



「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする社会」の実現へ

パワーハラスメントのない職場づくりを

令和8年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進事業

奈良働き方改革推進支援センター

働き方改革の実現のため
事業主の皆さまを支援しております

本日は、安心して働き続けられる職場環境づくりを目指し、パワーハラスメントの正しい理解と防止策について説明をさせていただきます。

どうぞよろしくお願いたします。

センターでは、事業主様からののご要望や職場のあらゆる相談に対し、訪問コンサルティングや社内研修・説明会を実施しております。

あなたの会社の働き方改革!!

社会保険労務士が**直接訪問**し、**無料**で、あなたの会社の**働き方改革、労務管理全般**を**支援**させていただきます。 **お気軽にお電話くださいませ。**

該当する☑はありますか?

<input type="checkbox"/> 年次有給休暇・特別休暇の取得促進	<input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金 (不合理な待遇差の解消)	<input type="checkbox"/> 女性活躍
<input type="checkbox"/> 就業規則	<input type="checkbox"/> 職務分析・職務評価	<input type="checkbox"/> 仕事と育児・介護等との両立支援
<input type="checkbox"/> 36協定	<input type="checkbox"/> 人手不足の解消	<input type="checkbox"/> 生産性向上による賃金引上げ
<input type="checkbox"/> 長時間労働の是正 (時間外労働の上限規制)	<input type="checkbox"/> 業務改善助成金	<input type="checkbox"/> しわ寄せ防止
<input type="checkbox"/> ハラスメント防止	<input type="checkbox"/> キャリアアップ助成金	<input type="checkbox"/> テレワーク
<input type="checkbox"/> 兼業・副業	<input type="checkbox"/> その他助成金	<input type="checkbox"/> その他

問題解決のためのメニュー

- 無料 電話による相談
- 無料 訪問によるアドバイス
- 無料 セミナー開催

社労士の守秘義務 あなたの大切な情報、確実に守ります。安心してご相談ください。秘密は厳守いたします。

社労士の無料訪問支援 社労士のチカラを、あなたの職場に。無料訪問サポート実施中!

お気軽にお申し込みください

ホームページはこちら 訪問コンサルティング申込はこちら

社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家が対応します

目次

1 はじめに

2 ハラスメントとは (ハラスメント防止法)

3 ハラスメントの対処法

4 ハラスメントの予防策

5 まとめ

1

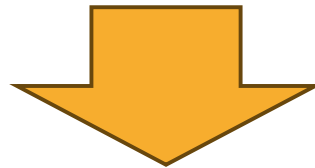
はじめに

1. はじめに

労働施策総合推進法（パワハラ防止法）の施行

労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が改正され、2020年6月1日より施行、中小企業にも2022年4月1日より適用されました。

- パワハラ防止指針の明確化と周知・啓発
- 苦情などに対する相談体制の整備
- 被害を受けた従業員へのケアや再発防止
- 事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止



男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の改正（参考）

- 職場におけるセクハラ・マタハラ等の防止対策も強化（本日はパワハラに特化してご説明します）

精神障がいの労災認定基準の改正「パワハラ」認定項目の追加

- 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた場合や同僚等から、暴行または（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた場合が、具体的な出来事として例示されています。

1. はじめに

ハラスメントのない職場づくり

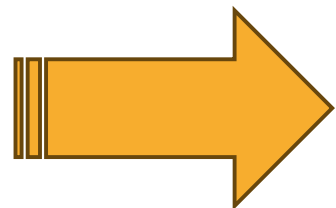
社員の健康と企業の持続可能な成長に向けて

- ① ハラスメントの理解
- ② コミュニケーションの充実
- ③ 相談窓口の設置 (設置の義務・雇入れ通知書に明示の義務)
- ④ 管理職の役割
- ⑤ ストレス要因の軽減 (職場の空気はどうかな)
- ⑥ 傾聴 (相手の気持ちに寄り添いながら、話を聴く)

