

# 職場のパワーハラスメント 対策等について

**職場におけるパワーハラスメント対策が  
令和4年4月1日から中小事業主の義務となりました。**

～ **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 ～

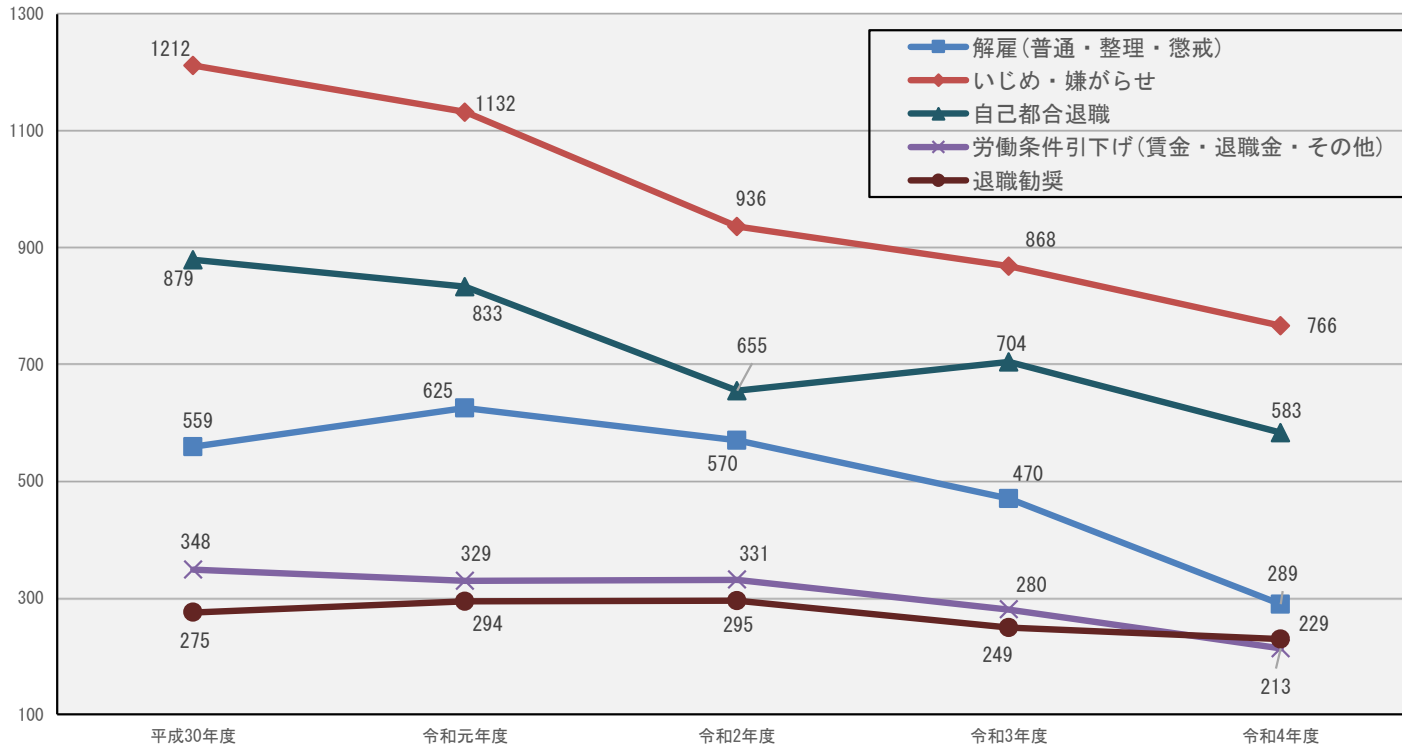
青森労働局雇用環境・均等室

労働相談全体に占めるハラスメントにかかる相談の割合は依然として多く、引き続き増加傾向にあります。

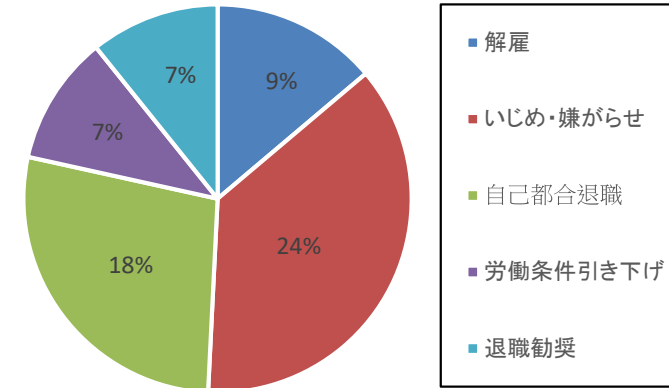
次のグラフをご覧ください。



