

職場における パワーハラスメントを考える

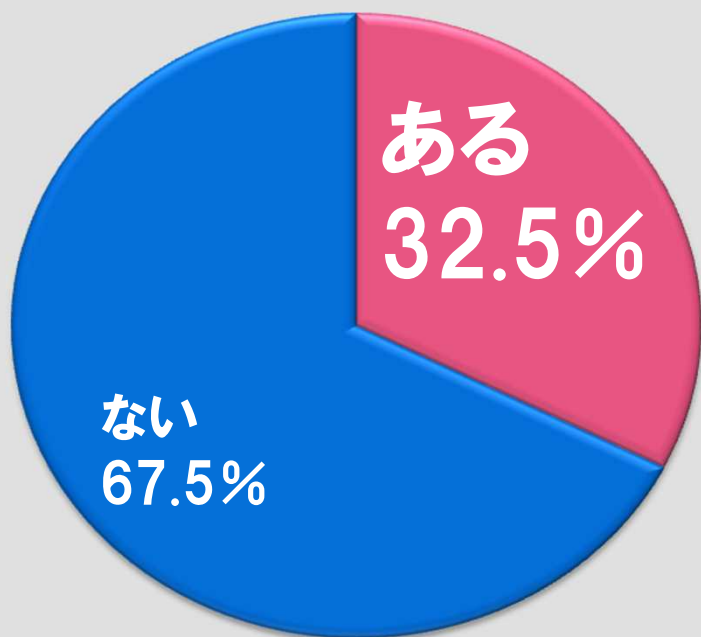
目的

- **職場におけるパワーハラスメントとは何か、現状を知る**
- **行為者の責任と事業主に求められるもの（事業主の責任）を理解する**
- **職場におけるパワーハラスメントをなくすためには、どうすればよいか学ぶ**
- **職場におけるパワーハラスメントが起きた際の対応を学ぶ**