1. はじめに

現実では

- 頭で解っているが、なかなか上手くいかない
- 挨拶がない。すぐ隣の人にも声をかけずにLINE、チャットで話しかけている
- そもそもコミュニケーションがスムーズならハラスメントは起きない



社長さん・管理職の本音

1. はじめに

相談内容の例

- 自分の思うとおりに進まない、モノや人にあたり、怒りをあらわにする。
- 自分が悪いケースでも、他人のせいにする。
- 相手の落ち度を集中的に攻めて、メンタル的にダメージを与える。
- 自分の指示通りに動くよう、アメとムチを使い分ける。
- 自分をいい人間だと思わせることを強要してくる。
- ハラスメントだという自覚がない。

1. はじめに

「職場のハラスメントについて」

令和5年度 職場のハラスメントに関する
実態調査（厚労省・2024年5月公表）では

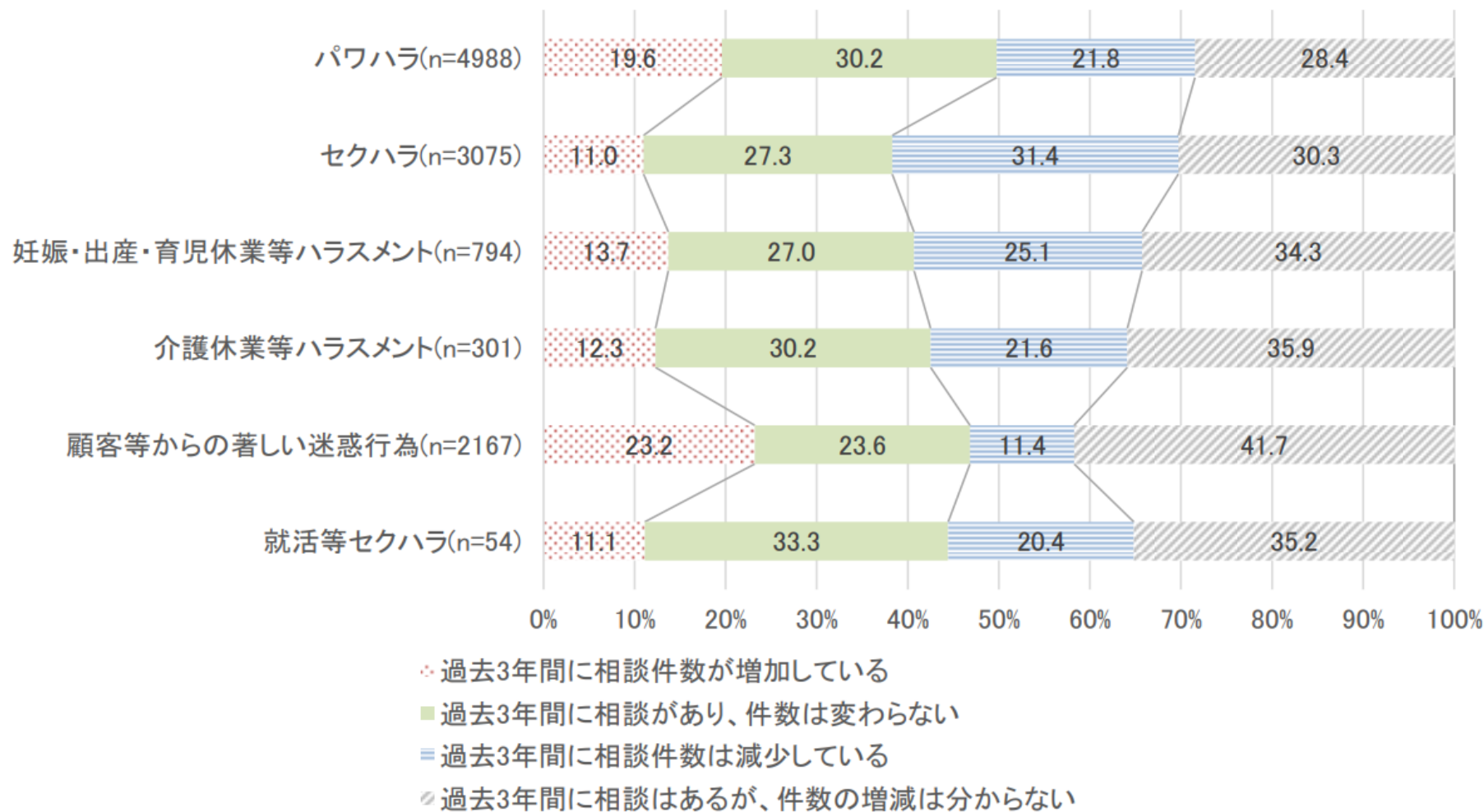
今・・・パワハラの実態は？

今・・・現状はどうなの？



企業におけるハラスメント発生状況

図表 5 過去3年間に相談があった企業における相談件数の推移(ハラスメントの種類別)

