

第17回 ハラスメント防止コンサルタント養成講座 講義に関するご質問と回答

20251022

この度は、養成講座の講義内容についてご質問をいただきありがとうございました。
質問内容は、質問者からいただいた文章をほぼそのままの形で掲載しております。
印刷不可の設定となっておりますので画面上でご覧ください。
講義・テキストと直接関係のない質問については回答しておりませんのでご了承ください。

質問番号	講義	演題名 (投稿された箇所)	質問	回答
1	基礎知識1	「ハラスメント問題の概要」	P11のグラフについて横軸は年を表し、一番左側2002年で、一番右側が2024年で宜しいでしょうか？2020年の矢印が示している辺りが2020年で、紫で記した折れ線自体が2020年を示している訳ではないで宜しいでしょうか？紫で記した折れ線は請求件数で宜しいでしょうか？	・P11のグラフの横軸は年度を表しており、一番左側が2002年度で、一番右側が2024年度です。また、2020年度の矢印の位置がずれておりましたので、修正するとともに、年度の表示を追記したグラフを当資料の最後に添付いたします。(資料1) ・紫の折れ線は請求件数です。
2	基礎知識1	「ハラスメント問題の概要」	講義冊子p6で、「ビーフービー」「ぼーふーしー」とおっしゃっていましたが、その言葉の意味がわかりません。よろしく願い致します。	BtoBは「Business to Business」の略で、企業間取引を指し、BtoCは「Business to Consumer」の略で、企業が一般の消費者を対象に商品やサービスを提供するビジネスモデルを指します。
3	基礎知識1	「ハラスメント問題の概要」	養成講座のテキスト10ページ「セクシュアルハラスメントの判断基準」の「就業環境が害されていると一般的に判断できる例」の「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態(継続または反復が要件のものでも、回数に関わらず該当)」の意味がわかりませんでした。明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態が1回でもあったら、「就業環境が害されていると一般的に判断できる」ということでしょうか？	この部分は、厚生労働省が作成したパンフレットの記載に基づくものです。内容を読み取りますと、被害の程度が一般的には「就業環境が害されている」と判断されるほどでなかった場合でも、被害者が明確に抗議しているにもかかわらず、その状態が放置されていたという事実が加わることで、被害者の心理的ダメージが大きくなる可能性があります。その結果として、「就業環境が害されていると一般的に判断できる」と評価される可能性がある、という趣旨の解釈になるかと思われます。
4	基礎知識1	「ハラスメント問題の概要」	テキスト17ページ、スライド番号33で「労働者への直接的な言動がハラスメントになる」とありました。逆に言うと直接では無ければハラスメントにならないということになるかと思いますが、「直接相手には言っていないけれど、同僚等との雑談中であえて相手に聞こえるように同僚等と話す」場合はどうなのでしょう？相手に届いているのでハラスメントに該当すると私は思うのですが。	「直接相手に言うてはいないものの、同僚との雑談中に、あえて相手に聞こえるように話す」といった言動については、誰が・どのように・具体的に何を話したかによって、被害者が受けるダメージの程度は大きく変わると考えられます。そのため、たとえ直接的な発言でなくとも、ハラスメントに該当する可能性があるという可能性は、私も否定できないと思います。
5	基礎知識1	「ハラスメント問題の概要」	P19、P21、P22のグラフについて%の多い順のグラフ表記でないですが、内容の並び順に意図はありますか？	厚生労働省が公表した調査報告書のグラフ表記に準じています。
6	基礎知識1	「ハラスメント問題の概要」	女性の年齢階層別労働力率の推移のM字カーブのお話の件ですが、何に対する値として、パーセントが出ているのか、教えてくださいたいです。	人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合を年齢階層別に示したものが年齢階層別労働力率です。 年齢階層別労働力率=(当該年齢階層の労働力人口÷当該年齢階層の人口)×100
7	基礎知識1	「ハラスメント問題の概要」	スライドP70 非正規雇用労働者のデータにて、パートとアルバイトと分かれておりますが、主婦層・学生層として分けているのでしょうか。また、アルバイトが増えているということですが、その理由などはお示しされておりますでしょうか。	・主婦層・学生層との分け方ではありません。労働力調査では、勤め先の呼称により「パート」、「アルバイト」を区別しています。 ・また、アルバイトは2022年以降、増加傾向にあり、背景として、企業戦略、働き方の多様化、労働者の価値観の変化、経済情勢など様々な要因が考えられますが、本講義でその理由の説明は行っておりません。