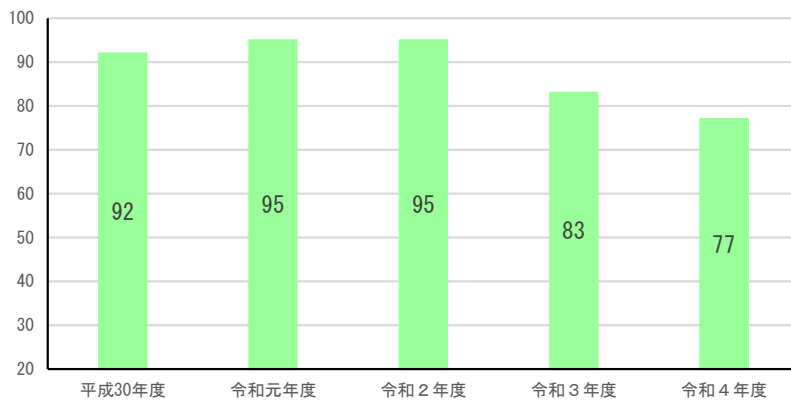
## 民事上の個別労働紛争の主な相談内容別件数推移（青森労働局）



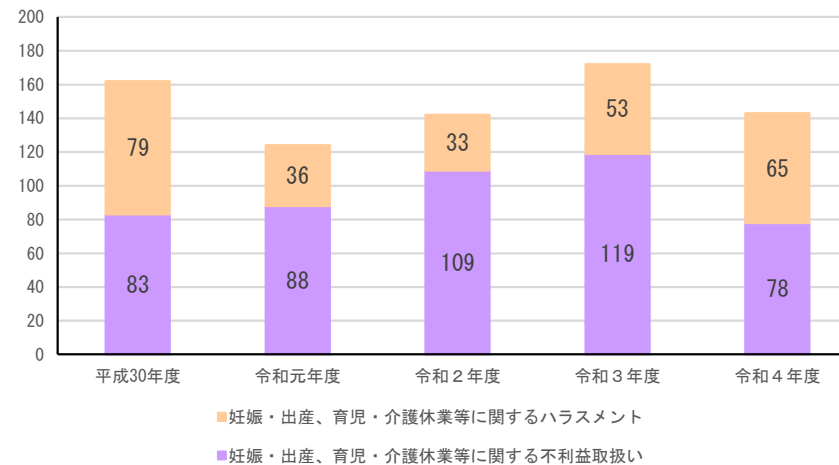
## 令和4年度における相談内容別の割合



## セクシュアルハラスメントの相談件数



## 妊娠・出産、育児・介護休業等に関する不利益取扱い、ハラスメントの相談件数



# そもそもハラスメントとは何でしょうか？

## 「ハラスメント」

- 👉 嫌がらせ。いじめ。(goo国語辞書)
- 👉 人を悩ますこと。優越した地位や立場を利用した嫌がらせ。(広辞苑)