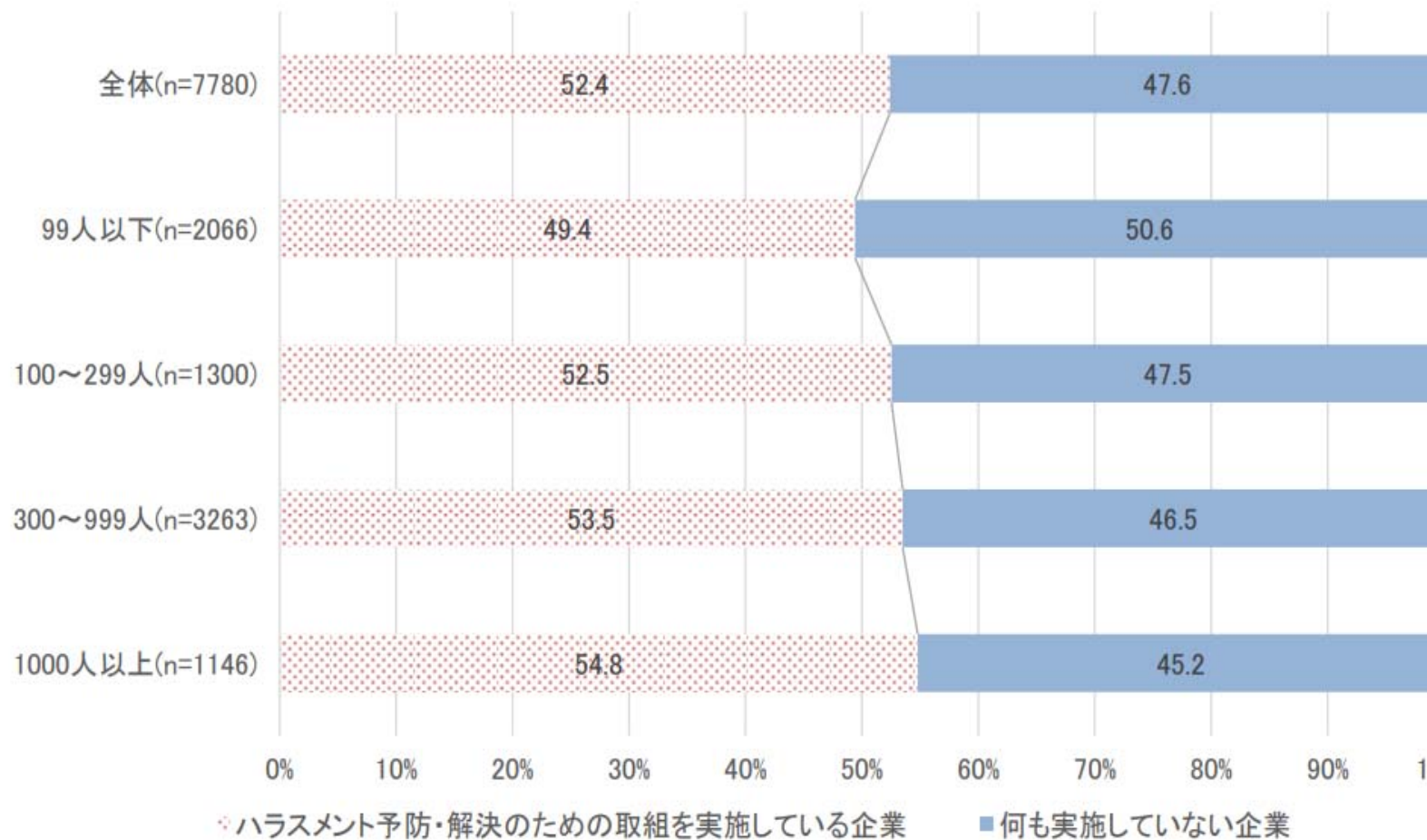


10

令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告より パワハラ相談：64.2%（令和2年比+16.0%） 労働者のパワハラ経験率：19.3% 精神障害労災認定件数（令和6年度）：1,055件（初の1,000件超え・6年連続最高更新）、うちパワハラ起因224件

企業におけるハラスメント発生状況 (就活など)

図表 12 就活等セクハラ予防・解決の取組の実施有無(従業員規模別)

