

働き方改革関連法に関する説明会 (R2. 9)

パワーハラスメント防止対策

～改正労働施策総合推進法に対応するために～

秋田働き方改革推進支援センター
アドバイザー 斎藤孝一

本日の内容

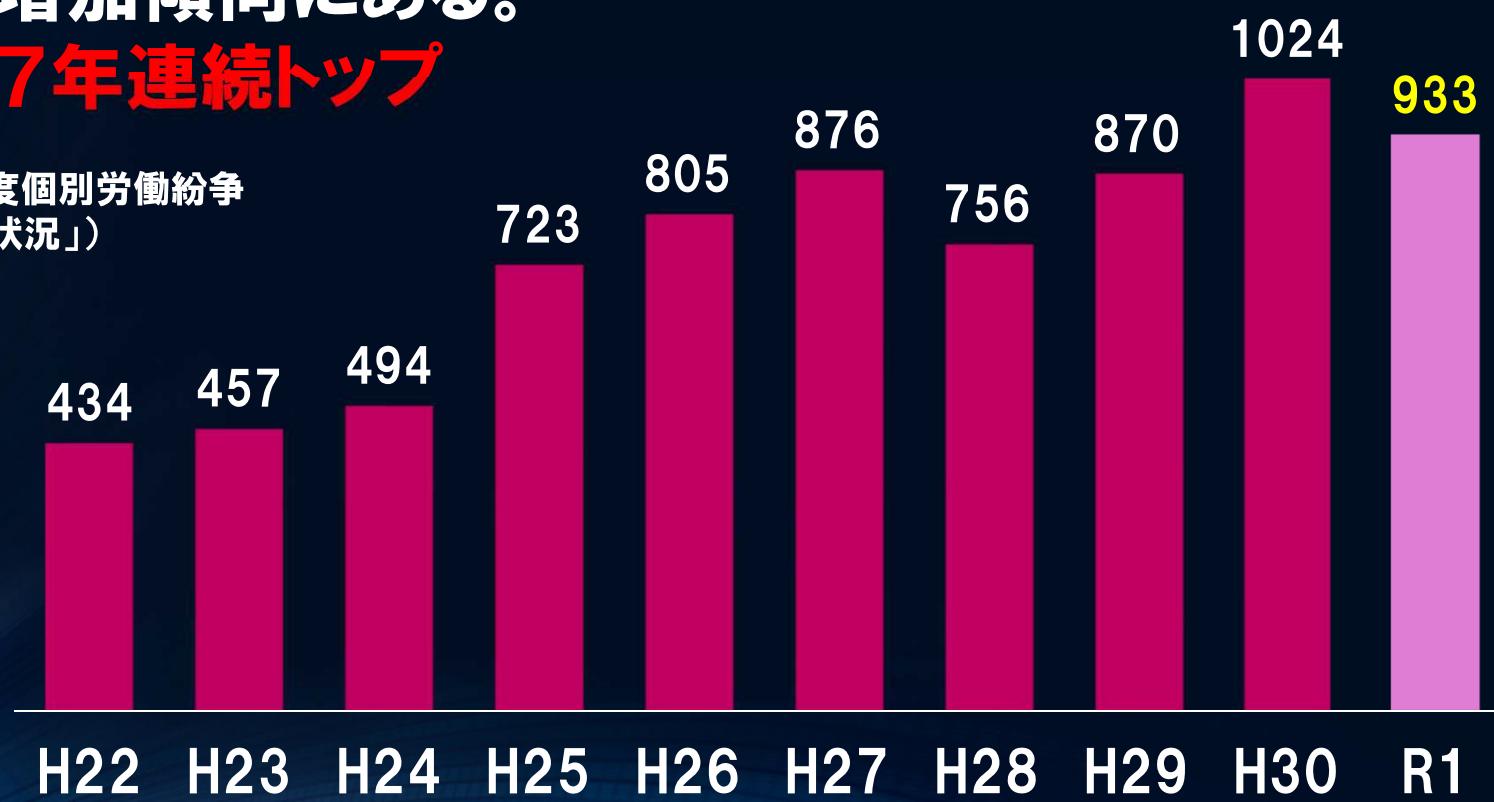
- 1 パワハラが起きる背景・特徴
- 2 法律における定義・パワハラの種類
- 3 事業主が講すべき措置
- 4 パワハラと指導の違い

§ 1 パワハラが起きる背景・特徴

§ 1 パワハラが起きる背景・特徴

- ・パワーハラスメントの相談が増加
- 秋田労働局内に寄せられるいじめ・嫌がらせの相談は増加傾向にある。
項目別で7年連続トップ

(出典:「令和元年度個別労働紛争
解決制度の施行状況」)



§ 1 パワハラが起きる背景・特徴

精神障害の労災補償状況

- 請求は全国で年間2,060件(R1)
- 業種別でみると**保健・衛生業**がダントツに多い

■請求件数 ■支給決定件数



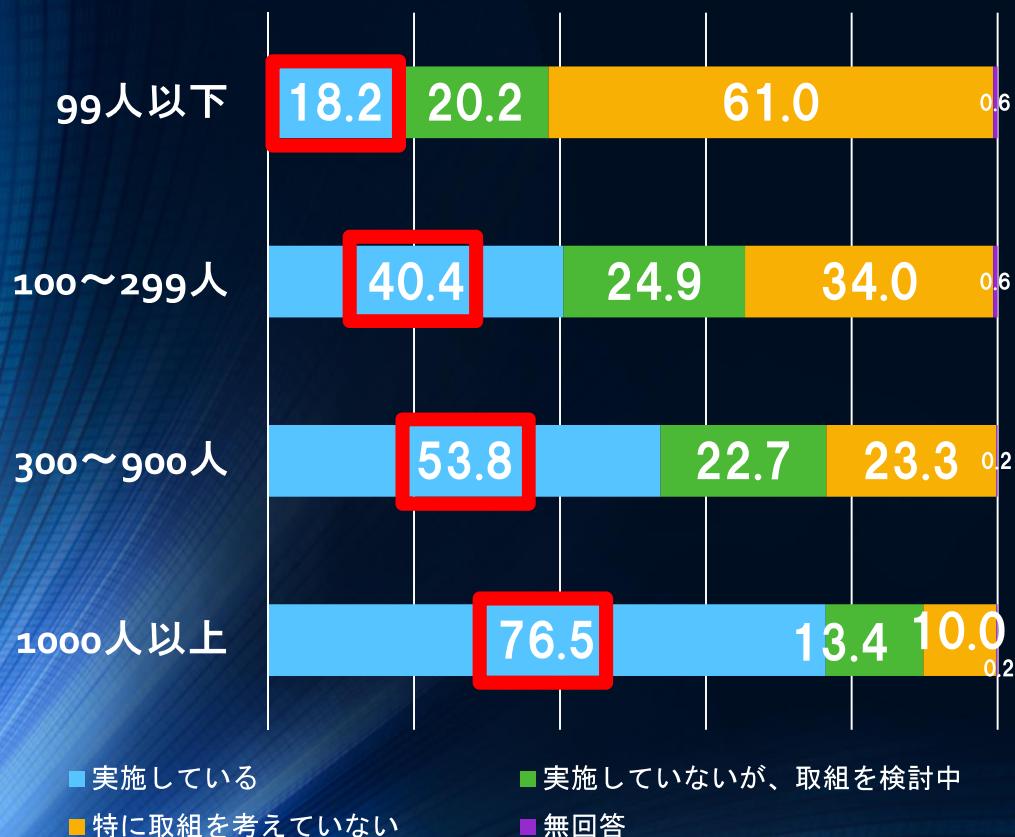
(出典:過労死等の労災補償状況)

