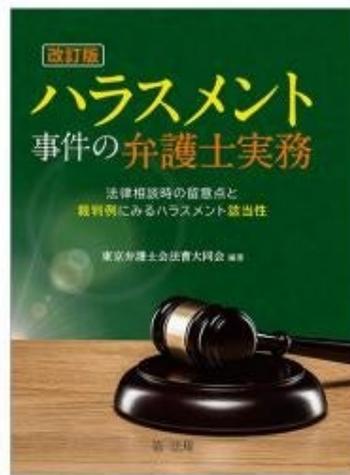


【新刊書籍】『改訂版 ハラスメント事件の弁護士実務～法律相談時の留意点と裁判例にみるハラスメント該当性～』 発刊！

ハラスメント類型別、相談者属性別に詳しく解説した一冊。待望の改訂版！

法律関連出版物、各種データベースを提供する第一法規株式会社（所在地：東京都港区、代表取締役社長：田中英弥）が、『改訂版 ハラスメント事件の弁護士実務～法律相談時の留意点と裁判例にみるハラスメント該当性～』を、2024年2月7日に発売しました。



商品紹介ページはこちら

https://www.daiichihoki.co.jp/store/products/detail/104833.html?utm_source=prtimes

amazonでの購入はこちら

<https://amzn.asia/d/0s8xZVu>

楽天での購入はこちら

<https://books.rakuten.co.jp/rb/17746732/>

近年、マスコミでも取り上げられることの多いハラスメント問題。

ハラスメント問題に対する意識は年々高まっており、令和元年には、パワハラ防止法が制定されました。

本書は、被害者・使用者・加害者それぞれからの相談に対し、どのような手段・タイミングで何を行うべきかまで言及し解説しています。

立場ごとに対応方法を解説しているため、弁護士として対応すべき法律相談時の留意点が理解できます。

ハラスメントに関する実務書の先駆けとして出版された初版。

改訂版である本書は、収録の裁判例を初版から一新し、最新の10年間のものにアップデートしています！

第1 被害者側の相談対応

1 ハラスメント行為の事実の確認

(1) 被害者からの聴取

ここでは、ハラスメント行為を受けた者を被害者、ハラスメント行為を行った者を加害者、被害者及び加害者を雇用した法人を使用者と呼称し、説明する。

ハラスメント被害を受けた被害者から相談を受けた場合、被害者から事情を聴取し、ハラスメント行為の事実の有無を確認することが、弁護士としての初動となる。

この点、被害者は、加害者からハラスメント行為を受け、感情的になっている場合もある。そのため、弁護士としては、被害者の感情に配慮しつつ、できる限り客観的な事実を具体的に聴取する必要がある。最も重要な事実としては、ハラスメント行為を受けたときの状況であるが、ハラスメント事実の5W・1H（「いつ」「どこで」「誰から」「どのような状況で」「どのような行為を受けたのか」）を具体的に聴取することが有効である。被害者が女性である場合、事情を聴取る弁護士が男性であると、被害者がハラスメント行為を話すことを躊躇する可能性がある。弁護士としては、そのような可能性があることを意識した上で、丁寧な事情聴取を行う必要がある。場合によっては、女性弁護士に同席（あるいは交代）してもらうなどの配慮も必要である。

可能であれば、事前に、被害者に対し、ハラスメント行為の事実、及びハラスメント行為に関連する事実を時系列でまとめたメモを作成するよう指示し、打合せの場に持参する（又は打合せ前に弁護士に開示する）よう求めることがよい。相談時間の短縮にもつながり有効である。

また、ハラスメント行為を受けたとき、その場に加害者以外の第三者

がいたか否か、同じ加害者から同様のハラスメント行為を受けた者がいたか否か、という点についても、被害者から事情を聴取することが有効である。ハラスメント行為の目撃者や被害者と同様の被害を受けた者から事情を聴取することができる可能性があり、同人の証言や陳述書が、後に有力な証拠となる可能性があるからである。