○セクシュアルハラスメント（「セクハラ」）

☞ 性的いやがらせ

●マタニティハラスメント（「マタハラ」）

☞ 妊娠・出産に関するいやがらせ

○パワーハラスメント（「パワハラ」）

☞ 職場での上下関係や権力を利用した嫌がらせ

●カスタマーハラスメント（「カスハラ」）

☞ 客の立場を利用し、理不尽な要求や謝罪を強要すること

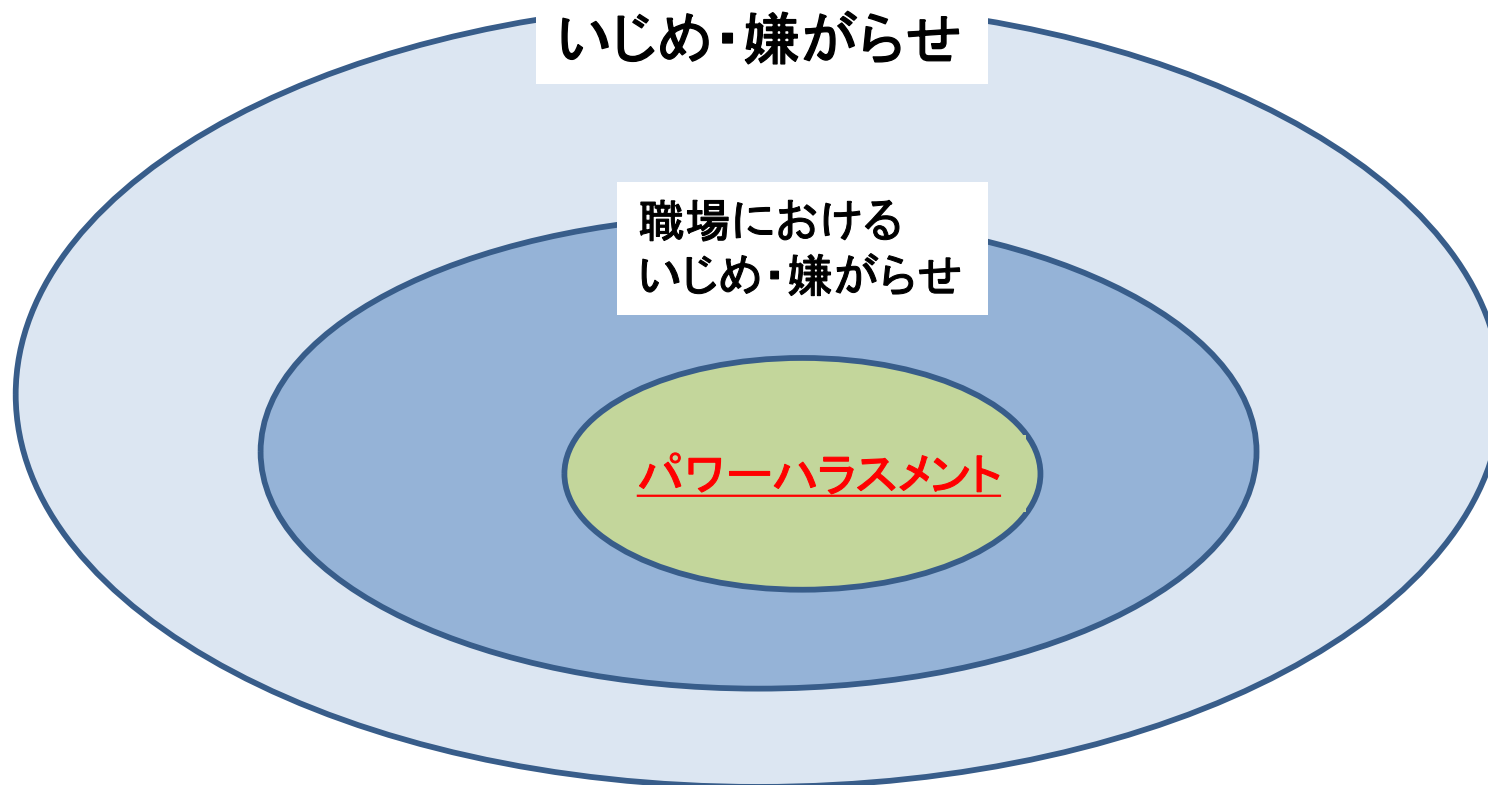
○モラルハラスメント（「モラハラ」）

☞ 精神的な苦痛を与える嫌がらせ

など様々なハラスメントがあります。



「パワーハラスメント」とは、職場におけるいじめ・嫌がらせということになりそうですが、上下関係や権力関係を背景にしたものとなりますので、以下のように表されます。



パワーハラスメントについて、法令ではどのような  
になっているのでしょうか。

現在の法令では、パワーハラスメントに関して  
「労働施策総合推進法」(労推法)に定められて  
います。



# 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（略称「労推法」）

## 第30条の2

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。





職場におけるパワーハラスメントは、先ほど見ていただきました労推法第30条の2第1項に規定されておりました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、上の①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。