順位	業種 (大分類)	業種 (中分類)	請求件数
1	医療・福祉	介護・福祉	256
2	医療・福祉	医療	169
3	運輸、郵便	貨物運送	91
4	情報通信	情報サービス	85
5	宿泊・飲食	飲食店	70

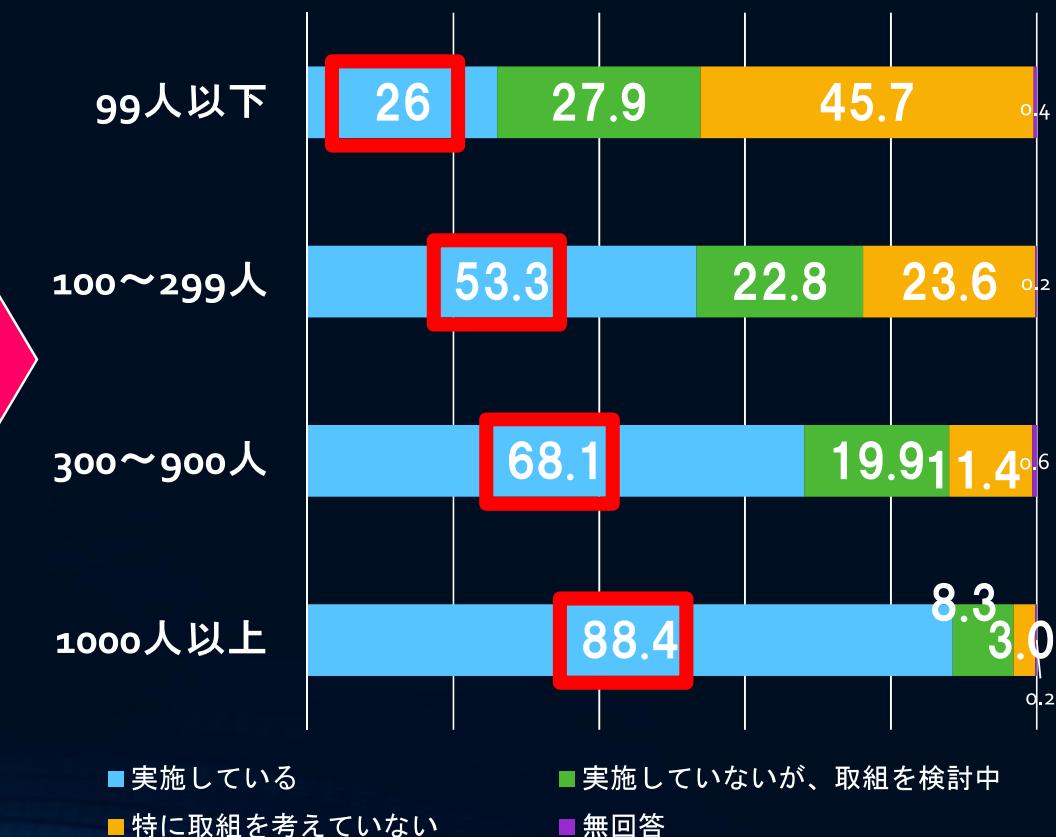
パワハラ予防・解決の取組状況

(出典:「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」)

【平成24年度実態調査】



【平成28年度実態調査】



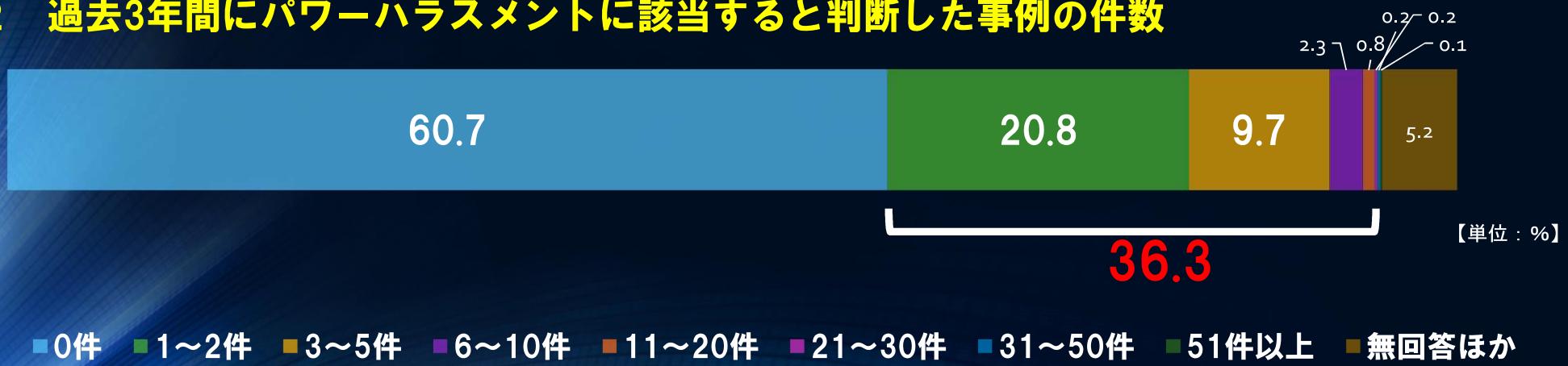
- 従業員向けの相談窓口で従業員から相談の多いテーマは、**パワーハラスメント（32.4%）**が最も多い。
セクシュアルハラスメントは14.5%。
- 過去3年間に**1件以上**パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は、**36.3%**。