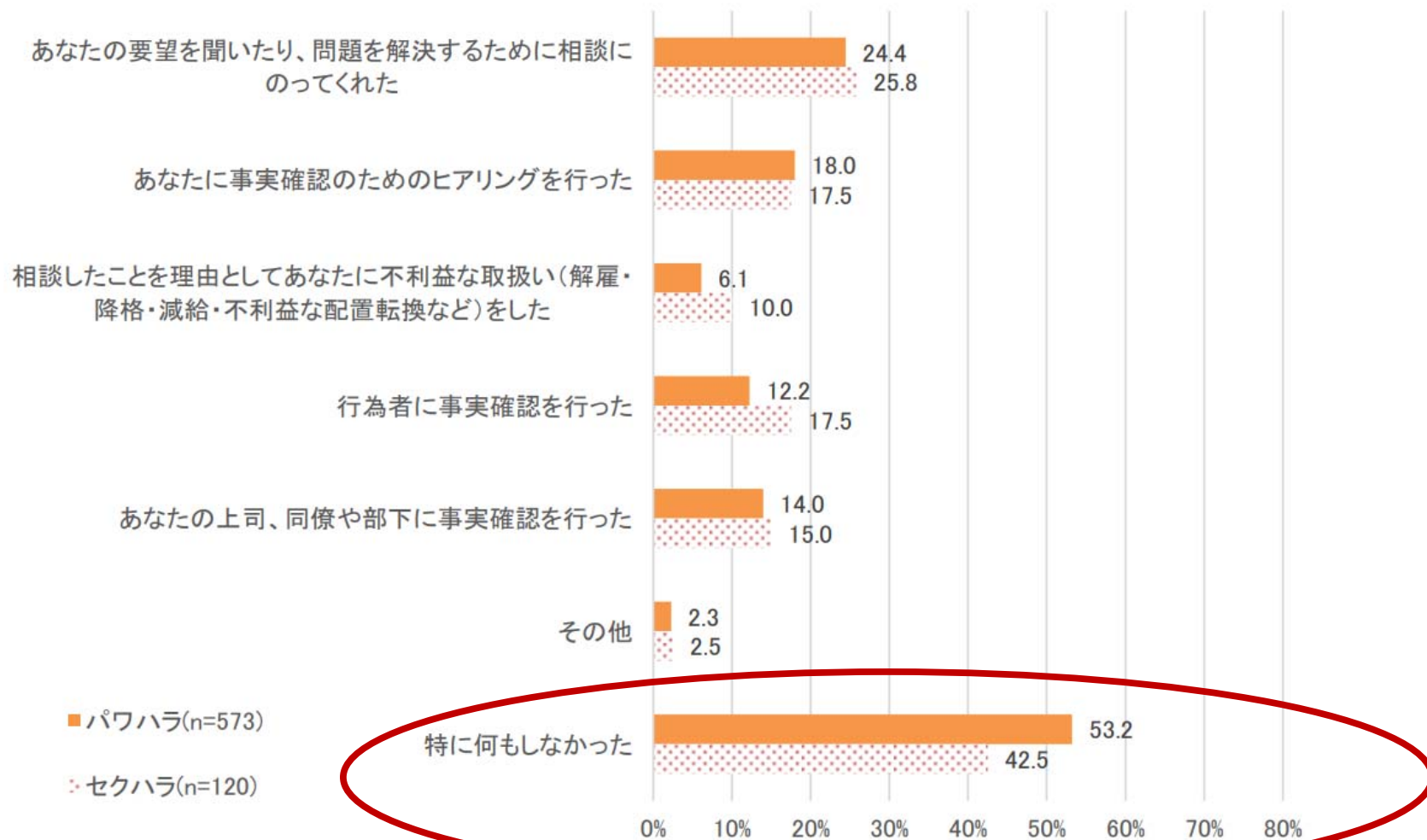


(対象: 全企業(n=7,780))

令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査 (2024年5月公表) より