# 「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

## ● 「職場」の例

- ・ 出張先
- ・ 業務で使用する車中
- ・ 取引先との打ち合わせの場所（接待の席も含む） 等



# 「労働者」とは

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者

(派遣先事業主)も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。



## ① 「優越的な関係を背景とした」言動とは、

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とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

### <例>

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの



## ② 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、

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、又はその態様が相当でないものを指します。

### <例>

- ・業務上明らかに必要性のない言動・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適當な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動



### ③ 「労働者の就業環境が害される」とは、

労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の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を指します。

#### ポイント

- 個別の事案について職場におけるパワーハラスメントの該当性を判断するに当たっては、②で総合的に考慮する事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要です。
- 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、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丁寧に事実確認等を行うことも重要です。
- これらのことを十分踏まえて予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じて下さい。

パワーハラスメントは主に次の6類型に分類されますが、これらに限定されるものではありません。個々のケースによって判断が異なることもありえますので、事業主の方は十分留意して、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙なものも含め広く相談に対応する等適切な対応をお願いします。



### 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



### 身体的な攻撃

暴行・傷害



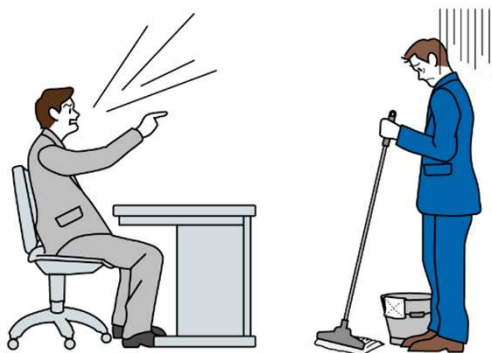
### 過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害



### 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



### 過小な要求

業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと



### 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



では、パワーハラスメントを防止するために、会社として何をしなければならないのでしょうか。

労推法第30条の2に定められています。





# 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

(略称「労推法」、以下「労推法」と言います。)

## 第30条の2

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。



# 必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置 とは

指針に定められています。

☞ 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）



## <労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律>

### 第30条の2

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この条において「指針」という。)を定めるものとする。

## <事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針>

この指針は、労推法第30条の2第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。



# 必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置

## 1 ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の事業主の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発してください。

### <取組例>

- 就業規則等の服務規律を定めた文書に、事業主の方針を規定し併せて、ハラスメントの内容及びその発生の原因や背景等を労働者に周知・啓発する。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等の広報又は啓発のための資料にハラスメントの内容及びハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を記載し、配付する。
- 職場におけるハラスメントの内容、ハラスメントの発生の原因や背景並びに事業主の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施する。



## 2

### 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発してください。

#### <取組例>

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に、ハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発する。
- ハラスメントに係る言動を行った者は現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、それを労働者に周知・啓発する。

## 3

### 相談窓口の設置

相談への対応のための窓口(相談窓口)をあらかじめ定め、労働者に周知してください。

#### <取組例>

- 相談に対応する担当者をあらかじめ定める。
- 相談に対応するための制度を設ける。
- 外部の機関に相談への対応を委託する。



## 4

### 相談に対する適切な対応

相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ適切に対応できるようにしてください。

#### <取組例>

- 相談窓口の担当者が、その内容や状況に応じて、人事部門とが連携を図ることができる仕組みとする。
- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成したマニュアルに基づき対応する。
- 相談窓口の担当者に対し研修を行う。

## 5

### 事実関係の迅速かつ適切な対応

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

#### <取組例>

相談窓口の担当者等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認する。また、相談者と行為者の間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する。



## 6

### 被害者に対する適正な配慮の措置の実施

職場におけるハラスメントの事実が確認できた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行ってください。

#### <取組例>

事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、被害者のメンタルヘルス不調への措置を講ずる。

## 7

### 行為者に対する適正な措置の実施

職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに行為者に対する措置を適正に行ってください。

#### <取組例>

就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書等の職場におけるハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずる。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずる。



## 8

## 再発防止措置の実施

改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講じてください。また、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても同様の措置を講ずるようにしてください。