1-1. パワーハラスメントの現状（1）

- パワーハラスメントの発生状況
（パワハラを受けた経験）

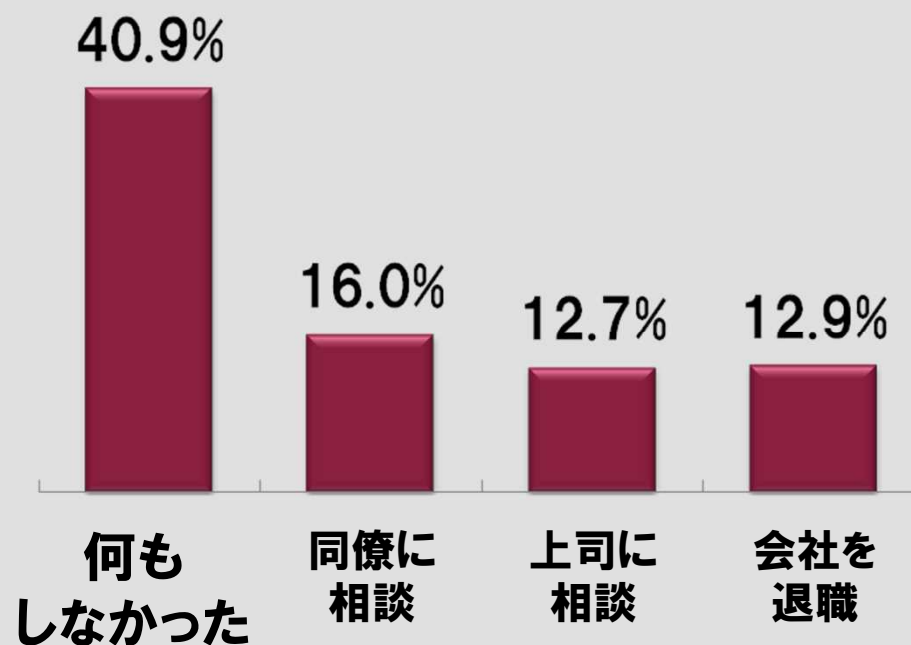
過去3年間にパワハラを受けたことはありますか？



（平成28年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より）（回答：10,000人）

- パワーハラスメントを受けて
（被害者の行動）

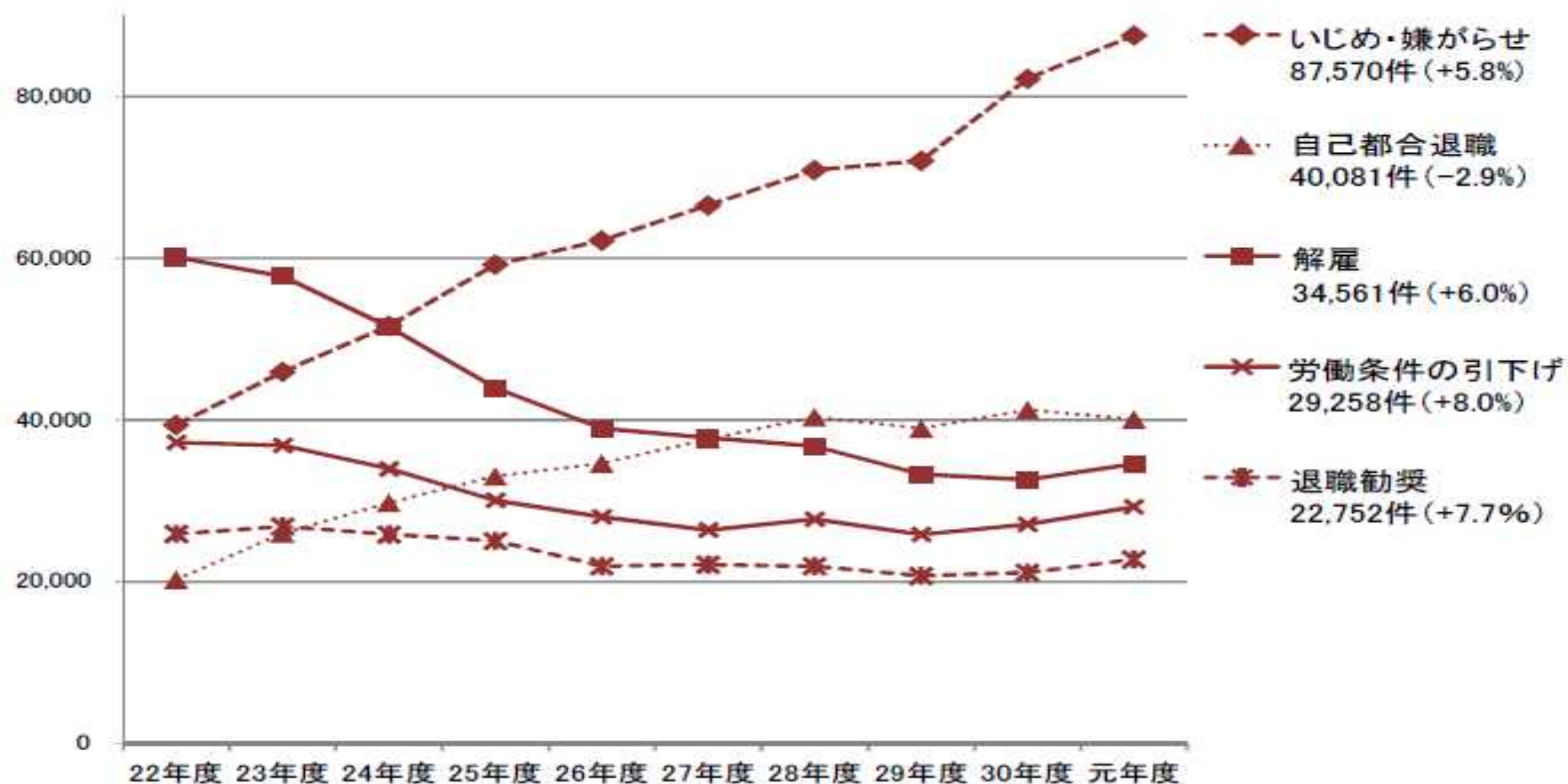
そのパワハラを受けた後
どうしましたか？（複数回答）



（平成28年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より）（回答：3,250人（過去3年間にパワハラを受けたと回答した者））

