「岡山県貨物運送事件」の辺りです。

パワハラというのは、しばしば職務上必要な注意とか指導の行き過ぎと、パワハラの線引きはどこのかというのが問題になることがあります。これはなかなか一概に言えませんが、幾つか裁判例の中にヒントになることがありまして、例えば「三洋電機コンシューマーエレクトロニクス事件」です。読んでいただくと分かりますが、確かに労働者側に問題もあったのだけれども、感情的に大きな声を出すと

かいうことは指導としては行き過ぎであったというようなことで、それは社会通念上許容される範囲を超えているという判断になっています。ですから、怒ったり指導したりする理由がないのに切れたり、そういうことはもちろん駄目ですが、もし理由があったとしても、その怒り方、指導の仕方、対応ということにも注意しないと、それは社会通念上許容範囲を超えている、つまり不法行為になる、責任を問われる可能性もあるということで注意しなければいけないと思います。ここまでならセーフというのはなかなか言えませんが、非常に声を荒げるとか、立たせたまま何時間もとか、ちょっと限度を超えているというのは、幾ら注意する理由があったとしても、法的に問題になり得るということだろうと思います。

次の「岡山県貨物運送事件」というのは岡山の会社なのでしょうけれども、仙台の高裁の判決です。こちらは、もう少し具体的に、少し詳しく載せています。新入社員で入って、割と若いうちに自殺してしまったという事件が起きました。そこで、パワハラとか叱責の問題があったのではないかということが問題になりました。業務負荷で鬱病になって、自殺してしまったということで、上司の使用者責任、会社の責任が認められて、もう少し長い判決なのですが、そのパワハラに絡みそうなところだけを抜粋でご紹介してあります。

見ていただくと分かりますが、線を引いた所が注目です。地裁と高裁で判断が変わってしまっていて、地裁では上司が亡くなったAさんだけに厳しかったわけではない、指導が適切だったとは言えないが、業務上の指導として許容される範囲を逸脱していないということで、いわゆるパワハラ的な逸脱な指導はなかったと地裁は言っていたのですが、高裁にいったら、上司Y2の指導は行き過ぎでパワハラだというような、指導かもしれないが、行き過ぎているという判断になりました。どの辺が行き過ぎかということとは、詳しくは判決を読んでいただければと思うのですが、地裁とだいぶ判断が変わってしまっている部分もあるのですが、上司の指導とか監督の評価については、やはり休憩を与えるとか、出勤簿を管理するとか、そういうことに関して落ち度があった。上司とは言え人員配置の権限もあまりなかったとか、できることに限界があったのだけれども、それでもやれることはあったでしょうという、そういう意味では少し厳しい判断になっています。

上司がやらなければいけない義務というのをかなり具体的に言っていて、業務量適正化措置義務、無茶な量の仕事を振るなどということで、これは一般的にももちろんそのとおりなのですが、もう1つ注目なのは、この自殺した労働者が新人だったということをきちんと考慮しなければいけなかったのだということを言っています。新卒社会人であるAの状態、肉体的、心理的負荷を考慮しながら、過度に負担を掛けられないような対応をすべきだったのだということを結構判決では言っています。なので、単純には線を引けませんけれども、やはり入ったばかりの慣れない環境で、でも頑張らなければと思っている。そういうことに配慮して、新卒社会人だということに配慮した業務の指導なりがあったかということ、それに欠けていた、指導の仕方もちょっときつかったという感じになっています。そこは少し注目かもしれません。業務量を適正化しろというのは大体言われていることですが、新卒であることにはかなり配慮してくださいということを言っているというのは注目かなと思います。

パワハラに関しては、先ほど申し上げたように、直接の法令というのはないのですが、厚労省のバックアップで作っているホームページがありまして、「あかるい職場応援団」ウェブサイトというのがあるのですが、結構充実しています。裁判例などもたくさん出ていますし、分かりやすくパワハラがどのように定義されるかということも載っていますので、そこも参考に見ていただければと思います。非常に充実したサイトだと思います。ここまでがハラメントの話です。