図1 従業員から相談の多いテーマ（上位2項目、複数回答）



単位：%、対象：相談窓口を設置している企業【企業調査】

図2 過去3年間にパワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数



○過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、32.5%

図3 過去3年間のパワーハラスメントの経験

【平成28年度実態調査】

パワーハラスメントを受けたことがある (n=10000)

32.5



■何度も繰り返し経験した ■時々経験した ■一度だけ経験した ■経験しなかった

【平成24年度実態調査】

パワーハラスメントを受けたことがある (n=9000)

25.3

74.7

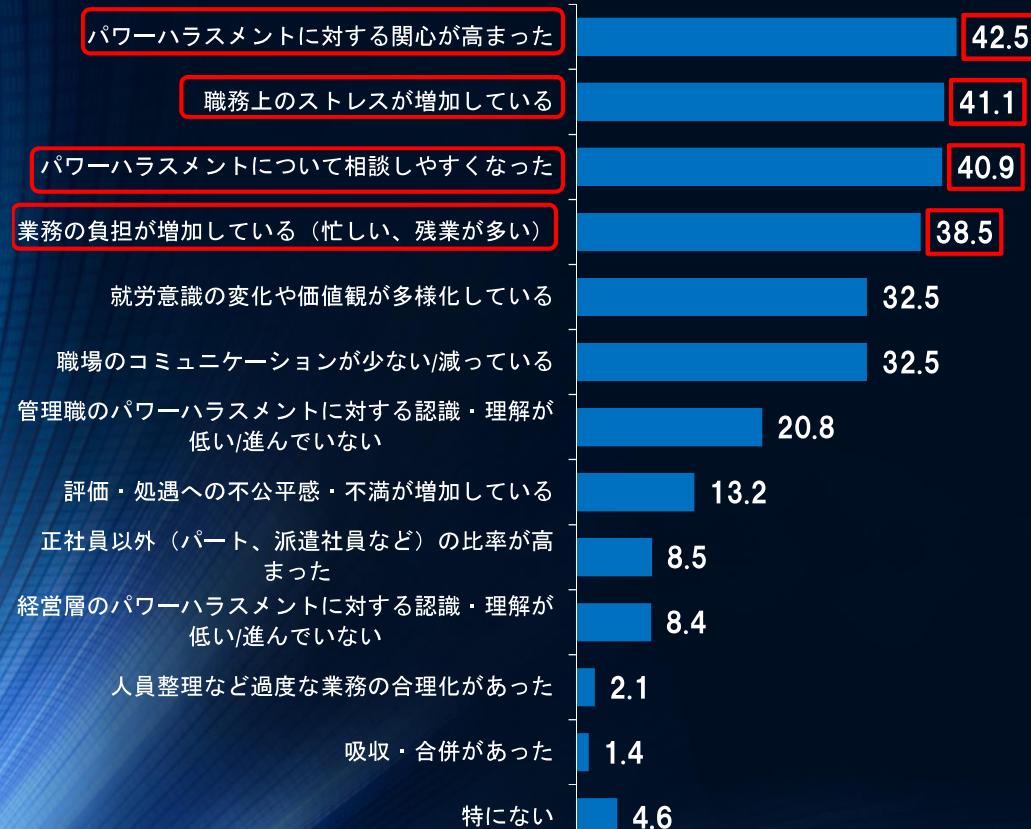
■ 経験あり

■ 経験なし

(対象：全回答者、単位%) 【従業員調査】

パワーハラスメントに関する相談件数が増加した／変わらなかつた理由
(複数回答)

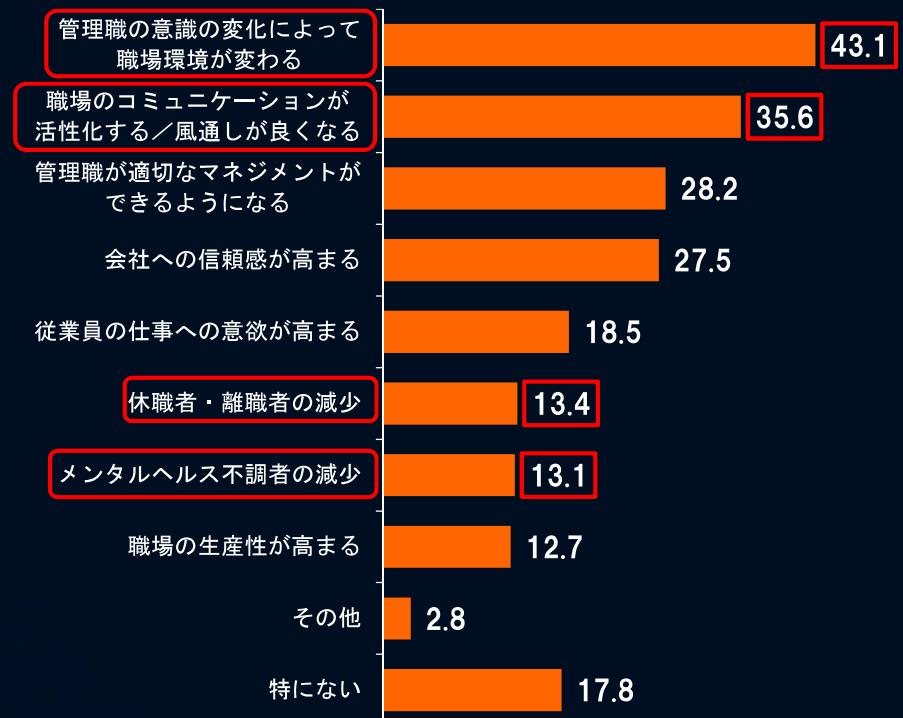
パワーハラスメントに関する相談が3年前と比べ増加（または変わらない）理由としては、「パワーハラスメントに対する関心が高まった」が最も高く、「職務上のストレスが増加している」が続いている。