ハラスメント 認識した後の勤務先の対応

図表 20 パワハラ/セクハラを受けていることを認識した後の勤務先の対応



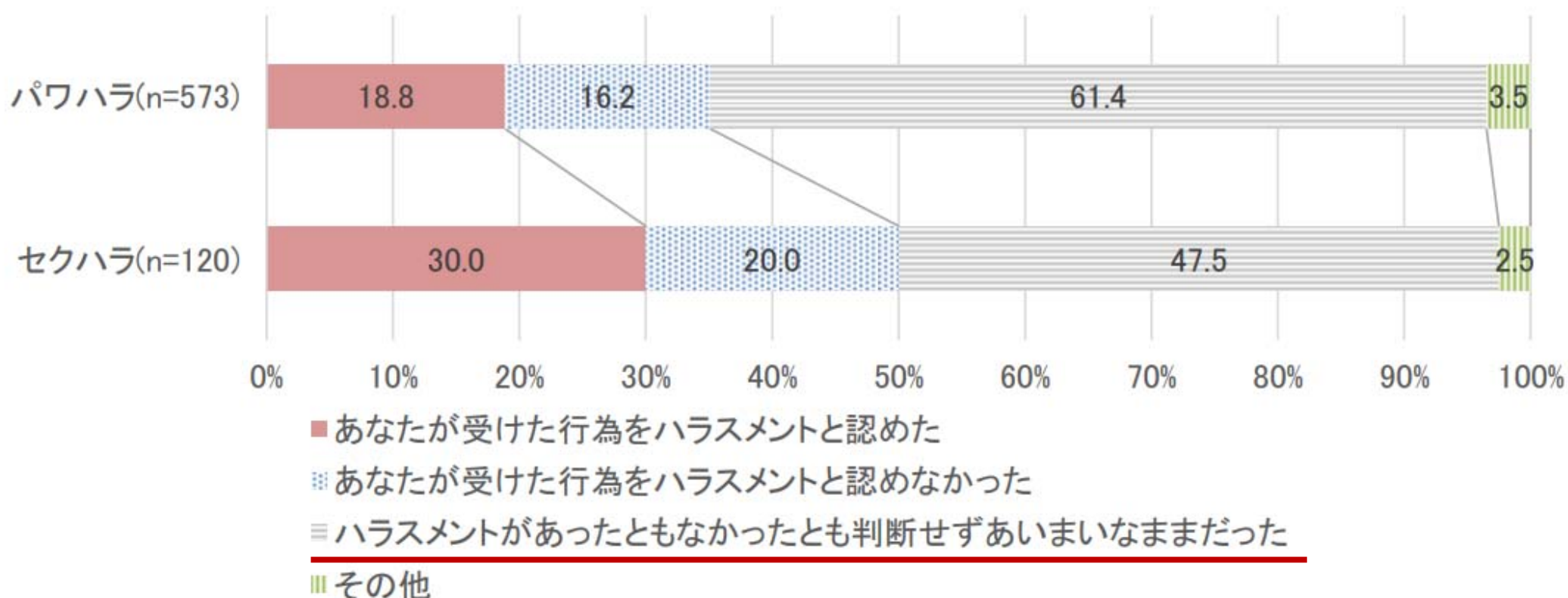
(対象: ハラスメントを勤務先が認識していたと回答した者 パワハラ:n=573、セクハラ:n=120)