## II メンタルヘルス問題への対応

### 1 法令上の規制

#### (1) 障害者雇用促進法

5 ページの真ん中辺の「メンタルヘルス問題への対応」にいきたいと思います。まず、法令上どのような規制があるかという話です。最初に、「障害者雇用促進法」の話が出ていますが、ここは障害、メンタルヘルス、精神障害の人への配慮という意味では、今回の法改正も注目だと思いましたが、レジメには載せていますが、時間の関係でここは省略させていただこうと思います。障害者雇用促進法は、もちろんメンタルのことに限らず一般的な規定ですけれども、一応これもありますというぐらいで、ここでは飛ばしたいと思います。

#### (2) 労働安全衛生法

ほかに何があるかということですが、6 ページの下の方の(2)の「労働安全衛生法」です。こちらに何かあるかということですが、ここでは、14年改正で15年から施行されたと思いますが、いわゆる「ストレスチェック」制度です。心理的な負担の程度を把握するための検査というものに関する規制が導入されています。いわゆるストレスチェックで、医師・保健師等によるストレスチェックの検査をやることを事業主に義務付けたということです。一定の努力義務ということはありませんが、基本的にはやりなさいと。もし規定の要件を満たす労働者から申出があれば、面接指導などをやりなさいということが義務付けられていると思います。健康診断自体は、前から企業の義務だったわけですが、メンタルヘルス問題の重要性の高まりを受けて、こちらもちょうどやりなさいと規定が強化されたのだらうと思います。

ほかには、あまり直接法令上関係するものはないのかなと思うのですが、「指針、通達」レベルではいろいろ出ていますので、7 ページ(3)に列挙だけしておきました。いろいろな指針、通達が出ております。これはこれで非常に量は多いですし、それなりに重要なものですが、全部は紹介できませんので、この後の話に関係する限りでお話しておきますと、最初に「メンタルヘルスケア指針」と言われる指針ですが、この辺では、職場のメンタルヘルス問題は3段階での予防が大事なのだと。不調を未然に防止する一次予防、早期に発見して適切な措置を行う二次予防、不調となった労働者の職場復帰を支援する三次予防というような段階で、それぞれ考えなさいと。それから、メンタルヘルス問題には以下のような4つの特徴があることに注意して対応しなければいけないということで、①から④を書きました。そもそも個人差が大きいし、客観的な測定方法もないのだと。誤解や偏見も多いテーマである。②は個人情報保護への配慮が必要、③は人事労務管理との連携が必要、④は家庭、個人生活など、職場外のストレスも合わせて、別な要因もあり得る。こういう難しい問題だということです。指針では、それぞれ重要なことがたくさん書いてありますが、以下では裁判例をベースに、少しメンタルヘルス問題に関する法的なルールというのを探っていきたいと思います。そこで具体例ということです。

### 2 メンタルヘルス問題の具体例～裁判例から

#### (1) 解雇

##### (7) 業務上疾病の場合

まず最初に、「解雇」ということです。「業務上疾病の場合」というところです。メンタルヘルスに限りませんが、およそ一般に病気である労働者を解雇できるのかという話一般になりますが、業務上疾病、つまり労災の場合ということです。労基法19条という規定があります。これは非常に厳格な解雇制限を定めていて、業務上の負傷・疾病で、療養のため休業している期間プラスその後30日は解雇してはなら

ない、解雇できないというのが大原則です。理由を問わない絶対的な解雇規制です。とにかく労災で休んで療養している間は、解雇はしないでください、解雇はできませんということです。別に理由があってもできないというところが重要です。

これは、たまに裁判例で問題になります。ただ、労災で明らかに休業しているのに、解雇するということはあまりないわけで、実際にあるのは鬱病などのために私傷病で、言わば労災ではないということに休職して、休職期間が終わっても治らないから解雇となったのだけれども、実は鬱病は業務上の原因によるものではなかったかという主張がされる、あるいは後で労災認定されるというケースが、たまにあります。裁判例は、こういうケースも、つまり解雇した時点で労災とは考えられていなかったケースも、19条違反で解雇は無効という判断をしています。「東芝事件」もそうです。