（対象：「パワーハラスメントに関する相談があり、以前(3年前)と比べて増加している」または「パワーハラスメントに関する相談があり、以前(3年前)と変わらない」と回答した企業(n=1322、単位%)【企業調査】

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めた結果、
パワーハラスメントの予防・解決以外に得られた効果(複数回答)

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「休職者・離職者の減少」、「メンタル不調者の減少」などの付随効果がみられる。



（対象：「パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業(n=2394、単位%)【企業調査】

（出典：「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（平成28年度））

§ 2 法律における定義・パワハラの種類

§ 2 法律における定義・パワハラの種類

- 令和元年6月5日 パワハラを規制する初めての法律、改正労働施策総合推進法が公布。

⇒ パワーハラスメント防止措置が事業主の義務に

- 施行日は…

大企業

令和2年6月1日

中小企業

令和4年4月1日

(中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務)

§ 2 法律における定義・パワハラの種類

ちなみに、今日の説明は
右の配布資料をベースに
行います。



2020年(令和2年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されます！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務(※)となります！

※中小事業主は、2022年(令和4年)
4月1日から義務化されます。
(それまでは努力義務)
早めの対応をお願いします！

【貴重情報結合検査の改正・押針の内容】

職場における「パワーハラスメント」とは、
職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境
が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。
※、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導
については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が 行為者に対して抵抗又は拒絶することができない脅迫性が高い関係を 背景として行われるもの 例： ・職務上の地位が上位の者による言動 ・高齢又は部下による言動で、当該言動を行う者が職務上必要な知識や豊富 な経験を有しており、当該者の能力を損なうれば業務の円滑な遂行を行 うことが困難であるもの ・高齢者又は部下からの事態による行為で、これに抵抗又は拒絶するが困 難であるもの等
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその様相が相当でないもの
③労働者の就業環境が害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者 の就業環境が不快なものになったため、能力の発揮に重大な影響が 生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じる こと ○ この状態に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、 同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業す る上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるか どうかを基準とすることが適当

■ 個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素
(※)を総合的に考慮して判断することが必要です。
※ 出勤言動の目的、出勤言動が行われた経緯や状況、実権・実勢、差別の内容・性質、当該言動の頻度・継続性、
労働者の属性や心身の状況、当該言動により労働者が受けける身体的又は精神的な苦痛の程度等

■ また、その判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行
われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から事実
確認等を行うことも重要です。

職場におけるパワーハラスメント対策が
事業主の義務になりました！

～～セクシュアルハラスメント対策や
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策
とともに対応をお願いします～～

パワーハラスメント関係及びセクシュアルハラスメント、
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント関係の改正
については、2020年(令和2年)6月1日に施行されます

I	職場におけるパワーハラスメント	2
II	職場におけるセクシュアルハラスメント	7
III	職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	10
IV	職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための関係者の責務	18
V	職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等 に関するハラスメント防止のために事業者が雇用管理者に講ずべき措置等	19
VI	事業者が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動にし けうることが望ましい取組の内容	32
VII	事業者が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや セクハラ等からの受け止め等行為に同じに行なうことが望ましい取組	33
VIII	対応例	34
IX	関連条文、指針	41



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

どちらか当てはまれば
中小企業になります。



中小事業主とはどれくらいの規模の事業主を指しますか？

下表の業種・資本金・従業員数に応じた分類にあてはまる事業主を指します。

中小事業主

(①又は②のいずれかを満たすもの)

業 種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運輸業等上記以外全て)	3億円以下	300人以下

§2 法律における定義・パワハラの種類

●労働施策総合推進法での定義

職場におけるパワハラとは

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)



はあ…また始
まったわ

部下

馬鹿じゃない?
これ程馬鹿とは…



上司



§ 2 法律における定義・パワハラの種類

ただし、客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワハラに該当しません。
(該当しないと考えられる例はこの後紹介します。)

業務上必要な範囲か、適正かどうかがポイントです。



- 上司から部下だけでなく、「**先輩・後輩間や同僚間**、さらには**部下から上司**に対して様々な優越性を背景に行われるものも含まれる」



パワハラをなくすためには最初に
正しく認識する必要があります
パワハラとなる6つの類型

- (1) 身体的な攻撃
- (2) 精神的な攻撃
- (3) 人間関係からの切り離し
- (4) 過大な要求
- (5) 過小な要求
- (6) 個の侵害



※ この6類型は限定列举
ではありません

パワハラ アウト！



(1) 身体的な攻撃（該当すると考えられる例）

身体的な攻撃→典型は殴る、蹴る、物を投げつける

何があっても「業務上必要な範囲」に含まれない。

- 手をあげ叩く行為は、社員教育の一環でも許されない…

刑法「傷害罪」等に該当犯罪です！



(1) 身体的な攻撃（該当しないと考えられる例）

- 誤ってぶつかる

パワハラセーフ！



パワハラ アウト！



(2) 精神的な攻撃(該当すると考えられる例)

- ①業務に必要な人格を否定する言動。(性的指向、性自認に関する侮辱的言動を含む。)
- ②必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う

パワハラ アウト！



(2) 精神的な攻撃(該当すると考えられる例)

- ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う
- ④ 相手の能力を否定し、罵倒する内容の電子メール等を本人を含め複数に送信する

(2) 精神的な攻撃(該当しないと考えられる例)

パワハラセーフ！

- ① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動に対し、再三注意しても改善されない場合、一定程度強く注意
- ② 業務内容や性質等に照らし、重大な問題行動を行った労働者を、一定程度強く注意



(3) 人間関係からの切り離し (該当すると考えられる例)

- ① 意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。
- ② 集団で無視し、職場で孤立させる

パワハラ アウト！



パワハラセーフ！



(3) 人間関係からの切り離し (該当しないと考えられる例)

- ① 新規採用者を育成のため、短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する
- ② 懲戒処分を受けた労働者に対し、通常業務に復帰させる前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる。

パワハラ アウト！



(4) 過大な要求（該当すると考えられる例）

- ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる
- ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課し、未達成に対し厳しく叱責
- ③ 業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

パワハラセーフ！



(4) 過大な要求

（該当しないと考えられる例）

- ① 育成のため現状よりも少し高いレベルの業務をさせる。
- ② 繁忙期に、業務上の必要性から、通常時よりも一定程度多い業務処理をさせる。

(5) 過小な要求（該当すると考えられる例）

- ① 管理職である労働者を、**退職させるため**
誰でも遂行可能な業務を行わせる
- ② 気に入らない労働者に対し、**嫌がらせの**
ために仕事を与えない

パワハラ アウト！



何もすることが無くて、やる気がでない…



パワハラセーフ！



(5) 過小な要求（該当しないと考えられる例）

- ① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する。

パワハラ アウト！



(6) 個の侵害（該当すると考えられる例）

- ① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影したりする
- ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