質問番号	講義	演題名 (投稿された箇所)	質問	回答
8	基礎知識1	「ハラスメント問題の概要」	職場におけるハラスメントにおいて、勤務時間外の宴会も該当するとのことですが、参加が強制的でなく自由参加であっても会社の関係であればハラスメントは起こりうると思います。自由参加の飲み会でもハラスメントに該当することはありますか？	自由参加の飲み会でも、実質的に職場の延長とみなされれば該当することはあります。
9	基礎知識1	「ハラスメントの予防と対策」	お世話になります。ハラスメントの事実確認で、ヒアリング以外にアンケート調査を行うこともあるかと思います。実際支援をされている中でアンケートは事実確認の場面で有用でしょうか？	被害者と行為者の主張が一致しない場合には、アンケートの結果が、どちらの主張に真実性があるかを判断するための手がかりとなる可能性があります。そのため、アンケートは有用な資料となる場合があると考えられます。
10	基礎知識1	「ハラスメントの予防と対策」	①相談窓口について 代表者が1人で事務をこなしている場合、顧問の社会保険労務士が、ハラスメントの相談窓口となっても問題はないという認識で良いのでしょうか。 ②事実確認後の対応について(相談者が謝罪の措置を求めた場合) 行為者が悪い謝罪をしそうという判断になった場合、謝罪の措置を取らないほうが良いのでしょうか。	① 雇用管理上の措置に基づきますと、顧問の社会保険労務士がハラスメント相談の担当者として選任されており、適切に相談対応が行われている場合は、特に問題はないと考えられます。 ② 行為者に非がある場合は、被害者のご要望を十分に踏まえたくて対応することが重要です。ただし、不適切な謝罪は逆効果となるおそれがありますので、被害者に誠意をもって謝罪できるよう、事前に人事部などが行為者へ指導を行うことをお勧めします。
11	基礎知識1	「ハラスメントの予防と対策」	ハラスメント申し立て時の(職場＝上司としての)対応について質問です。行為者のアンコンシャスバイアスに起因するケースでは、それを行為者に根拠等示して認識させる過程そのものが、行為者に対する上司のパワハラと受け止められ兼ねないケースが想定されます。平素のコミュニケーションにより信頼関係を構築し指導・措置時の理解を促す事が基本と考えますが、それ以外で、効果的な対応手段があればご教示ください。	行為者への対応については、まず「なぜ問題行動を起こしたのか」という理由よりも、「その言動自体に問題があった」という点を明確に認識させることが重要です。そのうえで、「措置」については就業規則や行動基準などに基いて公正に判断し、その結果を行為者に説明します。もし問題行動の背景にアンコンシャス・バイアスがあると考えられる場合は、行為者本人だけでなく、他の管理職にもアンコンシャス・バイアス教育を実施することが、再発防止に有効だと考えます。また、組織としては、ハラスメントを未然に防ぐ方法や発生時の対処法を研修などを通じて全社員で共有し、共通認識を持つことが、ハラスメント対策を円滑に進めるうえで重要です。
12	基礎知識1	「ハラスメントの予防と対策」	スライド89(29:07あたり)でおっしゃっていた「謝罪の原則」について概要を教えてください。	すべてを一度にご説明することは難しいため、ここでは一つのポイントに絞ってお話しします。自分に非があり、相手に対して全面的な謝罪が必要な場合には、謝罪の中に「自己正当化」「弁解」「逆ギレ」「矮小化」など、いわゆる“悪い謝罪”の要素を入れないことが重要です。これらを排除することが、誠実な謝罪の基本原則の一つといえます。
13	基礎知識2	「カスタマーハラスメントとは」	スライド14ページ「土下座の強要」は企業マニュアルでもアウトと記載してある。との解説がありました。具体的には企業マニュアルの何ページでしょうか？ 土下座の強要がアウトなのは、東京都の条例ではないかと認識しておりましたため、ご教示お願いいたします	「土下座の強要」は企業マニュアルで禁止行為という記載はございません。講義内の「アウト」という表現は適切ではありませんでした。 企業マニュアルでは「カスタマーハラスメント」の典型的な「手段・態様」の例として、社会通念上不相当なものとして挙げられるものの中に「威圧的な言動」などが含まれており、そうした態様を行為例として示す趣旨があります。「土下座の強要」は企業マニュアル8頁に「要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動」の例として記載されております。 なお、東京都のカスタマー・ハラスメントの防止に関する指針「第2章(カスタマー・ハラスメントの内容に関する事項)」においては、条例第4条の「カスタマーハラスメントの禁止」について明記するとともに、カスタマー・ハラスメントに該当する可能性がある代表的な行為類型の一つとして「就業者への土下座の要求」を挙げています(8頁)。