令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査 (2024年5月公表) より



勤務先のハラスメント認定

図表 22 勤務先によるパワハラ/セクハラの実態調査結果

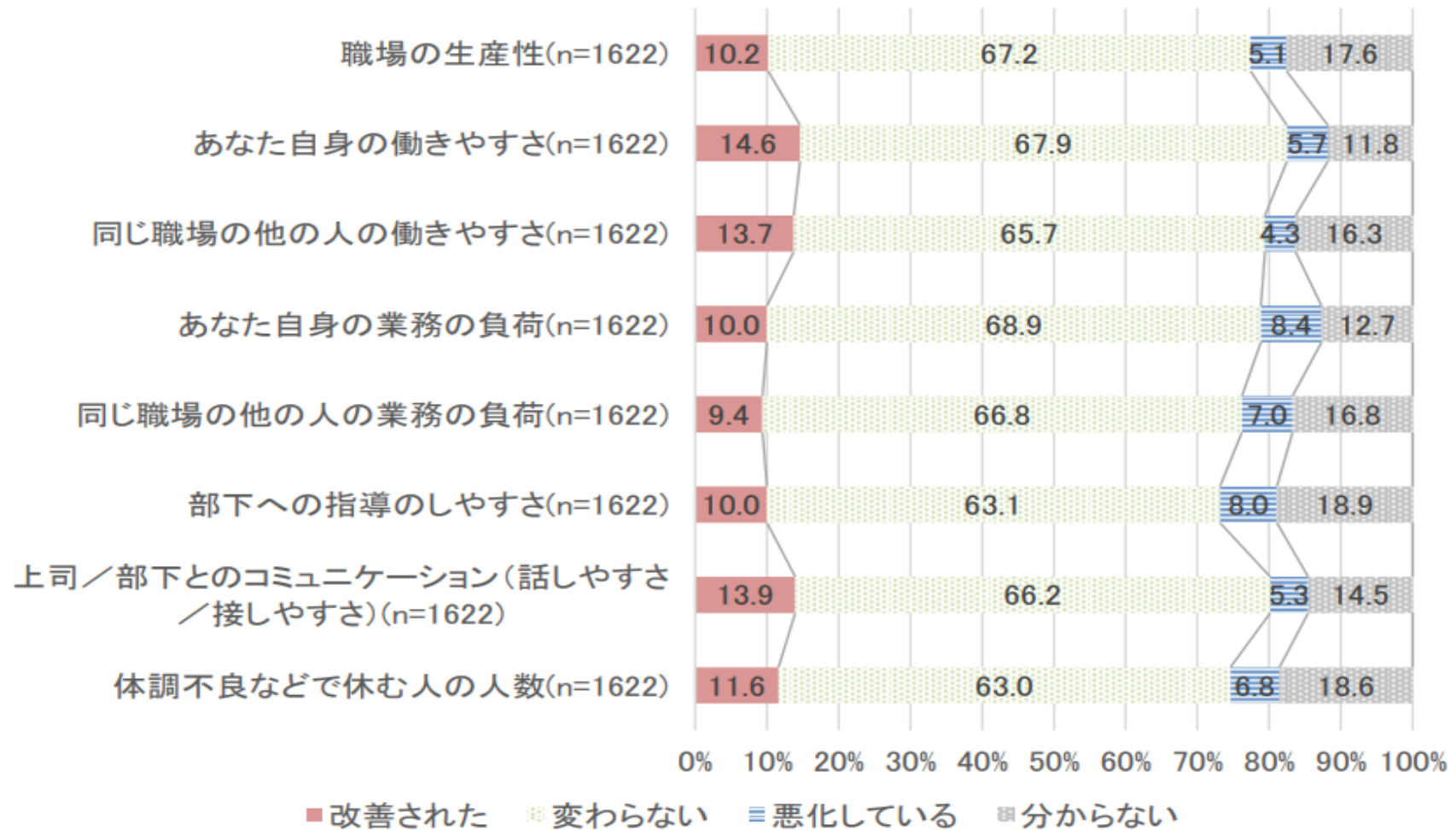


「ハラスメントがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」が最も高い

13

取組みによる職場の変化

図表 29 ハラスメント予防・解決の取組による職場の変化
(勤務先の取組を「取り組んでいる」と評価した者)



令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査 (2024年5月公表) より

2

ハラスメントとは ハラスメント防止法とは

パワハラ防止法とは？

職場におけるパワーハラスメントの定義

次の①から③の要素をすべて満たす行為を言います。



3 要素 6 類型 と言います

①. 優越的な関係を背景とした言動身体的な攻撃

②. 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

③. 労働者の就業環境が害されるもの



次項が、代表的な言動の6つの類型となります。

パワハラ防止法とは？

パワーハラスメントに該当するかは状況によって大きく左右されますが、代表的な言動として**6つの類型**が定義されました。

1. 身体的な攻撃

- 殴打、足蹴りを行う
- 相手に物を投げつける

2. 精神的な攻撃

- 人格を否定するような言動を行う
- 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. 人間関係からの切り離し

- 意に沿わない社員に対して、長期間にわたり隔離する
- 同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

4. 過大な要求

- 新卒採用者に必要な教育を行わず見合わない目標を課す
- 業務とは関係ない私的な雑用を強制的に行わせる

5. 過少な要求

- 管理職の社員を退職させようとする見合わない業務を行わせる
- 気に入らないからと嫌がらせのために仕事を与えない

6. 個の侵害