パワハラセーフ！



(6) 個の侵害（該当しないと考えられる例）

- ① 労働者の配慮を目的に、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う。
- ② 労働者の了解を得て、機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す。

§ 3 事業主が講ずべき措置

§3 事業主が講すべき措置

事業主及び労働者の責務

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務として法律上明確化されます。

【事業主の責務】

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の关心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身（法人の場合はその役員）がハラスメント問題に関する关心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する关心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

§ 3 事業主が講すべき措置

**事業主は、以下の措置を必ず講じなければいけません
(義務)**

- 1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- 2 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 3 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- 4 そのほか併せて講すべき措置

§ 3 事業主が講すべき措置

・1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

① 職場におけるパワハラの内容、パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること

→経営トップが「パワハラを無くす！」というメッセージを発信することが重要



当社からパワハラを無くします。
これを目標とします。



職場環境の風通しを良くする

§ 3 事業主が講すべき措置

就業規則での規定例（パンフレットP3 4～）

（禁止行為）

第3条 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また、自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

2 パワーハラスメント(第2条第1項の要件を満たした以下のような行為)

- ①殴打、足蹴りなどの身体的攻撃
- ②人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- ③自身の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- ④長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- ⑤管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑥他の従業員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露するなどの個の侵害

§ 3 事業主が講すべき措置

社内リーフレットでの周知例（パンフレットP36～）

○年○月○日

ハラスメントは許しません！！

株式会社〇〇〇 代表取締役社長〇〇〇

1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。（なお、以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。）

「就業規則第〇条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。

＜パワーハラスメント＞

- ①隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ②私的なことに過度に立ち入ること

§ 3 事業主が講すべき措置

・1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

② (パワハラ)行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。

⇒「パワハラ＝懲戒処分」を規定すること。



これが、会社の方針なんだ。
パワハラをすると処分の対象になるんだ。

§ 3 事業主が講すべき措置

就業規則での規定例（パンフレットP35～、P38）

（懲戒）

第4条 次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ① 第3条第2項(①を除く。)、第3条第3項①から⑤及⑧及び第4項の行為を行った場合
就業規則第△条第1項①から④までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格
- ② 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、第2項①又は第3条第3項⑥、⑦の行為を行った場合
就業規則第△条⑤に定める懲戒解雇

リーフレットでの規定例（パンフレットP37～）

4. 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的な態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

§ 3 事業主が講すべき措置

2 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

リーフレットでの規定例（パンフレットP 3 7～）

5 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

○○課 ○○○（内線○○、メールアドレス○○○）（女性）

△△課 △△△（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）

××外部相談窓口（電話××、メールアドレス×××）

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。

§ 3 事業主が講すべき措置

2 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ④ 相談窓口の担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
 - ⇒ 相談内容に応じて、相談窓口と人事部門とが連携できる仕組みを確立すること。
 - ⇒ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応について定期的に研修を行うこと。

§ 3 事業主が講すべき措置

3 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

パワハラの訴えがあったら、

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ (事実確認ができたら)速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講じること

§ 3 事業主が講すべき措置

- ・パワハラの改善を求められた場合

双方の主張を中立的立場で聞く必要がある

- ・ポイントは…

① トラブルの端緒は何だったのか？(原因の追究)

それはいつから始まったのか？

(行ったとされた側の認識・被害にあった側の認識)

② 被害の程度(通院の有無・診断書等の入手)

診断書がないなら現在の症状等

その症状はいつから？

あくまで中立な立
場で聴取します。



§ 3 事業主が講すべき措置

- ・パワハラの改善を求められた場合

③ 同僚など職場の誰かが見ていないかどうか？

（第三者からの証言・第三者から
みた頻度・第三者からみての
パワハラの有無）

④ パワハラの頻度

（回数、月〇回の頻度等）



§ 3 事業主が講すべき措置

- ・パワハラの改善を求められた場合

⑤ パワハラ内容の検討

①～④内容を総合して、企業として判断する。

⑥ 今後の対応(被害者への配慮、行為者への措置)

被害者への配慮…メンタル不調等などの場合の職場復帰(配転先の検討、被害者・加害者の配転の承諾、配転後の労働条件変更[不利益配慮などの検討](有無・承諾))

