

〔令和4年度厚生労働省委託事業〕

職場におけるパワーハラスメント対策研修（社会保険労務士等向け②事例・判例紹介編）

第1 事例にみる適切なハラスメント事実確認方法

ハラスメント事案における事実確認のポイントを踏まえながら、実際の裁判例における事実認定について解説します。

1. はじめに

- （1）ハラスメント防止に関する措置義務の内容 ～事実関係の迅速かつ正確な調査～
- （2）ハラスメント事案の事実確認（調査の進め方）のポイント
- （3）ハラスメント事案の事実認定のポイント
- （4）関係者の供述の信用性が問題となる事案の事実認定のポイント
- （5）セクハラ事案の申告者供述の信用性の留意点
 - －仙台高裁秋田支部判平 10.12.10・秋田県立農業短期大学事件

2. セクシュアルハラスメントの裁判例

- －東京高判令 3.5.13・海外需要開拓支援機構ほか事件
- （1）事案
- （2）一審判断【東京地判令 2.3.3】
- （3）二審判断

3. パワーハラスメントの裁判例

- －大阪地判令 4.1.17・Y医療法人ほか事件
- （1）事案
- （2）判断

第2 事例にみるハラスメント該当性

パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するか否かの判断基準について、それぞれ実際の裁判例における判断を見ながら解説します。

1. はじめに

2. セクシュアルハラスメント

- （1）セクハラか否かの判断基準
- （2）裁判例
 - －長崎地判令 3.8.25・長崎県ほか（非常勤職員）事件

3. パワーハラスメント

- （1）パワハラか否かの判断基準
- （2）裁判例

－名古屋地判令 3.10.11・国・津労働基準監督署長（中部電力）事件

4. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

（1）妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントか否かの判断基準

（2）裁判例

－福岡地裁小倉支部判平 28.4.19・ツクイほか事件

第3. 事例にみるハラスメント行為者への処分のあり方

ハラスメント行為者への処分の量定における7つの要素を踏まえ、実際の裁判例における行為者の処分内容の有効性に関する判示について解説します。
--

1. はじめに

2. 裁判例

（1）セクシュアルハラスメント

－最判平 27.2.26・L館事件（一審 大阪地判平 25.9.6、二審 大阪高判平 26.3.28）

（2）パワーハラスメント

－東京高判平 30.1.25・社会福祉法人Y会ほか事件（一審 横浜地裁相模原支部判平 29.8.16）