1-1. パワーハラスメントの現状（2）①全国

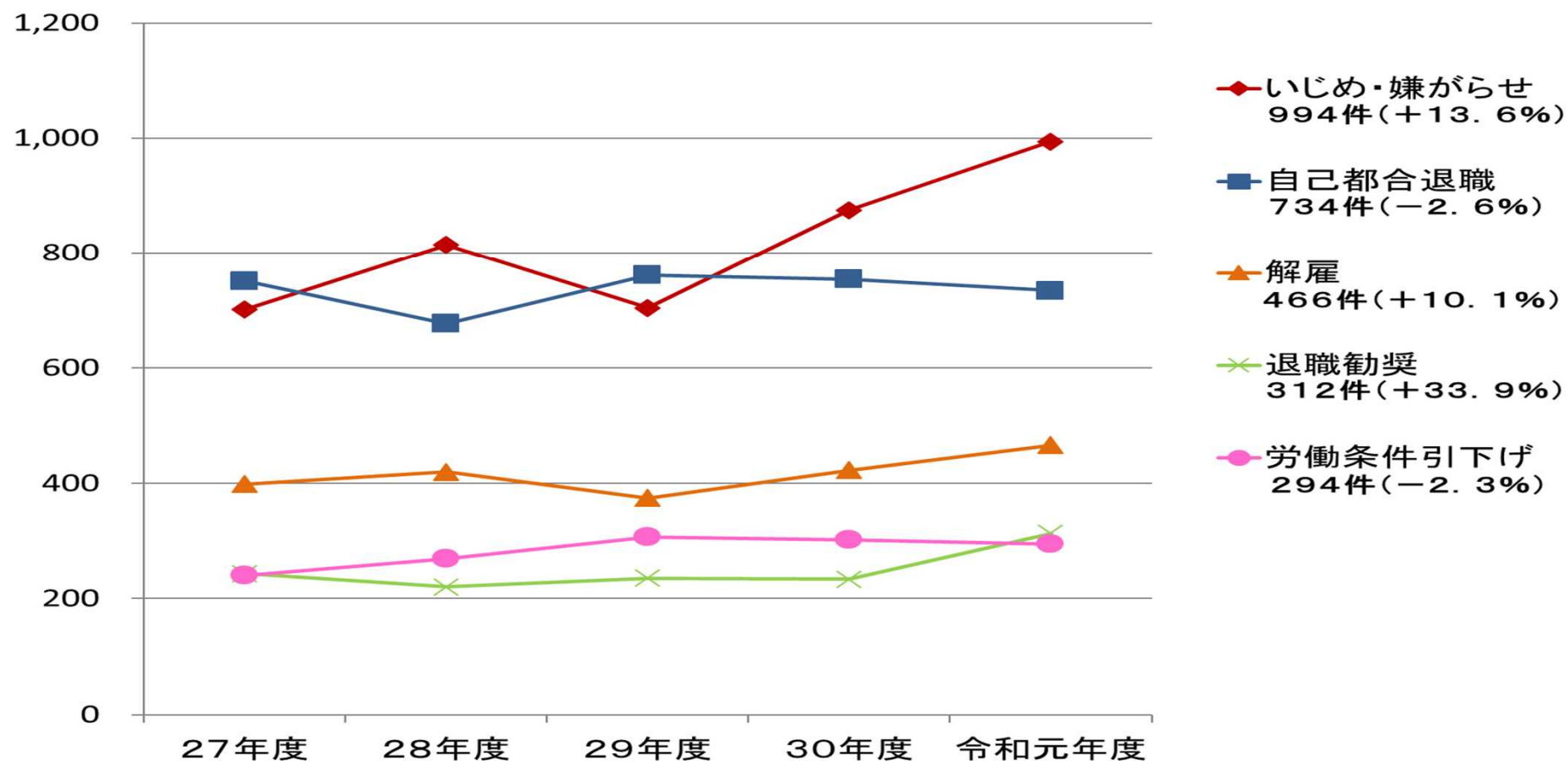
■ 都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況



(厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」より)

1-1. パワーハラスメントの現状（2）②長崎県

■ 長崎労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況



(長崎労働局「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」より) 5

1-1. パワーハラスメントの現状（3）

■ 精神障害の労災補償状況

職場でのひどい嫌がらせ、いじめ、暴行や職場内のトラブルにより、うつ病などの精神障害を発病し、労災を受けるケースがあります。また、上下関係対人関係による件数は年々増加しています。

	平成 25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和 元年度
精神障害の労災補償の支援 決定件数全体	436件	497件	472件	498件	506件	465件	509件
（ひどい）嫌がらせ、い じめ、または暴行を受け た	55件	69件	60件	74件	88件	69件	79件
上司とのトラブルがあっ た	17件	21件	21件	24件	22件	18件	21件
同僚とのトラブルがあっ た	3件	2件	2件	0件	1件	2件	5件
部下とのトラブルがあっ た	3件	0件	1件	1件	0件	3件	1件

（厚生労働省「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」より）

1-2. 職場におけるパワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメントとは、改正労働施策総合推進法（令和元年6月5日公布）により、以下の3つの要素をすべて満たすものとしています。

- 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こと
- ✓ 改正法では、パワーハラスメント防止のため、**相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じること**を事業主に義務付けており、**令和2年6月1日**（中小事業主は令和4年4月1日）に施行されました。
 - ✓ パワーハラスメントに対する基本的な考え方や該当する/しないと考えられる例、事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容等については、「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」で示しています。

ハラスメント対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法※の改正）

※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

- 【現状】・ 職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は7万2千件超（H29年度）で6年連続で全ての相談の中でトップ。
・ セクハラ相談件数は約7千件（H29年度）と高水準にとどまる。



ハラスメントのない社会の実現に向けて、職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化することが必要

（1）国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

- 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記する。

（2）パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法）（※部分は地方公務員は適用除外）

- パワーハラスメントとは、「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）をいうことを明記する。
- 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付ける。
- パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が「指針」を策定することとする。

【指針で規定する内容】

・パワハラの具体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的な内容
- ▶ パワハラに該当する／しない行為例
- ▶ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと 等

・雇用管理上の措置の具体的な内容（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

- パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停（行政ADR）の対象とするとともに、措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定を整備する。※
- 中小事業主に対する配慮等 ※
パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮（令和4年3月31日までは努力義務）。
※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング、セミナー開催等の公的支援を実施する。

(3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）

① セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクシュアルハラスメント等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様(②④も同じ)

② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

③ 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

④ 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大※

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

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 概要

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

<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までの要素を全てみたすもの。

→ 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、該当しない。

職場におけるパワハラ 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蓋然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 ・ 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 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、又はその態様が相当でないもの
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となったため、能力の発揮に重大な悪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 ○ この判断に当たっては、「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丁寧に事実確認等を行うことも重要。

「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、実施上職場の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断にあたっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制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、取引先との打合せの場所(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、事業主が雇用するすべ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。

<職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例①>

- 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。
個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列挙ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。

※例は優越的

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）	<ul style="list-style-type: none"> ① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける 	<ul style="list-style-type: none"> ① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	<ul style="list-style-type: none"> ① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う 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、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信 	<ul style="list-style-type: none"> ① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意
(3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	<ul style="list-style-type: none"> ① 自身の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 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる 	<ul style="list-style-type: none"> ① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる

<職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例②>

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
<p>(4) 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)</p>	<p>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</p> <p>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、達成できなかったことに対し厳しく叱責する</p> <p>③ 労働者に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</p>	<p>① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる</p> <p>② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる</p>
<p>(5) 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)</p>	<p>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</p> <p>② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない</p>	<p>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</p>
<p>(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)</p>	<p>① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする</p> <p>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</p>	<p>① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う</p> <p>② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）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</p>

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

2. 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雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主の方針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
- ②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

(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
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

(3) 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと
- ⑦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ずること
※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

- 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、周知すること
- ⑩相談したこと等を理由として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

3. 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行うことが望ましい取組

- (1)セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- (2)職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、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
- (3)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、雇用管理上の措置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

4. 自らの雇用する労働者以外の者（就活生等）に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- (1)職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- (2)雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

5. 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（いわゆるカスタマーハラスメント）に関し行うことが望ましい取組

- (1)相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (2)被害者への配慮のための取組
- (3)被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

2. なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか？

■ 社員への影響は？

- 心身の健康を害し、休職等に至る
- 職場環境の悪化

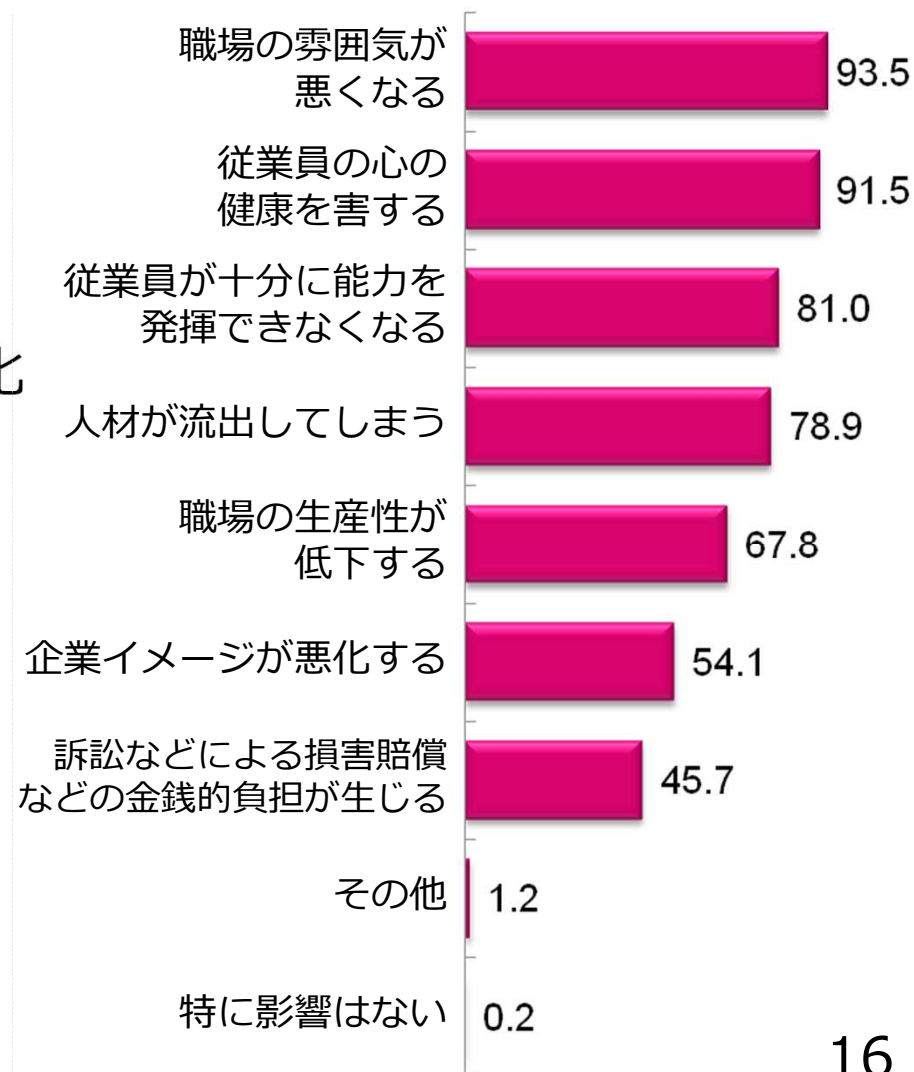
■ 会社への影響は？

- モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化
- 人材の流出
- 訴訟による賠償⇒業績の悪化
- 企業イメージの悪化⇒採用への影響