質問 番号	講義	演題名 (投稿された箇所)	質問	回答
14	基礎知識2	「カスタマーハラスメント対策について」	ハラスメントの基礎知識(2)テキスト10ページ、スライド番号19 カスタマーハラスメント対策の必要性(従業員への影響)の項目についてです。カスハラを受けることで「職場でのコミュニケーションが減った」理由は何でしょうか？当該顧客に関して職場内での話が弾みそうな気がしますが、逆に減ってしまうのに違和感を覚えます。精神的ダメージが大きくて、ふさぎ込んでしまう結果、同僚等との会話が減ってしまう。ということでしょうか？	スライド19のグラフは、厚生労働省令和5年「ハラスメント実態調査報告書」138頁の図表158から引用しました。「職場でのコミュニケーションが減った」との回答割合は、カスタマーハラスメントを一度だけ受けた人については低く、ご質問の後半に記載いただいたとおり、当該顧客に関して職場内で話が弾むこともあるでしょう。しかし、カスタマーハラスメントの頻度が高い人ほど、「コミュニケーションが減った」との回答割合が高くなっており、カスタマーハラスメントにより心身への影響を受け、心の不調などから職場で同僚等とのコミュニケーションが減ってしまうこともありえると考えられます。
15	基礎知識2	「カスタマーハラスメント対策について」	社内対応ルールについての従業員等への教育、研修 資料31 後半で、講師が、BtoB の他に、BtoCでも、あり得る。社員がCで、B、というご説明について、どういう場面の事を仰っているのでしょうか？	社員が業務外で一消費者として企業に対してカスハラをする場面です。 判例として「加古川市事件(最高裁判平成30年11月6日労判1227号21頁)」があります。コンビニエンスストアの店員に対して性的カスハラを行った地方公務員に対する停職6カ月の懲戒処分との効力が争われ、処分が有効とされた事案です。被害者の店員が終始笑顔で行動し、加害者による身体接触に抵抗を示さなかったとしても、それは客とのトラブルを避けるものであったとみる余地があり、客と店員の関係にあって拒絶が困難であることに乗じて行われた厳しく非難されるべき行為であったとされました。公務員の事例ですが、民間企業においても厳正な処分が求められることがあります。
16	メンタルヘルスとカウンセリング	「はじめに」	「ハラスメントで奪われた自己決定権」というのがピンときません。どのようなハラスメントで、どんな自己決定権を奪われたのでしょうか？具体的な奪われたものの例をいくつか挙げていただけるとイメージが湧いてありがたいです。	例えばパワハラでしたら、6つの形態がありますが、本人が納得せずに意に反して、一方的に押し付けられた言動を受けたことによって生じます。セクハラに関しても、行為者は親しみを感じて行った言動が相手を性的に不快感を与えることがあります。このような状態を「自己決定権が奪われた状態」と表現しています。
17	メンタルヘルスとカウンセリング	「職場のメンタルヘルス」	スライド5について Q.悩みの内容 1位39.7%と2位39.4%と3位29.6%だけでも足し算すると100%を超えています。重複ありの集計結果でしょうか？ また、3位 対人関係に記載の男性、女性、契約社員の%は何を100%にした値でしょうか？	こちらのデータは、厚生労働省の「令和5年労働安全調査(実態調査)」のデータですので、詳細はそちらの方をご覧ください。悩みの内容に関しては、主なもの3つ以内を選択してください(つまり3つ以内の複数回答)というアンケート質問の結果になりますので合計は100%を超えます。 対人関係の項目の%ですが、調査対象者の男性全体の人数の%です。女性全体の%、契約社員全体の%になります。
18	メンタルヘルスとカウンセリング	「職場のメンタルヘルス」	お世話になります。スライド9の「自殺者数の年次推移」で平成10年に一気に3万人を超えています。お話ではバブル崩壊後の影響とおっしゃっていましたが、バブル崩壊は平成3年で男性の自殺者はそこからじわりじわり上がってきていますが、女性は少し減少しています。平成10年ですとバブル崩壊から7年も経っているので、バブル崩壊が原因とは言いきれないと感じますし、平成9年と平成10年で一体なのがあったのか？とても気になります。どういうことなのでしょう？	自殺の原因は、講座内でもお話ししましたように理由は一つではなく、複合的に生じていると言われています。バブル崩壊期には、多くの方が経済的に不安定な中におかれまして、代表的なものとしてお話ししましたが、理由はこれだけではありません。ただ、自殺をあくまでも個人的な理由で生じると理解するのではなく、社会経済の影響も受けているという視点も重要です。個人レベル、家族レベル、社会経済レベル等様々な背景要因を考えることは自殺防止につながりますので、是非とも継続して、考えてみてください。
19	メンタルヘルスとカウンセリング	「職場のメンタルヘルス」	スライド17ページ「死なない約束」の箇所です。クライアントとする契約を、先生がお話されていた自己破壊契約と聴こえるのですが、本来は何と仰っているのでしょうか？	「自己破壊防止契約」です。字幕ではそのように表示しておりますのでご確認いただければ幸いです。

