

パワーハラスメント防止対策説明会（R4.12.9）Q&A

No.	ご質問	回答
1	<p>威圧的な職員への対応について。仕事は問題なく遂行しているのですが、自分が納得できないと誰彼かまわず感情的に発言をしてきます。みんながいる前でも大声で非難をしてきます。アドバイスを頂けると幸いです。</p>	<p>ハラスメントの言動があった場合には、仮にこれまでの功績があった人材であっても、例外なく厳正な対処をしていくことが必要です。職員の言動にどのような問題があったのか、どうするべきであったのかを明確にして、職員の行動の改善を促すことで、事態が悪化する前に職場環境の改善を図るようにしましょう。</p>
2	<p>パワハラの実例（見えないものもあるのではないかと思います）、対応事例、失敗事例、成功事例等を具体例で紹介して欲しい。</p>	<p>パワーハラスメントは多様であることから、具体例等により説明できるように努めていきます。</p>
3	<p>「リーダーの対応が他の人と私で違う（強めだったり時には無視）」という報告を受けましたが、報告者が「かと言って大事にしたいから、何もしなくて良いです」と言われた場合、お互い傷つかず、穏便に解決する策はありますか？人員不足の為、両者辞められても困ります。酷い場合はさすがに対応しますが、こういう場合の対策が難しいです。</p>	<p>労働者にとっては、ハラスメントについて会社に相談することは、ハードルが高く、事実確認となると、行為者に相談内容が伝わるため、さらにハードルは上がります。労働者は誰かに聞いてもらったということでも、気持ちの整理等ができ、効果がある場合もあります。相談者の了解を得ないまま、事実確認を行うことは、プライバシーの保護や事態を悪化させる可能性がありますので、避けるべきです。相談者に不利益な取扱をしないこと等、問題解決には事実確認が必要であること等を十分に説明して事実確認の理解を得るようにしましょう。相談者の了解が得られない場合には、トップのメッセージ、教育研修等の基本的な防止対策を繰り返し実施する等で対応しましょう。</p>
4	<p>・今回は、職場におけるパワーハラスメント防止取り組みについてお話し頂きましたが、ハラスメント防止対策が求められる環境は、「基本、どこでも」と認識しておいてもよろしいでしょうか。例えば、「公の教育の場」はもちろん言うまでもなく防止取り組みが必須だと思いますが、「塾」や「予備校」等、万人が共通ではない可能性のある環境においても、ハラスメント防止対策は必須でよろしいでしょうか。</p>	<p>労働局が所管しているのは、職場における労使間の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、育児介護休業等ハラスメントに限られておりますが、「ハラスメント」は、「嫌がらせ」、「いじめ」、「迷惑行為」等の意味ですので、「ハラスメント」が社会で許されることはないと思いますので、法的義務は別として、様々な場面でのハラスメント対策は必要だと思います。</p>

パワーハラスメント防止対策説明会（R4.12.9）Q&A

No.	ご質問	回答
5	<p>・大学向け（アカハラ対応）について、学生への研修の進め方について（教授を上司、学生を部下という扱いに置き換えることは妥当なのか？等）はどう考えればよいのでしょうか？</p>	<p>アカハラ（アカデミックハラスメント）については、法令上の定義などはなく、学校等で行われるハラスメントの総称であると理解しています。教授と講師等の職員間のパワハラ、セクハラ等の労働の場において行われるものは、法に基づいた防止措置が必要となります。質問にある教授と学生の関係のハラスメントに関しては、法的義務はないものの、望ましい取組に含まれるものもあることから、積極的な取組をお願いします。</p> <p>なお、学生への研修の進め方に関しては、労働局の所掌を超えるものですので、弁護士等の専門家や学校教育等を所管している行政機関等にご確認いただければと思います。</p>
6	<p>・学生（子ども）同士のいじめは、ハラスメントにあたるのか？ あたるとすれば、それが小学校から適応されるのか？つまり、学業は業務にあたるのか？生徒は労働者にあたるのでしょうか？</p>	<p>「ハラスメント」は、「嫌がらせ」、「いじめ」、「迷惑行為」等の意味ですので、学生同士間のハラスメントもあると思います。</p> <p>労働局が所管しているパワハラ、セクハラ、妊娠、出産、育休等ハラスメントは、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で定められているもので、労働契約に基づく労使関係にある場合に適用されるものです。</p> <p>従いまして、学校教育の場における学生、生徒は、学校との関係において労働者には該当しません。</p>
7	<p>・被害者が精神的にダメージを受け通院している場合の相談窓口の対応は、そうでない相談者の対応と何か違った方がよろしいでしょうか。 通院先の病院において、内容を熟知されケアされていると思います。その他、相談窓口で出来ることがあるのでしょうか。</p>	<p>ハラスメント防止措置における相談窓口は、労働者からの相談等に応じ、迅速な事実確認及び適切な対応を行うものです。メンタルヘルスに関する知識も必要な場合もあると思いますが、メンタルヘルス対策には、専門的な知識も必要であることから、産業医や産業保健スタッフ等に任せ、メンタルヘルス窓口との連携を図って対応していく方がハラスメント相談担当者の負担軽減にもなると思います。</p> <p>通院している場合は、被害者の了解を得た上で、主治医と連携して被害者への配慮の措置について検討することも有効だと思います。</p>