それから、先ほどのように解雇ではなくて、休職期間満了で自動退職だという扱いになる場合も多いのですが、この場合も19条1項の類推適用という言い方で、「アイフル事件」がそうですが、つまり解雇ではないので、19条1項をそのままは言いづらいということでしょうか、だから類推適用により、そういう退職扱いはできないという、結局労災で休んでいる間に解雇したことになるのでしょうかというので、こういうのも解雇無効とされています。でも、業務上だということがはっきりしているのであれば、解雇できないというのは、大体争いがないし、あまりここは問題になることはないです。

よく問題になるのは次で、「私傷病の場合」です。メンタルヘルスの問題を抱えている労働者がいるのだけれども、このメンタルヘルスの原因は業務上の原因ではない。業務上だと主張されるのも多いですが、少なくとも業務上とは言えない、つまり私傷病だという場合にどうなるかという問題です。では、私傷病としてメンタルヘルスに問題がある労働者だったら解雇できるのかということですが、もちろん場合によりますが、裁判例によれば、少なくとも簡単にはできないということになるだろうと思います。

#### (イ) 私傷病の場合

代表例が、最近の最高裁の「日本ヒューレット・パカード事件」の判例で、非常に特徴的です。解雇理由は、正当な理由なく無断欠勤したということで、普通の解雇ではなくて論旨退職という、実質懲戒解雇に近いような処分がなされたわけです。読んでいただくと、この労働者はメンタルヘルスに不調がありまして、被害妄想その他、妄想にとらわれてしまっている感じもありまして、問題があったことは明らかです。会社に監視されているということを言い出して、同僚などにも疑いの目を向けたりして、確かに業務上に支障は出たのだらうと思います。そういうことがあって、不安で会社に出勤できないというので、会社に出てこなくなって、有給を取った後も40日間欠勤したのです。それで、それを会社は正当な理由がない欠勤だということで、言わば無断欠勤として論旨退職にしてしまったのですが、裁判所はそれを問題にします。

もう少しやるべきことがあったでしょうということだと思いますが、8ページの上半分ぐらいに判旨を引用して載せてありますが、そういう精神的な不調で休んでいるということが分かっているのだから、会社としては精神科医による健康診断を実施するなどした上で、就業規則などにも根拠規定があったようなのですが、診断結果を見て、必要な場合には治療を勧める、休職の処分を検討する等、そういうことをやるべきだったのではないか。そういうことをしないで、出勤しない理由が存在しない事実、妄想症のようになっていましたから、そういう事実に基づくものであることが直ちに欠勤は正当な理由がない、無断でなされたということで、論旨退職の懲戒処分をしたというのは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては、適切なものとは言い難いと判断したということ、こういう事情の下では、この労働者の欠勤というのは正当な理由のない無断欠勤とは言えない、つまり懲戒事由には当たら

ないと考えるべきだということで、解雇は無効だと。論旨退職処分という実質懲戒解雇のようなことはできないものだと判断したという事案です。

論旨退職はほぼ懲戒解雇で単なる解雇ではありませんから、非常に厳しい判断になるのは当然だということは頭に置く必要がありますが、要するにこの労働者にメンタルに問題があつて、言っていることが明らかにおかしいにしても、それだけで無断欠勤を理由にすぐに解雇、特に懲戒解雇みたいな厳しい処分にするができるわけではない。やはり就業規則に従って、まず健診とか、休職とか、そういう手順を踏みなさいと。言い換えれば、労働契約上そういう義務があるのだということでしょうね。職場健康配慮義務の一環だということなのだろうと思います。この辺ですから、当然メンタルに不調が出て、全然仕事ができないだけで、簡単に解雇できると考えてはいけないのだろうと思います。一定の措置を講じなさいということも、裁判所は要求しているのだろうと思います。