質問番号	講義	演題名 (投稿された箇所)	質問	回答
20	メンタルヘルスとカウンセリング	「職場のメンタルヘルス」	1. 職場のメンタルヘルスの56:22あたり。統合失調症の方のヒアリングについて「傾聴しない」とは具体的にはどのような受け答えをすればよいでしょうか。深堀りせずに「そうなんです」と返せばよいのかかもしれませんが、通報窓口としてはよほど荒唐無稽な訴えでない限り「いつ、どこで、だれが、どのように何をした」くらいは聞いておく必要があると思います。また、親身に聞いていないようにとられるとほかの問題が起こりそうな気がします。	説明が言葉足らずであったと思います。統合失調症の方であっても、ハラスメント相談窓口に来られた場合は、話を丁寧に聴く姿勢はとても重要です。私が説明したかったのは、統合失調症の急性期で明らかに妄想・幻聴と思われることに関しては、その話を聞きすぎるとさらに悪化してしまう可能性がありますので、注意が必要になるということです。相談員の聞き取り段階で、判断がつきにくい場合は、専門家と連携をして意見を求めながら取り組む必要があります。
21	メンタルヘルスとカウンセリング	「インタビューの方法」	スライド67ページ 行為者に問題行動をやめるように注意を促し、被害者が希望する場合は謝罪をしてもらう。 上記の謝罪の場合、書面で謝罪・対面で謝罪があるかと思います どちらが望ましいかあるのでしょうか？ また、対面で謝罪の場合の注意点(臨席者として望ましい人など)ありましたら、ご教示願います	謝罪の方法に関しては、様々な方法があるかと思われます。事案の重さによって、ケースバイケースですが、基本、被害者の意思・意向を確認して行ってください。 軽微な場合、当事者で対面で言うことも可能かと思ひますし、行為者から「謝りたい」と自主的に行ってもらえる場合もあります。ただ、一般的にパワハラ被害者は行為者に会うことを拒否するケースが多いので、その際には、担当者から間接的に伝える方法もあります。
22	メンタルヘルスとカウンセリング	「インタビューの方法」	関係調整の面談の進め方について質問です。希望された場合は、被害者と行為者と相談員と思いますが、具体的に何を話せば良いのか、進め方の例があればお伺いしたいです。	関係調整の場合、申立人も行為者もわだかまりを残すことなく気持ちよく継続して働けるような関係調整が必要になりますのでかなりの熟練を要します。調整の方法は、ケースバイケースです。様々な事例を通して研鑽を積んでいただければと思います。行為者には、「問題解決のために協力してほしい」とお願いする形で行い、申立人が不快と感じた言動をやめてもらうことをご理解いただくことが大事です。またその際に行為者や申立人が伝えきれないポジティブな思いを理解し、代弁することもありますし、「申立人が、関係調整を希望するのは、これからも申立人が上司(行為者)の下で学ぶことが多いので、これからもそれを希望しているから」等を伝えることもあります。
23	メンタルヘルスとカウンセリング	「インタビューの方法」	行為者へのヒアリングについて、被害者から許可が得られなかった場合、事実確認は被害者面接のみになるのでしょうか。	事案の内容によってケースバイケースになりますが、こちらがなぜ行為者のヒアリングを行う必要があるのか、その目的を丁寧に説明し、被害者からご理解をいただく必要があります。また、被害者が行為者へのヒアリングを拒否する理由を聴いて、その不安をとりのぞき、ご理解をいただく必要があります。何らかの具体的な指導や処分、転勤などの特別な配慮を行う場合、やはり行為者の言い分も聴く必要がでてきます。セクハラの場合は、被害者の主観的体験が重視されますが、その他のハラスメントに関しては、行為者の言い分など客観的事実確認が必要になります。
24	労働法	「Ⅰ「労働法」の基本 二 労働に関する主な法律」	テキストp13②ストレスチェック制度について 労働者50人以上の事業場ではストレスチェックが義務化されていますが、安衛法第66条の10(テキスト脚注16)において、「事業者」ごとにストレスチェックが必要とあります。安衛法第2条第1項第3号では「事業者」は「事業を行う者で、労働者を使用するもの」と定めてあり、ここでいう「事業者」は事業主(法人単位)のように読めてしまいます。ここから、ストレスチェックが義務化されている労働者50人のカウントを「事業場」ごとにおこなう、という解釈にたどり着くことができず、解釈の仕方をご教示いただけますでしょうか。	労働安全衛生法(安衛法)66条の10は「事業者」と規定し、特に事業場の規模についての言及はないため、一見すると当該事業者の全事業場を対象としているように見えます。しかし、この点については、安衛法の「附則」の4条が、同法13条を参照する形で、50人未満の事業場については、ストレスチェックの実施を当分の間は義務ではなく努力義務とすると定めています。そのため、安衛法66条の10の文言のみからは、50人のカウントを事業場ごとに行うということは読み取れないことになります。講義動画の中では、全体の時間等の関係でこうした詳細な説明までは行っていませんので、ご確認いただけますと幸いです。なお、2025年の安衛法改正では附則4条が削除され、事業場の規模を問わず、将来的にすべての事業場でストレスチェックが義務化されることになります。