■ その他

- コンプライアンス上の問題
民法、刑法、就業規則違反

■ パワーハラスメントによる影響（複数回答）



(平成28年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)
(企業調査 回答:4,587社)

3-1. パワーハラスメントが起こったら

もし、あなたが行為者になったら

■社内での処分

- ✓ 懲罰規定（就業規則）：「減給」「降格」「けん責」「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

■民事上の責任として損害賠償を請求される

- ✓ 民事上の責任：（行為者には）民法709条の不法行為責任
（会社には）民法415条の債務不履行責任
（安全配慮義務違反）
民法715条の使用人責任

■刑事罰に課せられる

- ✓ 刑事罰：名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等
⇒そして、社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

3-2. パワーハラスメント行為者の責任

あなたがパワーハラスメントの行為者になった場合、どんなことが起こるでしょうか。

まず、民事上の責任です。民法709条の不法行為責任に基づく損害賠償を請求される可能性があります。また、会社には民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償を請求される可能性があります。

また、刑事事件として訴えられる可能性もあります。例えば、パワーハラスメント行為によって被害者が精神病を患った（医師の診断あり）場合、傷害罪に当たる可能性があります。その場合、15年以下の懲役、または50万円以下の罰金などが科せられる可能性があります。

裁判にならないまでも、職場内での信用や、地位を失ったり、家庭への影響、家庭の崩壊なども考えられます。管理職の方は、自分自身の言動はもちろん、あなたの部下がそのような行為をしないよう、注意や指導をすることも必要です。



4-1. あなたは大丈夫ですか？改めて日頃の言動を見つめ直しましょう。

- ✓ 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる
- ✓ 部下を叱責しながら、近くにあった物差しで頭を叩く
- ✓ 「説明しても分からないだろう」と、一人だけ打ち合わせから外す
- ✓ 仕事が終わって帰ろうとする部下に、「俺が残っているのに先に帰るのか」と言う
- ✓ やる気を引き出そうとの意図で「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを本人に送るとともに、職場の同僚もccにに入れて送信する
- ✓ 明らかに納期に間に合わないと分かっている、資料の作成を命じる
- ✓ 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
- ✓ 「俺の若いころは、もっと厳しかったんだ。それに比べ、今の若い者は、甘やかされている」と日ごろから言う
- ✓ 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く
- ✓ 特定の部下だけを、何度も同僚の前で叱責する
- ✓ 特定の同僚を仲間外れにする

4-2. 職場のパワーハラスメントについて考える

以下の事例を読んで、考えてください。

- ✓ どの部分がパワーハラスメントになる可能性があるか
- ✓ なぜ、この上司はそのような対応をするのか

上司 : おい! 多々良! 早く来い! 納期の件で佐藤商事の部長よりクレームだ!!

多々良 : 本当ですか?

上司 : 俺は、何も聞いてないぞ! 納期はどういう話になっていたんだ!

納期は、基本の「き」だろ! 部長はペナルティを要求しているぞ!

多々良 : 先方の担当者には確認を取って、了解いただいて….

上司 : じゃあ、なんでクレームが来るんだ!! 子供みたいに言い訳するんじゃない!

なんで納期がずれると分かった時点で報告・相談しなかった!

うちの信頼を損なうような大問題になったらどうするつもりだ! 怠慢だぞ! この給料泥棒!

お前に任せた仕事だといっても、自分だけで判断して進めるのは100年早い!

半人前のくせして思い上がって自分を過信するな!