次に、8 ページの(2)ですが、これもよく問題になります。「休職からの復帰」ということです。これはしばしば起きる話で、正に休職制度を実施している企業が多いからだと思います。私傷病でも休職できると、半年とか長い場合もありますが、2 年間とか、給料を出さないことも、一部支給ということもあるかもしれませんが、私傷病休職制度というものが実施されている企業は多いと思います。これはどういう制度になっているかということ、通常は休職期間を満了したと。つまり、病気で仕事ができないので、1 年間休職するとなつて、1 年経った。1 年経ったところでどうなるのか。1 年経ったけれども病気が治っていないとなれば、それではしょうがないので解雇だというような制度になっていることが多いと思います。

そうすると、問題は、この就業規則の解釈において、その病気が治癒したか、あるいは職場復帰が可能か、仕事に復帰できるかというのが問題になるわけです。その争いとしては、労働者としては治ったから職場に復帰できるといって、会社は、君はまだ治っていないから仕事はできないということは、休職期間は終わったのだから解雇、退職だという扱いになつて、問題になるということだろうと思います。

## (2) 休職からの復帰

幾つか裁判例をご紹介します。「アメックス事件」というのは比較的最近の事件です。育休後に鬱になって休暇を取つて、その後、会社が就業規則の変更を試みたりして複雑なのですが、主治医からは鬱病は改善して、時間外勤務は避けて、負担の軽い業務からステップアップするのが望ましいが、復職はできるという診断書が出たのですが、会社としては復職の要件は満たしていない、従来の業務を健康時と同様に遂行できるということになっているのだから、それはできないでしょうということで退職扱いにしたということが問題になった事件です。

まず、そもそも就業規則の不利益変更自体が問題とされています。8 ページから 9 ページにかけてですが、結局、労働者に不利益な変更をしたのだけれども、今まできちんと定まっていなかった復職条件を、従来の業務を健康時と同様に遂行できるという条件を付けたので、これはやはり不利益な変更だと。それが合理的な内容とは言えないということで、そもそもその変更自体が問題とされます。

それは就業規則の変更自体が問題とされたのですが、他方で裁判所は同時に、しかし私傷病で休職して、その労働者の休職事由が消滅したというためには、原則は休職期間満了時に、休職前の職務について労務の提供が十分にできる程度に回復していることを要するという一般論は認めると。やはり私傷病で休職していたのだから、復職するときには休職する前の仕事をできる状態まで回復しているのが原則でしょうと。そこは原則であると言います。

ただ、そこは原則なのですが、いろいろな事情を考慮して、厚労省の手引き等を見て、そうはいって

も復職できる状態というのをあまり厳しく見るというのは無理があるということで、この事件でのY社としては、主治医のA医師が書いてきた診断書に何か問題があると思ったのであれば、A医師に照会して話し合ったりして、もう少し内容を吟味することはできたでしょう。しかし、そういう措置は全然取らず、つまり主治医の診断書がおかしいと思ったのはしようがないかもしれないけれども、その主治医と話し合ったり、意見を聞いたりしたかという、そういうことをせずに、何らの医学的知見を用いることなく、A医師の診断を排斥し、復職できないと。手引き等には判断基準があるのですが、会社としては、定めた復職基準に達しないということで、もう復職できないと判断したけれども、そういうY社の判断というのは、Xの復職を著しく困難にする不合理なもので、裁量の範囲を逸脱しているということで、会社側が負けて、労務の提供は十分にできる状態だという判断になりました。

ここで面白いのは、裁判所は原則は、仕事に復帰できる程度に回復していないと駄目だということを言っているのです。本件も、仕事ができる程度に回復はしているという判断なのですが、回復したかどうかという判断を行う上でのメンタルヘルスケアの観点から重要なポイントが提示されていると思います。つまり、原則として休職する前の仕事に戻れるのが、求職前の仕事を十分にできるのが前提だと言いつつ、その中身の判断はかなり柔軟にしています。復職可能かどうかの判断基準というのは、会社が一方的に厳格に決めすぎでは駄目で、厚労省の手引きもきちんと参考にしてくださいとか、判断に関してはきちんと医師の意見を聞いてくださいとか、そのように復職は休職に入る前の仕事に復帰できるのが原則だと言いつつ、本当に復帰できるかの判断を柔軟にしたというやり方で、メンタルヘルスの問題に配慮した判決だと読めると思います。