質問番号	講義	演題名 (投稿された箇所)	質問	回答
25	労働法	「Ⅰ「労働法」の基本 二 労働に関する主な法律」	レジュメp.13 5.労働安全衛生法 ②メンタルヘルス問題の早期発見:ストレスチェック制度について。 ①高ストレスと判定された労働者が希望する場合医師の面接指導をセッティングするとありますが、医師であることが必須ですか。医師ではなく保健師などが面接を実施することで代替できないでしょうか。 ②使用者は医師による面接の結果を受けて適切な措置をとらなければならないということですが、どの程度の措置をとる必要があるのでしょうか。たとえば、医師の意見が労働時間を抑えるべきであった場合、現場の管理者に配慮を求める程度でよいのか、実際の労働時間が減少するところまで確認しなければならないのか。どの程度の対応であれば使用者として最低限の安全配慮義務を果たしたと言えるのでしょうか。判例などあれば教えていただきたいと思います。	①については、労働安全衛生法(安衛法)に「医師」と明文で定められているため、医師による面接指導が必要であると解されます。 ②については、ケースバイケースといえる面もありますが、少なくとも、医師の意見を十分に尊重し、措置を検討すべきであると考えられます。例えば、管理者に配慮を求める程度でよいのか、実際の労働時間を減少させる措置まで必要となるのかについては、労働者の健康状態、勤務の状況、労働時間数などによっても変わってくるといえます(なお、この点が正面から争点となった裁判例は見られないように思われます)。安全配慮義務の観点からも、医師の意見をもとに使用者としてなすべき措置を検討することが求められると解されます。
26	労働法	「Ⅰ「労働法」の基本 二 労働に関する主な法律」	テキスト12ページ ③と④の講義の際にマタハラと呼ばれることもあるが、ハラスメントとの区別されることに留意とありました。この区別ですが、解雇や降格などは不利益取り扱い解雇や降格などを含んだ言動に対する労働者の対応により労働条件に不利益をこうむる場合がセクハラと理解してよろしいでしょうか？	お書きいただいているとおり、解雇や降格そのものが「不利益取扱い」に当たり、ハラスメントとは区別されます。解雇や降格そのものではなく、妊娠や出産等に関するさまざまなやり取りの中で、労働者の就業環境を悪化させるような言動がマタハラに当たると整理できるように思われます。
27	労働法	「Ⅰ「労働法」の基本 三 各企業における基本ルール:就業規則」	就業規則について 届出と周知はどちらが先ですか？ 届出をした後で周知をすればよいのか、それとも届け出前の意見聴取の段階で全社員に周知しなければいけないか？ 小規模で就業規則の作成義務がない会社で就業規則を作成した場合、作成義務もないのだから届出義務もないと考えていいですか？それとも就業規則を作成した場合は届出義務の発生しますか？	届出と周知の厳密な順番について、特に労基法等に定めがあるわけではありません。したがって、当該就業規則を社内で行うまでに、届出、周知の双方を確実にすることが求められます。ご質問の後半、作成義務がない事業場で就業規則を作成した場合、労基法89条に基づく届出義務は生じないと解されます。ただし、労基法106条に基づく周知義務は別途発生すると考えられます(なお、当該就業規則が法的拘束力をもつためには労働者に周知される必要がありますから(労契法7条等も参照)、いずれにしても、就業規則の周知は必要になるといえます)。
28	労働法	「Ⅰ「労働法」の基本 四 労働契約の基本的な考え方」	使用者の権利濫用について ①どのようなことが権利濫用に当たるかの基準・具体例などは公的に示されていますか。示されているのであれば、参照先をおしえてください。 ②被害届出、行政によるチェックの制度がないということですが、労働者が権利濫用で使用者を訴えたい場合は、労働者が独りで会社と交渉したり、弁護士を雇って裁判を起こしたりするしかないのでしょうか。労基法違反であれば労働基準監督署、労組法関連なら労働委員会など駆け込むところがある一方で、解雇・降格・懲戒のような労働者個人に起こる権利濫用の問題への公的なサポートがないのは制度的に不備があるのではないかと思います。このような点についてどのような議論がされているか教えてください。	①については、権利濫用に関して定める各規定(例えば解雇に関する労働契約法16条)や判例法理ごとに、判断の蓄積があるといえます。つまり、「権利濫用」という網羅的な扱いではなく、解雇、懲戒処分、配転(配置転換)といった各類型ごとに基準が存在し、具体例の蓄積があるとお考えください。公的に(一覧表のような形で)示されるということはあまり無いように思われますので、労働法の教科書、解説書等でご確認いただくことになると思われます。 ②については、権利濫用か否かの最終的な判断は裁判所が行うことになるため、行政機関による介入やサポートには一般に難しい面もあるといえます。そのため、労働者が会社(使用者)と交渉し、場合によっては裁判を起こすことなども必要になってきます。ただ、レジュメ28頁にもあるように、権利濫用に関する紛争は一般に個別労働紛争といえるため、個別労働紛争解決促進法に基づき、労働局が助言・指導などを通して支援を行うことができる仕組みがあります。現在、特に具体的な形で、公的なサポートを拡充しようとする議論が行われているわけではないと認識していますが、こうした現行の支援の仕組みがさらに周知され、広く活用されていくことが重要といえます。また、労働法のさまざまなルール自体を知ってもらうために、いわゆるワークルール教育を充実させることなど、さまざまなアプローチを組み合わせることも必要になると思われます。