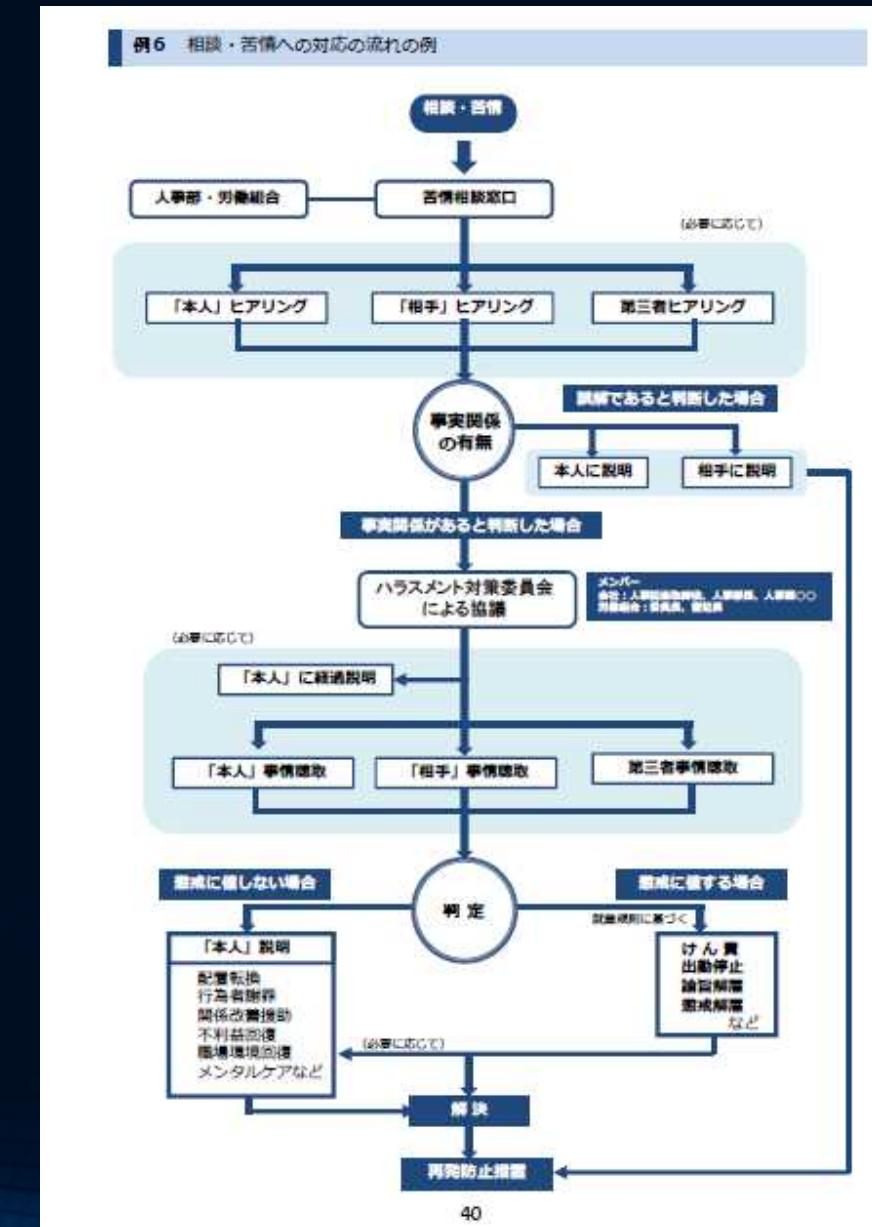
行為者への措置…懲戒処分、配置転換等

⑦ 再発防止に向けた措置

何が原因で、今後、同様のパワハラが発生しないようどう対策するか

§ 3 事業主が講すべき措置

相談から再発防止措置 までの流れ (パンフレットP40)



§ 3 事業主が講すべき措置

4 そのほか併せて講すべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を含め、労働者に周知・啓発すること(ちなみに法律でも禁止されます。)

就業規則での規定例 (パンフレットP 3 5 ~ 第5条第6項)

6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

§ 3 事業主が講すべき措置

望ましい取組① ~義務ではありませんが積極的な対応を~

- ・セクハラ、マタハラと一元的に相談対応できる体制の整備
- ・コミュニケーション不足を解消するための研修等
- ・社員アンケートなどを実施して職場内のパワハラの実態を把握。

※「パワハラなんて…うちにはない。」と言っている社長がいるが、無記名のアンケート調査を実施したら、社内で多くのパワハラがあつたことがある。

アンケート票
Q1 当社内で
パワハラを見
たことがありま
すか？

§ 3 事業主が講すべき措置

望ましい取組② ~義務ではありませんが積極的な対応を~

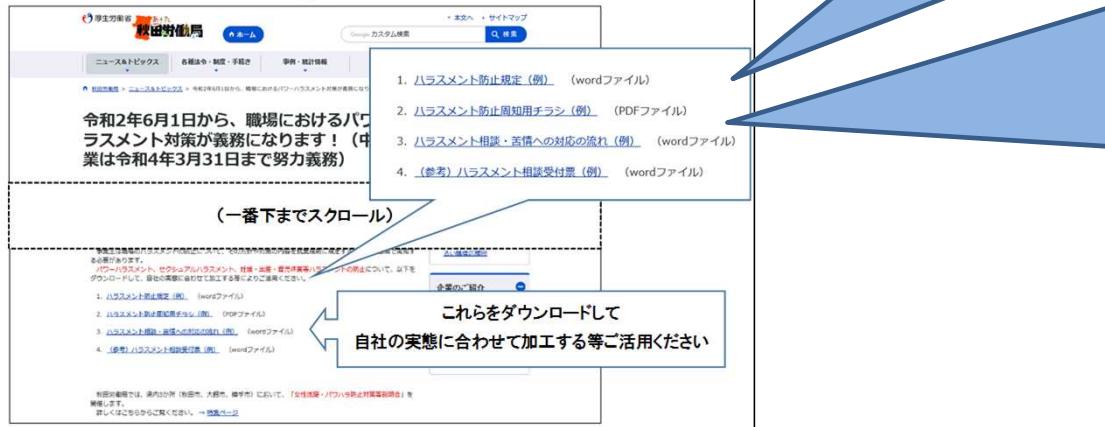
- ・自社の労働者以外の他社の労働者、就活中の学生、
インターンシップ生、フリーランス等にもパワハラをしないよ
う方針を立てる。
- ・他社の労働者や顧客からの著しい迷惑行為(いわゆるカス
タマーハラスメント)については被害防止のマニュアル作成や
1人で対応させない等、相談体制を配慮する。

ハラスメント対策対応例

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに一体的に取り組むための対応例を紹介します。

規定例、チラシ等は秋田労働局のHPからダウンロードすることができます。

ダウンロード方法



▶ハラスメント対策は周知・啓発が重要です！

定期的・継続的に管理監督者及び非正規社員を含むすべての従業員に周知しましょう！！

ハラスメント防止規定(例)

~規制・出席・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの防止に関する規定~

(目的)
第1条 本規定は、労使協定等による労使双方の協定に基づき、「労使協定等による労使双方の協定に基づくハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの防止に関する規定」(以下「本規定」といいます)として、労使双方が遵守するものとすることとする。労使双方が適用する労使双方による労使双方の協定に基づくハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの防止に関する規定は、本規定の内容と同一のものとみなす。労使双方が適用する労使双方による労使双方の協定に基づくハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの防止に関する規定は、本規定の内容と同一のものとみなす。