でも、この判決では、原則としては前の仕事に復帰できなければ駄目だということは言っていないのですが、実は更に進んでというか、そもそもこの要件自体も、だいぶ緩やかに考える裁判例も少なくありません。それが、これからご紹介する次の裁判例になると思います。

この「第一興商事件」です。いわゆるパワハラを受けて、それが業務上の原因で鬱病になったという主張なのですが、実はパワハラで鬱とか視覚障害の状態になったという主張自体は認めなくて、そういう意味では私傷病の判断になりました。10ページをご覧ください。線を引いた所に注目していただきたいのですが、本件雇用契約は総合職従業員としての雇用契約だと。この意味は、その次にも関わりますが、職種や業務内容を特定することなく、雇用契約を締結しているというところに掛かるわけです。総合職として入った人はいろいろな職種に配置される可能性があって、場合によっては全然違う現場の仕事、内勤の仕事、営業の仕事、いろいろな仕事に配置される可能性があるわけです。どこで何をやるかということはいくらも特定されていない総合職の契約という趣旨です。日本の労働契約の多くはそういうことだと思います。そういう、業務や職種が特定されていない契約です。

そういう場合は、現に就業を命じられた特定の業務について、労務の提供が従前のようにできないとしても、その能力等いろいろなことを考慮して、この労働者が配置される現実的可能性があると認められる業務について、労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているのであれば、債務の本旨に従った履行の提供があると解するべきであると言っています。

債務の本旨というのは難しいのですが、最高裁の「片山組事件」という事件があって、それを引用しているのです。債務の本旨に従った履行の提供というのは、労働契約上の働くという任務をきちんと果たしたことになるという意味ですが、総合職というのは、いつ何の仕事をやれと言われるかは決まっていなくて、その場合によって違うので、その中からたまたま君はこの仕事をやれと言われている。それができないということは、君は労働契約上の義務を果たせないと簡単に言ってはいけないということです。今、やれと言われた仕事はたまたま言われているだけであって、同期は同じ時期に、例えばこ

ちらの仕事をやれと言われている。よく会社であると思いますが、たまたま同期が同じ時期にたまたま現場に配置された、それにたまたま内勤の人がいるという状況です。これは逆だったかもしれません、現場に配置された人が内勤で、内勤の人が現場という異動が出たかもしれない。そのときに、たまたま現場と言われた人が、メンタルの問題や体の不調があって、現場の仕事ができませんが、内勤ならできるということがあると思います。そういうことにも配慮しなさいということです。つまり、職種や業務内容が特定されていないのだから、今たまたまやれと言われた仕事ができないからといって、それで労働契約上の義務を果たせないと考えてはいけません。ほかの仕事に配置できる可能性があるかどうかを会社は考えなくてはいけないということを言ったのが、片山組事件で、この事件も同じような枠組みに乗っているわけです。

この事件がどうかというと、主治医であるA医師やB医師が、いずれも一定の補助具等を使えば、業務遂行は可能であるという意見を述べている等、結論からいうと、事務職として通常の業務は遂行することが可能だという判断になったのです。つまり、今やれと言われた仕事、あるいは休職に入る前にやっていた仕事はできないかもしれないけれども、事務職の仕事であればできるという状態であるなら、それで復職不可能という判断をしてはいけないということだと思います。

これは非常に面白い判断というか、そこだけを切り取ると、休職前にしていた仕事に復帰できないなら、それは復帰できないということで解雇でもしようがないのではないかという考え方もできそうですが、そうではないのだと。そういう労働契約ではないと。いろいろな仕事をやらされ得る、いろいろな仕事に配置され得る労働契約で、現にできる仕事があるのだったら、そちらへの配置可能性も探ってあげなさいということが要求されているのだと。