質問番号	講義	演題名 (投稿された箇所)	質問	回答
29	労働法	「Ⅱ ハラスメント防止のための法制度 ニハラスメントに係るさまざまな法制度	日本企業の海外現地法人にて、駐在員間でハラスメント案件が発生した場合の法律の取り扱いが日本の法令に基づいて対処することになるのでしょうか？	国際的な労働関係における労働法の適用が問題となりますので、別添資料2をご参照ください。その上で、ポイントを整理しますと、(1)ハラスメントの防止措置義務等に関しては、海外出張の場合は日本の法令が、海外勤務の場合は当該国に対応する法令があればその法令が、適用されることになると解されます(海外出張・海外勤務の区別については別添資料2参照)。(2)懲戒処分や解雇等の効力といった民事上の問題については、別添資料2の2頁のとおり、法の適用に関する通則法に基づき判断されることになります。
30	労働法	サンプル問題	ハラスメントに関する労働法(サンプル問題)問2の設問bは、解答欄に誤りと記載されていますが、誤りでは無く、正しいのでは、ないでしょうか？ご教示願います。	設問bは「誤り」で正しいです。レジュメ6ページの【ワード解説】をご確認ください。
31	労働法	サンプル問題	巻末の「ハラスメントに関する労働法のサンプル問題」につきまして、問3の選択肢cは”厚生労働大臣”は事業主が.....企業名を公表を行うことが可能である、に対し、正となっています。テキスト本文では”労働局長”が、と主語(実行者)が違うように読み取れるのですが、ここは”厚生労働大臣”で正解なののでしょうか？	労働施策総合推進法第33条第2項において厚生労働大臣が公表することができる旨規定されています。
32	裁判例	「パワーハラスメント(2)」	使用者の責任で仕事をさせない場合は60%の保証に対し、不法行為等での賃金請求は100%なのはなぜでしょうか？不法行為等でも会社の責任で仕事ができないのと同じではないのでしょうか？	ご指摘の60%保証とは、労基法26条によるもので、不法行為(民法709条)、債務不履行(民法536条2項)とは、別の法律です。これらは、すべて並列的に適用されます。不法行為は、会社の違法行為による損害賠償を定める法律なので、その違法行為と休業との間に因果関係が認められれば、当然損害の全額すなわち賃金全額が休業損害として請求可能です。債務不履行責任(民法536条2項)も、会社の責任で仕事ができない場合には、反対給付(つまり賃金支払義務)を免れない旨を定めており、100%の支払い義務があります。労基法26条は、民法536条2項の使用者の責任が問えない場合でも、広く60%は賃金を保証するために作られたものであり、100%請求ができない場合であっても60%は請求できるという意味を持ちます。ハラスメントの事例の場合、会社の責任を不法行為や債務不履行によって問うことができる(責任が明確)なケースですので、100%が認められています。会社の責任で仕事ができない場合には60%と思っている方が多いですが、そもそも民法536条2項で100%の請求ができる場合が多いです。60%のみでよいと考えていること自体が間違いの場合も多いので注意してください。
33	裁判例	「パワーハラスメント(3)」	公務員がハラスメント加害者として他人に損害を与えた場合、公務員個人は責任を負担せず、国又は地方公共団体がその被害者に対して賠償の責任を負うのは、なぜでしょうか。公務員個人が加害行為をしているので、被害者からすると国又は地方公共団体の賠償の責任追及もさることながら、加害者の公務員に対しても責任を追及、さらに賠償責任を負って欲しいと希望する被害者もいると思いますが、公務員の加害者の場合、個人に何らかの責任を負わせることはできるのでしょうか。	講義でお話したとおり、国家賠償請求が認められる場合に、公務員個人は個人責任は負わないとの考え方は、最高裁の判例によって示されたものです。最高裁は、その理由について明確に説明していません。公務員が行っているのは、公務ですので、それに関する損害賠償責任は専ら国等が負い、公務員は委縮することなく公務を履行できるように、という趣旨と思われます。そのため、被害者が加害者である公務員個人を訴えて民事責任を負わせることはできません。なお、公務員に故意・重過失があった場合、賠償を行った国等が公務員に求償を行うことはできるとされているので(国家賠償法1条2項)、間接的に責任を問われることはあるでしょう。また、懲戒処分を受けたり、刑事責任を負うことはあります。