(本文)
第1条 総則 第1項 第2項 第3項 第4項 第5項 第6項 第7項 第8項 第9項 第10項 第11項 第12項 第13項 第14項 第15項 第16項 第17項 第18項 第19項 第20項 第21項 第22項 第23項 第24項 第25項 第26項 第27項 第28項 第29項 第30項 第31項 第32項 第33項 第34項 第35項 第36項 第37項 第38項 第39項 第40項 第41項 第42項 第43項 第44項 第45項 第46項 第47項 第48項 第49項 第50項 第51項 第52項 第53項 第54項 第55項 第56項 第57項 第58項 第59項 第60項 第61項 第62項 第63項 第64項 第65項 第66項 第67項 第68項 第69項 第70項 第71項 第72項 第73項 第74項 第75項 第76項 第77項 第78項 第79項 第80項 第81項 第82項 第83項 第84項 第85項 第86項 第87項 第88項 第89項 第90項 第91項 第92項 第93項 第94項 第95項 第96項 第97項 第98項 第99項 第100項 第101項 第102項 第103項 第104項 第105項 第106項 第107項 第108項 第109項 第110項 第111項 第112項 第113項 第114項 第115項 第116項 第117項 第118項 第119項 第120項 第121項 第122項 第123項 第124項 第125項 第126項 第127項 第128項 第129項 第130項 第131項 第132項 第133項 第134項 第135項 第136項 第137項 第138項 第139項 第140項 第141項 第142項 第143項 第144項 第145項 第146項 第147項 第148項 第149項 第150項 第151項 第152項 第153項 第154項 第155項 第156項 第157項 第158項 第159項 第160項 第161項 第162項 第163項 第164項 第165項 第166項 第167項 第168項 第169項 第170項 第171項 第172項 第173項 第174項 第175項 第176項 第177項 第178項 第179項 第180項 第181項 第182項 第183項 第184項 第185項 第186項 第187項 第188項 第189項 第190項 第191項 第192項 第193項 第194項 第195項 第196項 第197項 第198項 第199項 第200項 第201項 第202項 第203項 第204項 第205項 第206項 第207項 第208項 第209項 第210項 第211項 第212項 第213項 第214項 第215項 第216項 第217項 第218項 第219項 第220項 第221項 第222項 第223項 第224項 第225項 第226項 第227項 第228項 第229項 第230項 第231項 第232項 第233項 第234項 第235項 第236項 第237項 第238項 第239項 第240項 第241項 第242項 第243項 第244項 第245項 第246項 第247項 第248項 第249項 第250項 第251項 第252項 第253項 第254項 第255項 第256項 第257項 第258項 第259項 第260項 第261項 第262項 第263項 第264項 第265項 第266項 第267項 第268項 第269項 第270項 第271項 第272項 第273項 第274項 第275項 第276項 第277項 第278項 第279項 第280項 第281項 第282項 第283項 第284項 第285項 第286項 第287項 第288項 第289項 第290項 第291項 第292項 第293項 第294項 第295項 第296項 第297項 第298項 第299項 第300項 第301項 第302項 第303項 第304項 第305項 第306項 第307項 第308項 第309項 第310項 第311項 第312項 第313項 第314項 第315項 第316項 第317項 第318項 第319項 第320項 第321項 第322項 第323項 第324項 第325項 第326項 第327項 第328項 第329項 第330項 第331項 第332項 第333項 第334項 第335項 第336項 第337項 第338項 第339項 第340項 第341項 第342項 第343項 第344項 第345項 第346項 第347項 第348項 第349項 第350項 第351項 第352項 第353項 第354項 第355項 第356項 第357項 第358項 第359項 第360項 第361項 第362項 第363項 第364項 第365項 第366項 第367項 第368項 第369項 第370項 第371項 第372項 第373項 第374項 第375項 第376項 第377項 第378項 第379項 第380項 第381項 第382項 第383項 第384項 第385項 第386項 第387項 第388項 第389項 第390項 第391項 第392項 第393項 第394項 第395項 第396項 第397項 第398項 第399項 第400項 第401項 第402項 第403項 第404項 第405項 第406項 第407項 第408項 第409項 第410項 第411項 第412項 第413項 第414項 第415項 第416項 第417項 第418項 第419項 第420項 第421項 第422項 第423項 第424項 第425項 第426項 第427項 第428項 第429項 第430項 第431項 第432項 第433項 第434項 第435項 第436項 第437項 第438項 第439項 第440項 第441項 第442項 第443項 第444項 第445項 第446項 第447項 第448項 第449項 第450項 第451項 第452項 第453項 第454項 第455項 第456項 第457項 第458項 第459項 第460項 第461項 第462項 第463項 第464項 第465項 第466項 第467項 第468項 第469項 第470項 第471項 第472項 第473項 第474項 第475項 第476項 第477項 第478項 第479項 第480項 第481項 第482項 第483項 第484項 第485項 第486項 第487項 第488項 第489項 第490項 第491項 第492項 第493項 第494項 第495項 第496項 第497項 第498項 第499項 第500項 第501項 第502項 第503項 第504項 第505項 第506項 第507項 第508項 第509項 第510項 第511項 第512項 第513項 第514項 第515項 第516項 第517項 第518項 第519項 第520項 第521項 第522項 第523項 第524項 第525項 第526項 第527項 第528項 第529項 第530項 第531項 第532項 第533項 第534項 第535項 第536項 第537項 第538項 第539項 第540項 第541項 第542項 第543項 第544項 第545項 第546項 第547項 第548項 第549項 第550項 第551項 第552項 第553項 第554項 第555項 第556項 第557項 第558項 第559項 第559項 第560項 第561項 第562項 第563項 第564項 第565項 第566項 第567項 第568項 第569項 第569項 第570項 第571項 第572項 第573項 第574項 第575項 第576項 第577項 第578項 第579項 第579項 第580項 第581項 第582項 第583項 第584項 第585項 第586項 第587項 第588項 第589項 第589項 第590項 第591項 第592項 第593項 第594項 第595項 第596項 第597項 第598項 第599項 第599項 第600項 第601項 第602項 第603項 第604項 第605項 第606項 第607項 第608項 第609項 第609項 第610項 第611項 第612項 第613項 第614項 第615項 第616項 第617項 第618項 第619項 第619項 第620項 第621項 第622項 第623項 第624項 第625項 第626項 第627項 第628項 第629項 第629項 第630項 第631項 第632項 第633項 第634項 第635項 第636項 第637項 第638項 第639項 第639項 第640項 第641項 第642項 第643項 第644項 第645項 第646項 第647項 第648項 第649項 第649項 第650項 第651項 第652項 第653項 第654項 第655項 第656項 第657項 第658項 第659項 第659項 第660項 第661項 第662項 第663項 第664項 第665項 第666項 第667項 第668項 第669項 第669項 第670項 第671項 第672項 第673項 第674項 第675項 第676項 第677項 第678項 第679項 第679項 第680項 第681項 第682項 第683項 第684項 第685項 第686項 第687項 第688項 第689項 第689項 第690項 第691項 第692項 第693項 第694項 第695項 第696項 第697項 第698項 第698項 第699項 第699項 第700項 第701項 第702項 第703項 第704項 第705項 第706項 第707項 第708項 第709項 第709項 第710項 第711項 第712項 第713項 第714項 第715項 第716項 第717項 第718項 第719項 第719項 第720項 第721項 第722項 第723項 第724項 第725項 第726項 第727項 第728項 第729項 第729項 第730項 第731項 第732項 第733項 第734項 第735項 第736項 第737項 第738項 第739項 第739項 第740項 第741項 第742項 第743項 第744項 第745項 第746項 第747項 第748項 第749項 第749項 第750項 第751項 第752項 第753項 第754項 第755項 第756項 第757項 第758項 第759項 第759項 第760項 第761項 第762項 第763項 第764項 第765項 第766項 第767項 第768項 第769項 第769項 第770項 第771項 第772項 第773項 第774項 第775項 第776項 第777項 第778項 第779項 第779項 第780項 第781項 第782項 第783項 第784項 第785項 第786項 第787項 第788項 第789項 第789項 第790項 第791項 第792項 第793項 第794項 第795項 第796項 第797項 第797項 第798項 第799項 第799項 第800項 第801項 第802項 第803項 第804項 第805項 第806項 第807項 第808項 第809項 第809項 第810項 第811項 第812項 第813項 第814項 第815項 第816項 第817項 第818項 第819項 第819項 第820項 第821項 第822項 第823項 第824項 第825項 第826項 第827項 第828項 第829項 第829項 第830項 第831項 第832項 第833項 第834項 第835項 第836項 第837項 第838項 第839項 第839項 第840項 第841項 第842項 第843項 第844項 第845項 第846項 第847項 第848項 第849項 第849項 第850項 第851項 第852項 第853項 第854項 第855項 第856項 第857項 第858項 第859項 第859項 第860項 第861項 第862項 第863項 第864項 第865項 第866項 第867項 第868項 第869項 第869項 第870項 第871項 第872項 第873項 第874項 第875項 第876項 第877項 第878項 第879項 第879項 第880項 第881項 第882項 第883項 第884項 第885項 第886項 第887項 第888項 第889項 第889項 第890項 第891項 第892項 第893項 第894項 第895項 第896項 第897項 第897項 第898項 第899項 第899項 第900項 第901項 第902項 第903項 第904項 第905項 第906項 第907項 第908項 第909項 第909項 第910項 第911項 第912項 第913項 第914項 第915項 第916項 第917項 第918項 第919項 第919項 第920項 第921項 第922項 第923項 第924項 第925項 第926項 第927項 第928項 第929項 第929項 第930項 第931項 第932項 第933項 第934項 第935項 第936項 第937項 第938項 第939項 第939項 第940項 第941項 第942項 第943項 第944項 第945項 第946項 第947項 第948項 第949項 第949項 第950項 第951項 第952項 第953項 第954項 第955項 第956項 第957項 第958項 第959項 第959項 第960項 第961項 第962項 第963項 第964項 第965項 第966項 第967項 第968項 第969項 第969項 第970項 第971項 第972項 第973項 第974項 第975項 第976項 第977項 第978項 第979項 第979項 第980項 第981項 第982項 第983項 第984項 第985項 第986項 第987項 第988項 第989項 第989項 第990項 第991項 第992項 第993項 第994項 第995項 第996項 第997項 第997項 第998項 第999項 第999項 第1000項