パワーハラスメント防止対策説明会（R4.12.9）Q&A

No.	ご質問	回答
8	介護現場における心理的安全性の高い職場の模範例があれば教えてください。	心理的安全性に関しては、民間企業の調査で心理的に安全なチームは離職率が低く、収益性が高いと結論づけられ、ハラスメント防止対策にも参考になると考え紹介させていただきましたが、労働行政で調査、研究しているものではないため、模範例等は把握しておりません。
9	これからも、色々な対策措置が出てくると思うが、追加の対策措置など出たらまた説明会があるといいです。	法改正等を含め、必要な情報等については、説明会を開催して説明していきます。
11	相談窓口のメンバーが部長クラスで構成されている。本来、どのようなメンバーの選定が良いのか？ 相談が来ないのは、現メンバーに相談しにくい、言っても無駄、という意見もあった。職員が相談しやすい体制に持っていきたいのだが。	労働者にとっては、会社にパワーハラスメントについて相談することは、ハードルが高いため、窓口で相談しやすくするための工夫が必要です。相談担当者は、中立的な立場で相談を受け、解決に向けて取り組むことができる人材を選出する必要があります。 労働者から質問のような意見が上がっているのであれば、役職で指定するのではなく、管理職以外等で、中立的な立場で相談が受けられる方を労使で協議して相談窓口の見直しを行なってみてはいかがでしょうか。
12	保育園を運営しているのですが、保育園内に「ハラスメント対応相談窓口」というA4サイズのポスターを貼ろうと思っています。 そのポスター内の相談窓口として施設長である私の情報の下に宮崎労働局の情報も記載させていただきたいのですが、よろしいでしょうか？ また、記載する場合下記の内容の通りでよろしいでしょうか？ ・宮崎労働局 雇用環境・均等室（相談無料・秘密厳守） ・受付時間：平日 8:30～17:15（土・日・祝日・年末年始を除く） ・相談方法：電話または面談 ・電話番号：0985-38-8821 ・住所：宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階 以上です。 よろしく願いいたします。 この度はセミナー開催ありがとうございました。	労働局の情報を社内相談窓口を併せて周知いただくことには何も問題ありません。むしろ周知いただきありがとうございます。 なお、労働局は、各事業場の法で定める相談窓口としての機能を有することはありません。 各事業場の相談体制の整備、周知は必ず必要ですので、ご注意ください。

パワーハラスメント防止対策説明会（R4.12.9）Q&A

No.	ご質問	回答
13	<p>職場の相談窓口の担当者は職場の役職的にどの役職が良いのでしょうか？ 例えば、人事・総務の担当者あるいは、事務職員や役職者等</p>	<p>相談担当者は、どのような役職がよいというよりも、中立的な立場で相談を受け、解決に向けて取り組むことができる人材を選出する必要があります。相談窓口は、人事・総務の担当者である必要はなく、必要に応じ、人事・総務担当者や所属長、メンタルヘルス担当者等と連携して対応するような体制を整備する方法もあります。</p> <p>労働者にとって会社にパワーハラスメントの相談することは、ハードルが高いため、窓口で相談しやすい方を選出していただきたいと思います。</p>
15	<p>被害者から、加害者の氏名を確認し、加害者へ詳細確認する場合の確認の声掛けの仕方が難しく、第三者への確認時にどのような声掛けをして話を切り出していけばよいのか、個人情報などの面を考えると難しく、どの立場のスタッフが声をかけるべきか困る。各部署でトップはいるが、トップに話しにくいこともいるスタッフはおり、立場が分かるスタッフがかかわるのが良いのか、平等にスタッフを見れる立場のスタッフをどういった役職に任せればいいのか困惑します。</p>	<p>事実確認する際には、相談者に行方者、第三者に伝える内容を十分協議をして了解を得ておく必要があります。</p> <p>その上で行為者、第三者には、事実確認の調査であることをきちんと説明した上で、中立的な立場で相談内容の事実の有無等の確認を行う必要があります。</p> <p>ハラスメント防止措置を円滑に進めるためには、ハラスメントがあった場合の対応をトップのメッセージ、研修の機会等で相談窓口の役割、事実確認の方法等を全労働者に周知し、理解を得ておく等の対応が求められます。</p> <p>相談対応には、中立的な立場で相談を受け、解決に向けて取り組むことができる人材を選出する必要があります。</p>
16	<p>仕事の内容を何度説明しても間違いが多く、伝える方が落ち込んでしまいます。後輩も気分が落ち込んでいきます。この場合言われた本人がパワーと 感じたならパワーハラになるのでしょうか。繰り返し丁寧に声掛けをしていますが</p>	<p>「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲内で行われる適正な業務指示や指導については該当しない。」とされています。</p> <p>人格を尊重しつつも「言うべきこと言う」ということであれば、言われた側が「パワーハラだ」と主張したとしても、法的にはパワーハラではないことにも留意が必要です。</p> <p>指導する側が萎縮しすぎて必要な指導を行わないということを防ぐことも重要です。</p>