まずは、先方に謝罪に行ききちんとお詫びして来い!

最初から言い訳なんかするんじゃないぞ、早く行け!

(厚生労働省 あかるい職場応援団HP「動画で学ぶ」
パワハラにならない叱り方「アウトレベル」より)

4-3. パワーハラスメントと業務指導

- 職場の業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています。
- 業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。

例えば、

- ✓ 取引先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻したときに、同行した上司が「何やってるんだ！」と注意した。
→それだけではパワーハラスメントとは言えません。

しかし、

- ✓ さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しなくていいから帰って寝てろ！」などと人格を否定するような言動を行う。
→パワーハラスメント行為に該当する場合があります。

 注意や業務指導は業務を進める上で必要です。パワーハラスメントの正しい知識を持ち、部下の成長のため、適正な範囲で業務指導を行いましょう。 21

5-1. 職場のパワーハラスメントを予防するためには (1)

■ なぜパワーハラスメントが起きてしまうのか

- ✓ 「しごく」ことで人が動く（業績が上がる、生産性が高まる）という誤解
- ✓ 感情のヒートアップ コントロールのきかない否定的感情

■ 職場環境の問題（*以下は、一つの例です）

- ✓ 上司と部下のコミュニケーションが少ない
 - ✓ 正社員や正社員以外の様々な立場の従業員が一緒に働いている
 - ✓ 残業が多い・休みが取り難い
 - ✓ 失敗が許されない、失敗への許容度が低い
-
- 競争の激化、業務多忙、業績不振など職場環境の変化
⇒職場コミュニケーションの希薄化
 - 雇用形態の多様化、意識の変化
⇒お互いを尊重しあう意識の欠如、異質なものの排除
 - 古い職場の体質や企業風土、倫理観の欠如
⇒指導・教育に名を借りたいじめ、職場での集団的ないじめ

5-2. 職場のパワーハラスメントを予防するためには (2)

- パワーハラスメントについての十分な理解・関心を深め、他の労働者 (※) に対する言動に必要な注意を払う。

(※)取引先等の他の事業主が雇用する労働者や退職者も含まれます。

- パワーハラスメントにならないためのコミュニケーションを心がける。

円滑な職場コミュニケーションの醸成・業務上の指示や指導・教育の適切な方法の理解

- ✓ 叱る対象・理由は正当な範囲かどうか
 - ✓ 自分の感情を認識する (怒り、怖れ、悲しみ、焦り、妬み)
 - ✓ 攻撃でなく「改善点を的確に指摘・指導」する
 - ✓ 相手を見て接し方を工夫する
 - ✓ 不要な誤解を招かないコミュニケーションを心掛ける
- 隠れたパワーハラスメントがないか、周囲のメンバーの変化に注意
 - パワーハラスメントを起こさせない、職場環境づくりの役割理解 (管理職)
 - 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力する