<例>

- 職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の事業主の方針及び職場におけるハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針等を社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配付等する。
- 労働者に対して職場におけるハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施する。

## 9

## 当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知

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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知してください。

<例>

- 相談者・行為者等のプライバシー保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、そのマニュアルに基づき対応すること。
- 相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- 相談窓口において相談者・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ていることを社内報、パンフレット等に掲載する。



労働者が職場におけるハラスメントに関し、事業主に対して相談をしたことや、事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決援助の求め、調停の申請を行ったこと又は都道府県労働局からの調停会議への出頭の求めに応じたこと(以下「ハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発してください。

<例>

- 就業規則他の職場における服務規律等を定めた文書に、労働者が職場におけるハラスメントの相談等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発する。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報啓発のための資料等に、労働者がハラスメントの相談等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配付する。

以上の10項目について、すべての企業においてパワーハラスメント防止対策として講ずべきことが義務化されています。ただし、5から8までは、実際にハラスメント事案が確認された場合に限りです。



# 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の原因や背景となる要因を解消するための措置

## 11 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置

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となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずるようにしてください。（派遣労働者にあっては派遣元事業主に限ります。）

### <取組例>

- 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行う。
- 業務の点検を行い、業務の効率化などを行う。



# 職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取組

## (1) 各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備

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及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントはそれぞれ又はその他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談について一元的に応じることのできる体制を整備するようにしてください。

### <取組例>

- 相談窓口で受け付けることのできる相談として、パワーハラスメントのみならず、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等も明示すること。
- すでに設置されているセクシュアルハラスメントの相談窓口が、パワーハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等の相談窓口を兼ねることとし、全ての労働者に周知すること



## (2) 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組

職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うことや適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うようにしてください。

### <取組例>

(コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組)

- 日常的なコミュニケーションを取るよう努める、定期的に面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。
- 感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。



(職場環境の改善のための取組)

■ 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善すること

### (3) 労働者や労働組合等の参画

雇用管理上の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること。

(労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法に基づく衛生委員会の活用なども考えられます。)



# 事業主が自らの雇用する労働者以外の者(※)に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

- ※ ・取引先等の他の事業主が雇用する労働者
- ・就職活動中の学生等の求職者
- ・個人事業主などのフリーランス
- ・インターンシップを行っている者
- ・教育実習生等

## <望ましい取組>

(1) 雇用管理上の措置として職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、これらの者(※)に対する言動についても同様の方針を示すこと。



(2) これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

## ポイント

- 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等を行ってはならない旨、厳正な対応を行う旨など研修等の実施により社員に対して周知徹底し、OB・OG訪問等も含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。
- 採用内定者に関して、裁判例では、採用内定の法的性質は事案により異なるとしつつ、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていない事案において、採用内定通知により、始期付きの解約権を留保した労働契約が成立するとされています。このため、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者についても、雇用管理上の措置や相談等を理由とした解雇その他不利益な取扱いの禁止の対象となり、採用内定取消しは不利益な取扱いに含まれます。



# 事業主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顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組について

## <望ましい取組>

### (1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 相談先(上司、職場内の担当者等)をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- 労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

### (2) 被害者の配慮のための取組

- 相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うこと。

#### 取組例

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人に対応させない等の取組を行うこと。





## <望ましい取組(続き)>

(3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

- マニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うこと。

### ポイント

顧客等からの著しい迷惑行為については、2022年に、消費者庁・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省等が連携して「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成しています。

下記URL、QRコードからご覧いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>



# 職場におけるハラスメント対策の総合情報サイト 「あかるい職場応援団」

職場のハラスメント対策に取り組む企業へのインタビュー記事を掲載しています。  
働きやすい職場の整備に向けて、ぜひ参考にしてください。

「社内でハラスメント発生！ 人事担当の方」  
他の企業はどうしてる？



解説動画、オンライン研修、パンフレットや社内研修用資料など、資料も充実しています。



**NO** あかるい職場応援団  
ハラスメント <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国  
の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コー  
ナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あか  
るい職場応援団」まで。