パワーハラスメント防止対策説明会（R4.12.9）Q&A

No.	ご質問	回答
17	実際相談を受けた時の事例（言葉選び等）を学びたいです。	今後の説明会の内容の参考とさせていただきます。
18	機会があれば、具体的事例を多く取り入れた内容（事例、対処○×）を知りたいと思いました。ありがとうございました。	今後の説明会の内容の参考とさせていただきます。
19	<p>ハラスメントの相談を受けた時に相談者が行為者や第三者への聞き取りを拒否された時はどうやって事実確認を行えばよいのでしょうか？</p> <p>今までの事例（いじめ・嫌がらせ関係）として相談者に報復は受けたくないにすると説明しても</p> <p>相談者から行為者や第三者への聞き取りはしないで欲しいと言われた事があります。</p>	<p>No.3の回答と同様。</p> <p>労働者にとっては、ハラスメントについて会社に相談することは、ハードルが高く、事実確認となると、行為者に相談内容が伝わるため、さらにハードルは上がります。</p> <p>労働者は誰かに聞いてもらったということでも、気持ちの整理等ができ、効果がある場合もあります。</p> <p>相談者の了解を得ないまま、事実確認を行うことは、プライバシーの保護や事態を悪化させる可能性がありますので、避けるべきです。相談者に不利益な取扱をしないこと等、問題解決には事実確認が必要であること等を十分に説明して本人が事実確認に了解するのを待つしかないと思われれます。</p> <p>相談者の了解が得られない場合には、トップのメッセージ、教育研修等の基本的な防止対策を繰り返し実施する等で対応しましょう。</p>
20	<p>ハラスメントが悪いことは当然だが、正当な指導や叱責との線引きが難しく、今後ハラスメントを口実の逆ハラスメントが生じるような気がする。</p> <p>それについてどう考え、対応して行けば良いか。</p>	<p>No.16の回答と同様。</p> <p>「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲内で行われる適正な業務指示や指導については該当しない。」とされています。</p> <p>人格を尊重しつつも「言うべきこと言う」ということであれば、言われた側が「パワハラだ」と主張したとしても、法的にはパワハラではないことにも留意が必要です。</p> <p>指導する側が萎縮しすぎて必要な指導を行わないということを防ぐことも重要です。</p> <p>各事業場において、どのような指導が、適正で、効果的な指導となるのかを検討して進めることが重要です。</p>

パワーハラスメント防止対策説明会（R4.12.9）Q&A

No.	ご質問	回答
21	管理監督者向け、必須受講としての階層別研修、または説明会をお願いしたいです。	<p>労働局において、個別事業場の研修を実施することはしておりませんが、各事業場が階層別研修が実施できるよう今後の説明会の内容の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、みやざき働き方改革推進支援センターにおいて、中小企業の支援として、企業の希望に応じ、ハラスメント対策のセミナー講師派遣等も対応していますので、ご活用ください。</p> <p style="text-align: center;">みやざき働き方改革推進支援センター 連絡先 0120-975-264</p>
22	今回の講習で3個の裁判事案があり、判決は書いてありますが会社の処分はどうだったのか教えてください。	今回ご紹介した裁判事例とも、会社の処分に関する記述がないため、会社の処分については不明です。
23	パワハラについては、受け取りで側なので、当社では、全社員が同時に講師招いて共有すべきと思う。	パワーハラスメントを防止するためには、事業主及びすべての労働者がハラスメントに関する理解を深めることが重要ですので、全労働者への研修を実施してください。
24	・今回事例や、内容が上司から部下へのハラスメントという状況での説明でしたが、部下から上司へのハラスメントという場合は想定できないのでしょうか。もし、あった場合は対応や考え方、対応等はどうなるのでしょうか。	<p>「優越的な関係を背景とした」言動とは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蓋然性が高い関係性を背景として行われるものとされています。</p> <p>優越的な関係は、上司、部下という関係が典型例で最も多いですが、専門的な知識や豊富な経験を持つ非正規社員が正社員に対して優越性を持つ場合や部下が集団となって上司に優越性を持つ場合等さまざまな形があることに注意が必要です。</p> <p>防止対策としては、関係性に関わらず、事実確認調査により、具体的な言動に着目してハラスメントの判断し対応していくこととなります。</p>