(2) 客観的資料の確認

次に被害者から聴取したハラスメントの具体的な行為について、それを裏付ける客観的な資料が存在するか否かを聴取する。考えられる客観的な資料の例は以下のとおりである。

【ハラスメント行為を裏付ける客観的資料】

- ハラスメント行為を受けている状況を録音・録画したデータ
- 加害者とのやり取りがわかるメール・SNS（LINE など）の履歴
- 被害者が作成したメモ・日記
- 痣や傷の写真・診断書

問題となるのが、ハラスメント行為は口頭のやり取りで行われる場合があり、また、第三者のいない環境下で行われることが多いことから、客観的な資料が存在しない場合があることである。

この点、被害者が、使用者たる会社に現在も在籍しているか、それとすでに退職しているかで対応が異なると考えられる。

被害者が現在も会社に在籍している場合、今後のハラスメント行為が発生した場合に備えて、ボイスレコーダー等を常備するよう指示する。弁護士との打合せ後、（好ましくはないが）再度ハラスメント行為が行われた場合、新たに客観的な資料を入手できる可能性がある。

他方、被害者がすでに会社を退職している場合、このような対応をとることも困難である。この場合、客観的な資料がないもしくは乏しいと

106				
事件名	裁判所・判決年月日	出典	判例ID	ハラスメントの認定
エアースタジオ事件	東京地判 R1.9.4	判時 2461号62頁	28280940	×
判決理由				
Yの下で劇団員として活動していたXが、資金及び割増資金について未払があるとして、雇用契約に基づく資金等の支払を求めるとともに、YがXを、一月に2日程度しか休日を取ることができず、一日3時間程度しか睡眠時間を取得できない環境で長きにわたって労働提供させた行為及びYが従業員として行わせた暴言・脅迫が不法行為に該当するとして、使用者責任に基づく損害賠償請求として、慰謝料等の支払を求めた事実で、Xは、本件劇団Aにおける業務が長時間にわたっていたこと、Bから暴行を受けたこと、Cから労基署への相談を取り下げさせられたことが不法行為に該当する旨主張したが、一公演あたり稽古期間が10日間、本番期間が6日間であったことからすると、本件劇団における活動時間が長時間にわたっていたのは、X自身が任意に出演者として参加するために必要な稽古等に相当な時間が割かれていたことが理由の一つであることがうかがわれるから、出演を含む本件劇団の活動に多くの時間を割いていたとしても、不法行為が成立するとは認められない。また、Bの暴行については、これを認めるに足りる的確な証拠がなく、Cによる労基署への相談の取下げの促進については、相談の取下げを促すこと自体は適切とはいえないものの、その際の具体的な状況を認めるに足りる的確な証拠はなく、不法行為上の違法な態様で行われたことまでは認められないとして、不法行為及び使用者責任に基づく損害賠償請求は棄却された。				
1 行為者・被行為者の地位	行為者：劇団の副産長・劇団運営会社従業員／被行為者：劇団員			
2 行為態様	長時間労働・暴行・労基署への相談の取下げの要求			
3 継続期間・頻度	不明			
4 目的・動機	不明			
5 結果の種類・程度	退職			