質問 番号	講義	演題名 (投稿された箇所)	質問	回答
34	裁判例	「セクシュアル ハラスメント」	質問内容:環境配慮義務違反で不法行為責任を問われるケースと債務不履行責任を問われるケースがありますが、何がどう違うのか区別できません。どう整理したら良いのですか？	不法行為責任を問うか、債務不履行責任を問うかは、法的構成の選択の問題なので、ケース(事案)によって異なるものではありません。実務では、訴える側が、どちらの構成をとるかによって判決の構成も決まります。両方の法的構成で請求することもあります。 どちらの法的構成を選ぶかは、原告の代理人弁護士の方によりませんが、近年は環境配慮義務を契約に附随した義務と考え、債務不履行責任を選択するケースが多いように感じます。また、消滅時効が、原則として、不法行為は3年、債務不履行責任は5年という違いがあります。
35	裁判例	「セクシュアル ハラスメント」	資料P32 逸失利益 京都Y呉服販売会社事件 「労働者がその意に反して退職することがないよう職場環境を整備する義務を負っている」という件について質問したい。 ①退職する前にメールで「セクハラがなければ辞めることはなかった」という内容を送ることは、その証拠を残すという意味で捉えているが、退職届にその理由を記載する場合と何が異なるのか。退職届に記載するのも有効となるのか？ ②退職する前に会社等に相談していなくても有効になるのか(そのメールで会社がセクハラを知ったという状況でもという意味です)。 ③その理由で退職された場合、会社には必ず逸失利益の支払いが求められるのでしょうか？認められない場合があるのはどんな場合でしょうか	①ご指摘のとおり、証拠を残す意味です。なので、退職届に記載する場合でも同じように有効です(コピーをとっておきましょう)。 ②セクハラによって退職に追い込まれたという証拠としては、同じ意味を持ちます。 ③必ず逸失利益の支払いが求められるわけではありません。ハラスメントと退職との因果関係が必要なので、客観的に見て退職せざるを得ないと言える場合(例えば、重大なハラスメントがあった場合、精神疾患に罹患した場合、会社が何ら対応しておらず職場環境が悪化した場合など)に限られます。また、再就職が容易なケースでは、逸失利益が損害として認められないこともあると思います。
36	裁判例	「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」	裁判判例を学ぶにあたり、要件や要素・判断基準を理解するのがすごく大切だと学びました。そこで質問です。 1, 裁判の事件名を覚える必要はありますか？ 2, 損害賠償額など具体的な金額を覚える必要はありますか？	①事件名は、その主な判決内容とともに覚えておきましょう。 ②損害賠償額など具体的な金額を覚える必要はありません。ただ、「この事案では900万円の高額賠償が認められた」、「パワハラメール1本で5万円か」など、事案ごとに賠償額を意識しながら学ぶことは大切です。



業務災害に係る精神障害の労災補償状況

(件数)
4000

項目	2002年	2024年
請求件数	341件	3,780件
決定件数	296件	3,494件
支給決定件数	100件	1,055件

- ・ 請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数であるが、必ずしも同年度中に決定(支給・不支給) されているものではない
- ・ 決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる
- ・ 支給決定件数は、決定件数のうち「業務災害」と認定した件数である

請求件数 3,780件

2020
年度

決定件数
3,494件

支給決定件数
1,055件

2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 (年度)

厚生労働省 令和6年度「過労死等の労災補償状況」

(別添資料) 国際的な労働関係における労働法の適用

(1) 基本的な考え方 (なお、以下の話に労働者の「国籍」は関係してこない)