6-1. 職場における防止対策措置

(1)職場のハラスメント防止対策の内容を知る

①職場の方針を確認

②職場の規定を確認

- ・ 職場におけるパワハラの内容
- ・ 事実確認ができた場合の行為者に対する処分内容
- ・ 相談窓口
- ・ 相談を受けてからの対応方法

③パワハラ相談を受けてからの対応

- ・ 事実関係を迅速かつ正確に確認
- ・ 事実確認ができた場合、速やかに被害者に対する配慮の措置、及び行為者に対する措置を適正に行うこと

* 相談者・行為者等のプライバシーを保護すること、相談したこと等を理由として不利益な取扱いをしないこと

6-2. パワーハラスメントに関する相談への対応の流れ

* 相談者や該当者に、ハラスメント防止対策規定に沿って対応することを説明しましょう

1. 本人（相談者）との面談

面談にあたっては、必ずプライバシーが確保できる場所を準備します
秘密は絶対に守ります！



2. 事実関係の確認

行為者ヒアリング／第三者ヒアリング（必ず本人（相談者）の了解をとってから行います）



3. 行為者、相談者の意向を確認し、各人への対応を検討

（例）「配置転換」「行為者謝罪」「関係改善援助」「不利益回復」「職場環境回復」
「メンタルケア」等

<懲戒規定に値する場合、規定に沿って対応>

「けん責」「減給」「降格」「出勤停止」「懲戒解雇」等



4. 相談者、行為者へのフォロー



5. 再発防止

6-3. 職場でパワーハラスメントが起きてしまったら

■ パワーハラスメントを受けた人は

- パワーハラスメントを我慢していても解決しません。逆にエスカレートする可能性もあります。
- 一人で悩まず、上司や人事担当部署や社内相談窓口にご相談しましょう
- 人事担当部署や相談窓口では、相談者の方の了解を得た場合にのみ、上司や行為者の方に対するヒアリングなどの対応を行います

■ パワーハラスメントに気付いた人は

- 見て見ぬふりをしていては職場環境が悪化してしまうかもしれません
他人ごとではなく、自らにも降りかかってくる可能性もあります

■ パワーハラスメントを受けた人から相談があった場合

- 公平、迅速な対応を心がけましょう
- ゆっくり時間をかけて相談者の話を聞きましょう
- 相談者の了解を得て、上司や人事部人事課に報告し、対応について相談しましょう
- 個人情報には十分注意しましょう

【参考】パワーハラスメント関係の裁判例から考える企業に求められるもの (企業の責任) (1)

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)

概要:	製造業A社の工場に勤務していたBの後片付けの不備、伝言による年休申請に対し、上司CがBに対して反省書の提出等の注意指導を行った。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。
判決内容:	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、 <u>反省書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に損害を賠償するよう判示した。</u>

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、先輩看護師のFから飲み会への参加強要や個人的用務の使い走り、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)と、勤務先であるDに対し、安全配慮義務の債務不履行責任(民法415条)を認めた。</u>

内部告発等を契機とした職場いじめと会社の法的責任(富山地裁判決平成17年2月23日 労判891-12)

概要:	勤務先Gの闇カルテルを新聞や公正取引委員会に訴えたHへ、転勤や昇格停止、長期間にわたる個室への配席等を行ったGに対し、Hが損害賠償請求をした。
判決内容:	判決は、人事権行使は相当程度使用者の裁量的判断に委ねられるものの、 <u>裁量権は合理的な目的の範囲内で、法令や公序良俗に反しない程度で行使されるべきであり、これを逸脱する場合には違法であるとして、不法行為及び債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。</u>

【参考】パワーハラスメント関係の裁判例から考える企業に求められるもの (企業の責任) (2)

肉体的・精神的苦痛を与える教育訓練と上司の裁量(仙台高裁秋田支部判決平成4年12月25日労判690-13)

概要: 鉄道会社IIに勤務するJは労働組合のマークが入ったベルトを身につけて作業に従事していたところ、上司Kが就業規則違反を理由に取り外しを命じ、就業規則全文の書き写し等を命じ、手を休めると怒鳴ったり、用便に行くことも容易に認めず、湯茶を飲むことも許さず、腹痛により病院に行くことも暫く聞き入れなかった。

判決内容: 就業規則の軽微な違反に留まるベルト着用に対し、就業規則の書き写しを命じたことは合理的教育的意義を認めがたく、Jの人格を徒らに傷つけ健康状態に対する配慮を怠るものであったこと、教育訓練は見せしめを兼ねた懲罰的目的からなされたものと推認され、目的においても不当なもので、肉体的精神的苦痛を与えてJの人格権を侵害するものであるとして、教育訓練についての企業の裁量を逸脱、濫用した違法なものであるから、上司K及び会社IIに対し、不法行為による損害賠償責任を認めた(民法709条、715条)

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)

概要: 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後、M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、解雇されるに至った。このM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。

判決内容: 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、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。

パワーハラスメントについての情報サイト▶



あかるい職場応援団
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