これは、言わば配置転換とか異動の権限、ご承知のとおり日本の企業は労働契約の範囲をあまり限定しませんから、簡単に言えば、どこで何をやるかは、会社の命令にある程度は従えというルールになっているわけで、判例はそれを認めているわけです。転勤だとか、営業からこれに換わるとか、一定の限界はあるけれども、基本は企業側の異動権限、配置権限というのは広いと考えられているわけです。言わば、これはその裏返しです。そのように企業の人事権限、異動権限は広いのだから、逆に労働者に一定のメンタルなり身体の不調がある場合には、会社側はそれに配慮した配置を考える義務が一定の範囲であるのだと。たまたま今やっている仕事ができないというだけで、もう仕事ができないのだから復職不可能だと、解雇だとか退職だというような扱いはできないということを言っているのだと思います。

日本の労働契約の特色に即した判断とも言えますが、メンタルヘルスの問題に照らして、非常に注目できる判断ではないかと思います。正に、メンタルの問題があって休職している労働者がいる、休職期間が終わって復帰できるかどうかという話になったときに、まだ完璧とは言えない、休職前の仕事はできないとなったときに、ではもう解雇だとは言えないと。一定の配慮をしたら、こういう仕事はできるのか、あるいはこういう事務職ならできるのですか、何箇月間はこういう仕事だったら復帰できるのですかとか、そういう可能性をきちんと探ってあげないといけない。逆に、そういう可能性があるのに復職不可能と判断するのは、法的にも許されないというのが、この判決の言っていることだろうと思います。そこが、非常に重要なところだと思います。

それから、幾つか紹介した判決に共通することですが、やはり主治医なり専門家、産業医の場合もあると思いますが、医師の意見もきちんと尊重しなさいということも、裁判所は言っていると思います。休職からの復帰ということに関しては、非常に注目すべき重要なルールがある程度できているということをお話させていただきました。

### (3) 問題を抱えた労働者への対応

(3)の問題を抱えた労働者への対応です。これは「東芝」の最近の最高裁の判決がありまして、この事件はいろいろな論点があるのですが、時間の関係上、ポイントだけ申し上げますと、この労働者は過重な業務で鬱病になったというような事件です。そのときに、損害賠償額をどうするかというときに、高裁までは、本人はメンタルでいろいろな問題があつて、不眠、焦燥感、抑鬱気分等いろいろな症状もありましたが、産業医や会社側に言っていなかったのです。会社としては、そういうことを言ってくれていれば、もう少し早く対応できたと言主張しまして、高裁ではそれが一定の範囲で認められました。確かに、労働者はもう少し先に言うべきだったと。そしたら会社ももう少し対応できたでしょうということで、少し損害賠償額が過失相殺のような感じで減額されたのですが、最高裁にいったら、その減額はしませんという判断になりました。

そこで注目できるのは線を引いた所です。最高裁と高裁の判旨を両方載せているので分かりづらいのですが、最高裁のほうです。使用者は必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払う安全配慮義務を負っていると言います。こういうメンタルヘルスに関わる情報は確かに微妙です。労働者もできれば会社には言いたくないプライバシーに関わる重要な情報です。だから、こういう情報については、労働者本人からの積極的な申告は期待し難いことを前提とした上で、会社は必要に応じて業務の軽減その他、労働者の心身の健康に配慮しなければいけないという言い方をしています。

高裁は、簡単に言ってしまうと、体調不良を申告しない労働者が悪いというようなことを言っていたのですが、最高裁は、メンタルヘルスは微妙な問題で申告しづらいのだから、言われなくても会社としてはある程度察してあげなくては行けないということなのです。若干難しいですよ。一般論としてはそうかなと思いますが、あまり会社側から詮索しすぎるのも、「君、どこか悪いよね」みたいなことをあまり言うとパワハラになってしまいますから、あまりプライバシーに関わることを無理に聞けません。でも、最高裁は、労働者が言ってもなくても、メンタルヘルスの問題は言ってもきづらいいということに配慮しなさいという、ある意味難しいことを要求しているかなと思いますが、そういうことを最高裁が言っているということです。ザッと裁判例をご紹介します。