（一番下までスクロール）

これらをダウンロードして
自社の実態に合わせて加工する等ご活用ください

ワードファイル
自社に沿った作成が可能です。

ハラスメント防止チラシ(例)



§ 4 パワハラと指導の違い

§4 パワハラと指導の違い

パワハラと指導

- ・ミスを叱る行為は、業務では有り得る。
- ・それが指導の一環として行われることもある。
- ・それには問題はありませんが…

何回、間違うんだよ
役立たず!!



§4 パワハラと指導の違い

- ・トラブルになると、企業が「あれは指導だった。パワハラじゃない。」と主張するケースが多い…
- ・しかし、どこまでが指導で、どこまでがパワハラなのだろうか？



何回、間違うんだよ
役立たず!!



当社としては
あれは、間違いなく
指導でした。

§ 4 パワハラと指導の違い

予防・解決の取組を進める際の課題



パワーハラスメントと指導の違い（ヒント）

	パワーハラスメント	指導
目的	<ul style="list-style-type: none"> 相手を馬鹿にする、排除する 自分の目的の達成 (自分の思いどおりにしたい) 	<ul style="list-style-type: none"> 相手の成長を促す
業務上の必要性	<ul style="list-style-type: none"> 業務上の必要性がない (個人生活、人格を否定する) 業務上の必要性があっても不適切な内容や量 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事上必要性がある 健全な職場環境を維持するために必要なこと
態度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受容的、見守る、自然体
タイミング	<ul style="list-style-type: none"> 過去のことを繰り返す 相手の状況や立場を考えない 	<ul style="list-style-type: none"> タイムリーにその場で 受け入れ準備ができているときに
誰の利益か	<ul style="list-style-type: none"> 組織や自分の利益を優先 (自分の気持ちや都合が中心) 	<ul style="list-style-type: none"> 組織にも相手にも利益が得られる
自分の感情	いらいら、怒り、嘲笑、冷徹、不安、嫌悪感	行為、穏やか、きりっとした
結果	<ul style="list-style-type: none"> 部下が委縮する 職場がぎすぎつする 退職者が多くなる 	<ul style="list-style-type: none"> 部下が責任をもって発言、行動する 職場にも活気がある

§ 4 パワハラと指導の違い

- 叱る側に「そんなつもりはなかった。」としても、叱られる側の受け止め方は違う場合がある。
- 「よかれ」と思ったことが正しく伝わらない場合が多い。



§ 4 パワハラと指導の違い

厳しい指導が社員を改めさせるのか？

- ・厳しい指導で叱責しても、結局、身にならない指導をしていれば、何ら効果はありません。

指導が反省とやる気に
つながらなければ意味が無い！



§ 4 パワハラと指導の違い

パワハラと言われないために

- ①感情的にならず
- ②個人の人格・人間性は決して否定せず
- ③原則は1対1で
- ④短く要点を絞る指導

を心掛ける

ご清聴
ありがとうございました