107				
事件名	裁判所・判決年月日	出典	判例ID	ハラスメントの認定
社会福祉法人千草会事件	福岡地判 R1.9.10	判時 2460号108頁	28274155	○
判決理由				
X1、X2、X3、X4及びX5が、Y2が代表者を、Y3が施設長を勤めるY1法人に対し、未払割増資金の支払等のほか、Y3及びY1法人に対し、XらからY3からそれぞれパワーハラスメントを受けたと主張して、不法行為による損害賠償金の支払を求めた事実で、Y3は、X1に対し、バザーの売上金を横領したと決めつけたり、施設の米を盗んだと決めつけたりして、同人が退職に至るまで、日常的に、「品がない」「ばか」「泥棒さん」などと発言したこと、Y3は、X2に対し、叱責する度に「あなたの子どもはかたわになる」と言ったり、X2が退職に至るまで、日常的に、「ばか」などと発言したこと、Y3は、X3に対し、叱責する度に、「言語障害」などと発言したり、X3が退職に至るまで、日常的に、配偶者の方が高学歴であることを理由に「学歴がないの自分の方が対等じゃない」と発言したこと、Y3は、X4に対し、同人の退職に至るまで、日常的に、最終学歴が中学校卒業であることを理由に「学歴がないのに雇ってあげてんの感謝しなさい」などと発言したこと、Y1法人の職員であったAは、利用者が手に便が付いたままであるのを見落とし、そのまま食事させたことがあり、X5は、当時、生活相談員の職位にあったところ、この事故についてY3に報告しなかったことから、Y3から厳しく叱責を受けた上、Y3は、口頭で叱責するにとどまらず、他の職員に命じて便器掃除用ブラシを持って来させて自らこれをなめた上で、X5に対し、同じようにブラシをなめるよう指示した。X5は、Y3に対し、繰り返し謝罪したが、Y3はこれを許さず、X5も最終的にはブラシをなめた。等の事実を認定した上で、Y3のXらに対する前記各発言や行動は、職務における叱責、指導の範疇のうち取るものではなく、名譽感情を害し、人格をおとしめる発言や行動であるといふべきであって、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景として、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える発言や行動であると認められるから、不法行為に該当する。				
1 行為者・被行為者の地位	行為者：社会福祉法人の代表者及び施設長／被行為者：職員			
2 行為態様	暴言・学歴等の非難・便器掃除用ブラシをなめさせる			

【本書の特徴】

1. 被害者・使用者・加害者からの相談に対し、弁護士として対応すべき法律相談時の留意点を解説！
2. 直近10年のハラスメント関連裁判例を類型ごとに整理。ハラスメント該当性について、裁判所の判断基準が分かる！

3. 労働施策総合推進法の改正（パワハラ防止措置の完全義務化）等をふまえ、事業主に求められる措置に関する解説を拡充！

【目次（抜粋）】

第1章 総論

- 第1 被害者側の相談対応
- 第2 使用者側の相談対応
- 第3 加害者側の相談対応
- 第4 マスコミに対する対応

第2章 パワーハラスメント

- 第1 定義
- 第2 使用者に求められる措置義務等
- 第3 パワハラ該当性の評価
- 第4 パワハラに関する相談対応の留意点
- 第5 裁判例の検討
- 第6 裁判例

第3章 セクシャル・ハラスメント

- 第1 定義
- 第2 セクハラの種類
- 第3 使用者に課される措置義務
- 第4 ハラスメント該当性の評価 一民事上の責任が生ずるセクハラ
- 第5 損害賠償請求の法律構成
- 第6 事実認定
- 第7 被害者からの相談に対する会社の対応
- 第8 裁判例

第4章 マタニティ・ハラスメント

- 第1 定義
- 第2 使用者に課される措置義務等
- 第3 ハラスメント該当性の評価 一その1：不利益取扱型
- 第4 ハラスメント該当性の評価 一その2：嫌がらせ型
- 第5 マタハラに関する相談対応の留意点
- 第6 裁判例

巻末資料

【商品概要】

『改訂版 ハラスメント事件の弁護士実務～法律相談時の留意点と裁判例にみるハラスメント該当性～』

東京弁護士会法曹大同会 編著

定価：4,070円(本体：3,700円＋税10%)

頁数：384頁

版型：A5判

商品紹介ページはこちら

https://www.daiichihoki.co.jp/store/products/detail/104833.html?utm_source=prtmes

amazonでの購入はこちら

<https://amzn.asia/d/0s8xZVu>

楽天での購入はこちら

<https://books.rakuten.co.jp/rb/17746732/>

発売元：第一法規株式会社

<https://www.daiichihoki.co.jp>

当プレスリリースURL

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000657.000059164.html>

第一法規株式会社のプレスリリース一覧

https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company_id/59164

【本件に関する報道関係者からのお問合せ先】

第一法規株式会社

販売促進第一部

lawyer_support@daiichihoki.com