## Ⅲ まとめ 一労働者が心すべきこととは？

### 1 ハラスメントについて

簡単にまとめます。「労働者が心すべきこととは？」です。大げさに「こうしなさい」というようなことはないのですが、先ほど申し上げたように、具体的な事例が、この後のディスカッションで出てきますので、そこで具体例に落として話を聞いていただければと思います。ハラスメントについてはしつこく強調させていただきましたが、加害者個人の問題ではなくて、会社の法的責任の問題になるということです。ここが非常にポイントだと思います。マスコミで報道などもされれば、更に会社にとって問題が大きくなるというのは明らかです。ハラスメントをしないように、ハラスメントが起きないように、教育とか監督をしているかどうか。これはもちろん大事ですが、福岡セクハラ事件でもあったように、起きてしまった後の裁き方も、事後の対応の責任です。例えば福岡事件のように、男女でもめたときには、では、女が辞めればいいではないかというような処理の仕方は、もう絶対に駄目だということは明らかです。事後の対応の仕方によっても、更に責任が広がってしまうということがあるということは、十分に注意しなければいけないだろうと思います。

あとは、正当な指導と注意とハラスメントとパワハラの境界は難しいということとは言えますが、1つ



判決の中で特徴的なのは、新入社員であるとか、労働者の立場にも配慮した対応が必要で、一般的に、ベテラン社員にはこのぐらい言ってもいいかもしれないけれども、新入社員にはそれを同じように言ったら、まともにとられすぎるとか、そういう配慮が必要だということは、判決からのヒントとして出てくると思います。これはハラスメントについてで、もちろんこれは会社側の課題であり、労使の課題であり、労働者としても注意していくことなのだろうと思います。

## 2 メンタルヘルスケアについて

メンタルヘルスの問題もそうですが、こちらの法律上の義務はもちろんですが、指針等もいろいろ細かく出ていますので、それらも参考にいただければと思います。裁判例の中から言えることは、近年、特に主治医、産業医、専門家、医師とのコミュニケーションを重視というのは、非常に判決にも出てきていると思います。主治医等の意見を尊重する、必要に応じて使用者がきちんと連携しなさい。会社側としては、よくある話は、労働者側の医師が診断書を書いてきて、このようなものは信用できるのかみたいなことはあり得るわけです。あるのですが、それで信用できないといってやってしまうのは駄目で、そこはきちんとコミュニケーションを取って、話し合っ、意見が違うならどう違うのかということもきちんとやらないと駄目だということが、判決からの教訓として読めると思います。

第一興商事件なり片山組事件からは、日本の労働契約のあまり勤務地や職種内容を特定しないという特徴から、休職からの復帰時は柔軟な対応が必要になるだろうと思います。この辺りは、最近よく議論になっていまして、ジョブ型契約とか、契約内容を明確化すべきではないか、あなたの仕事はこれだということを日本の労働契約でも限定すべきではないかという動きがあります。そういう方向になってくると、第一興商事件とか片山組事件が前提としている、広いメンバーシップ契約というような、広い射程の労働契約とは違うのではないかという話にもなってくると思います。仕事が明確になれば、この仕事ができないなら辞めてもらうしかないということは言いやすいという、単純に言えばそういう図式だと思うのです。ただ、理屈としてはそうなのですが、裁判所として、本当に今後そういう対応の判断になるかどうかは分かりませんので、今の裁判例を見る限り、裁判所としては企業側にそれなりの配慮を要求しているという立場を取っていますから、それは契約の形態が少し変わっただけで、明確に裁判所の判断が変わるかどうかは不透明だと思います。

最高裁の東芝事件なども、先ほど申し上げたようにメンタルの問題は微妙だから、会社から察してあげなさいということも重要なメッセージだと思います。その辺りはポイントとして挙げておきたいと思っています。

時間が過ぎてしまいましたが、私の基調講演というよりは、機械的に法律の話をしただけになってしまいましたが、これが具体的な職場なり事案でどうなるのかという頭で、後半のディスカッションのほうで聞いていただければと思います。私はこれで終わりにしたいと思います。ご静聴ありがとうございました。