企業の取組事例や、裁判例等を紹介する  
ハラスメント対策の総合情報サイトです。  
是非ご活用ください！



## パワーハラスメント関係の裁判例から企業に求められるもの

### 上司の注意指導等とパワーハラスメント(東京地裁八王子支部判決平成2年2月1日 労判558-68)

<p>概要</p>	<p>製造業A社の工場に勤務していたBは、後片付けの不備(作業後エアークラインダーを収納せず電気溶接機の電源を切らない危険な状態のまま放置)、伝言による年休申請(上司に申出せず事務員に電話で申出した。)に対し、上司CがBに対して反省文の提出等の注意指導を行った。加えて、Bは終業時間前に早々と作業を切り上げ片付けを行うことがあり、CはBの勤務態度が他の社員に対して悪い影響を与える恐れがあると、Bに片付けを再現させ、その時間等を計るなどした。それらの行為についてBは「Cの常軌を逸した言動により人格権を侵害された」と主張してA社及びCに対し、民事上の損害賠償請求をした。</p>
<p>判決内容</p>	<p><u>上司には所属の従業員を指導し監督する権限があり、注意したり、叱責したことは指導監督する上で必要な範囲内の行為とした上で、本件の場合、Cの、反省文の作成や後片付けの再現等を求めた行為は、指導監督権の行使としては、裁量の範囲を逸脱し、違法性を帯びるに至るとして、A社とCに連帯して15万円の損害賠償額を支払うように判示した。</u></p>



## パワーハラスメント関係の裁判例から企業に求められるもの(2)

先輩によるいじめと会社の法的な責任(さいたま地裁判決平成16年9月24日 労判883-38)

概要	D病院に勤務していた看護師Eは、先輩看護師Fから飲み会への参加強要(勤務時間終了後もFらの遊びに無理矢理付き合わせたり、Eの学校試験前に朝まで飲み会に付き合わされた。一気のみを強いられ急性アルコール中毒となった。)や個人的用務の使い走り(肩もみ、Fの家の掃除、Fの車の洗車、Fの個人的な用事のための車の送迎)、仕事の失敗をFにしつこく叱責する等の暴言等のいじめを受け、自殺した。
判決内容	判決ではFのEに対するいじめを認定し、 <u>FにEの遺族に対する損害を賠償する不法行為責任(民法709条)</u> と、勤務先であるDに対し、 <u>安全配慮義務の債務不履行責任(民法415条)</u> を認めた。具体的には、Fに対し慰謝料として1,000万円の損害賠償額をEの遺族に支払うよう命じ、そのうち500万円においては、D病院に対してFと連帯して損害賠償責任を負うよう命じた。



## パワーハラスメント関係の裁判例から企業に求められるもの(3)

### 退職勧奨とパワーハラスメント(大阪地裁判決平成11年10月18日 労判772-9)

<p>概要</p>	<p>Lは航空会社Mの客室乗務員であったが、通勤途中の交通事故による欠勤が続き、通勤事故から2年経過後に症状固定と診断され、労災の休業給付は打ち切られた。しかし、痛みが回復しなかったため、1年間有給休暇を取得した。その後、医師から復帰可能と診断されたため、M社は復職の働きかけをLに行ったが、Lは消極的であった。その後も復職に向けたテスト・訓練を受けさせるも、その結果は芳しくなかった。その際、退職を勧奨する言動がされた。その後の復帰訓練も不合格となり解雇通告を受けた。</p> <p>M社から就業規則上の解雇事由に該当するとして、約4か月間・30回以上にわたる退職勧奨を受け、解雇された。このM社の行為に対し、Lから人格権侵害による損害賠償請求がなされた。</p>
<p>判決内容</p>	<p>本件解雇は、就業規則に規定する解雇事由に該当せず、Mの対応は、<u>頻度や面談時間の長さ、Lに対する言動など、社会通念上許容される範囲を超えて単なる退職勧奨とは言えず、違法な退職強要として不法行為と判示した。</u>M会社に退職強要に対する慰謝料50万円、弁護士費用5万円の支払いを命じた。</p>



以上で終わりとなります。

ご視聴ありがとうございました。

お問い合わせ先

青森労働局 雇用環境・均等室

場所：青森市新町2-4-25 青森合同庁舎8階

TEL:017-734-4211

受付時間：8時30分～17時15分(土日祝 年末年始除く)