ポイント①：法律の「公法」的な面と「私法」的な面を分けて考える

公法＝刑罰や取り締まりを受けるか＝「国（行政）」と「個人や企業」の関係

私法＝契約内容の決定・変更や終了＝「個人や企業の間」の関係

ポイント②：海外出張と海外勤務を分けて考える

海外出張＝日本国内の事業（事業場）に所属し、出張等として外国で勤務

→その労働者の所属は日本国内の事業

海外勤務＝海外の支社等への駐在や出向している、あるいは現地で採用されている

→日本国内の事業に所属しているとはいえない

●海外出張か海外勤務かは、勤務形態や業務内容、期間などから実質的に判断する

(2) **公法関係**（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法¹、労働組合法等）

上記の法律…日本「国内」の**事業**や**労使関係**であれば、強制的に適用される

（個人や企業の意思にかかわらず適用されるため、「**絶対的強行法規**」とも呼ばれる）

⑦海外出張→出張中も日本の労基法が適用

⑧海外勤務→日本ではなく、その国の公法的な規制が適用される

※労災保険法に海外勤務者のための「特別加入制度」があるのは上記⑧をカバーするため

（海外出張者については、特別加入制度を用いるまでもなく、労災保険法の適用がある）

【確認（再掲）】強行法規／任意法規

①「強行」の意味：そのルールに反する規則や約束を許さず、法的に無効とする

→強行的な効力を持つ条文を「**強行規定**」、その法律全体を「**強行法規**」と呼ぶ

②「任意」の変更、つまり、その条文とは異なる規則や約束を認めるものもある

→各条文を「**任意規定**」、法律全体を「**任意法規**」と呼ぶ

任意法規（任意規定）：契約の「ひな形」などとしての意味がある

¹ 正式名称：労働者災害補償保険法

(3) **私法関係**（労働契約法など、労働契約内容の決定・変更や終了について）

(a) 適用されることになる法律（「**準拠法**」）について

どこの国の法律を適用するかについては、「**法の適用に関する通則法**」がルールを定めている（以下、**通則法**と略記。一般に「国際私法」や「国際取引法」と呼ばれる分野）

(b) 準拠法について合意がある場合

原則：合意のとおり適用ルール（**準拠法**）が決まる（通則法7条²）

→日本法を適用する、と決めてあれば、⑦海外出張はもちろん、④海外勤務でも、例えば解雇については**解雇権濫用法理**（**労契法16条**）が適用される

例：A国に本社のあるa社が日本支社で労働者Xを採用する場合、準拠法をA国の法律とすることをXと合意すれば、Xの解雇にはA国の解雇規制が適用される

【確認】解雇権濫用法理

労契法16条：解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、**無効**とする。

- ・合理的な理由がない解雇（=**きちんとした理由がない解雇**）は無効
- ・合理的な理由はあるけれども、相当と認められない解雇（=**改善の見込みがあるのに解雇が行われるなど、厳しすぎる解雇**）は無効

※なお、労契法16条は「**強行規定**」と解されている（「当社は解雇自由」という契約条項があったとしても、労働者は労契法16条の適用を主張できる）

(c) 準拠法について合意がない場合

①その契約に最も密接な関係がある地の法（**最密接関係地法**）が準拠法（通則法8条³）

②労働契約の場合、勤務地（労務を提供する地）の法、すなわち**労務提供地法**が**最密接関係地法**と「**推定**」される

⑦海外出張の場合：日本法 ④海外勤務の場合：その国の法

上記の例で、Xとa社に準拠法に関する合意がない場合、労務提供地法である日本法が最密接関係地法と推定され、日本法が適用されることになるのが原則

⇔XがA国で継続的に就労する海外勤務の場合であれば、A国法が準拠法と推定される

² 通則法7条：法律行為の成立及び効力は、当事者が当該法律行為の当時に選択した地の法による。

³ 通則法8条1項：前条の規定による選択がないときは、法律行為の成立及び効力は、当該法律行為の当時に於いて当該法律行為に最も密接な関係がある地の法による。

【発展】労務提供地法は最密接関係地法と「推定」されるに過ぎないので、例えば労務提供地が日本でも、人事労務管理等がすべてA国のやり方で行われており、その労働契約と最も密接に関係するのはA国法であると認められれば、推定が覆り、最密接関係地法（準拠法）はA国法となる

(d) 準拠法について合意がある場合の例外

募集・採用時、使用者による準拠法の指定を労働者が拒否するのは難しい

(規制がゆるい国の法が準拠法になると、労働者保護の観点からは問題も)

→そこで労働者は、合意による準拠法に加え、最密接関係地法の中の強行規定（前述）の適用を主張することもできる（通則法12条⁴）

例：Xとa社に準拠法をA国法とする合意があっても、Xが日本で勤務しているときに解雇されたのであれば、Xは最密接関係地法（労務提供地法）である日本法（労契法16条）の適用も主張できる→日本法の解雇規制がA国法よりも厳しい場合などに意味を持つ

⁴ 通則法12条1項：労働契約の成立及び効力について第七条又は第九条の規定による選択又は変更により適用すべき法が当該労働契約に最も密接な関係がある地の法以外の法である場合であっても、労働者が当該労働契約に最も密接な関係がある地の法中の特定の強行規定を適用すべき旨の意思を使用者に対し表示したときは、当該労働契約の成立及び効力に関しその強行規定の定める事項については、その強行規定をも適用する。2項：前項の規定の適用に当たっては、当該労働契約において労務を提供すべき地の法（その労務を提供すべき地を特定することができない場合にあっては、当該労働者を雇い入れた事業所の所在地の法。次項において同じ。）を当該労働契約に最も密接な関係がある地の法と推定する。

3項：労働契約の成立及び効力について第七条の規定による選択がないときは、当該労働契約の成立及び効力については、第八条第二項の規定にかかわらず、当該労働契約において労務を提供すべき地の法を当該労働契約に最も密接な関係がある地の法と推定する。