- 職場外でも継続し監視したり私物の写真撮影をしたりする
- 社員の機微な個人情報、本人の了解を得ずに暴露する

2. ハラスメントとは

あなたの周りにありませんか？こんなパワハラ。

①身体的な攻撃



- 殴打、足蹴りを行う
- 相手に物を投げつける

②精神的な攻撃



- 人格を否定するような言動を行う
- 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返し行う

③人間関係からの切り離し



- 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

④過大な要求



- 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

⑤過小な要求



- 管理職でも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

⑥個の侵害



- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

2. ハラスメントとは

- **職場とは**

職場は事業場だけではなく、業務開始前後やその後の飲食会合などにも関係します。

- **優越的な関係**

上司から部下への関係性だけではない。
数人の部下からの無視・資格保持者、経験者からの人格否定的な言葉・挨拶もしない部下等も関係します。

2. ハラスメントとは（参考：代表的なハラスメントの種類）

『アルハラ』 = アルコールハラスメント

飲酒の強要・イッキ飲み・飲めない人への配慮を欠くこと

『モラハラ』 = モラルハラスメント

精神的DVのことで、相手を精神的においつめること

『オワハラ』 = 就活終われハラスメント

求職者に対し他社の選考辞退を条件に内定を出すこと

『ハラハラ』 = ハラスメントハラスメント

なんでもかんでもハラスメントと騒ぐハラスメント



引用：株式会社エージェント『[みんなのキャリア相談室](#)』
48種類ハラメント

- ・「こんなの社内に対応できるかな。」
- ・「他の仕事で手一杯なのに、対応が難しい。」
- ・「なんでもハラメントと言われたら部下に指導なんてできないよ。」
- ・「頭を悩まして、時間をつかって、たまらないよう。」

2. ハラスメントとは

ハラスメントの判定基準

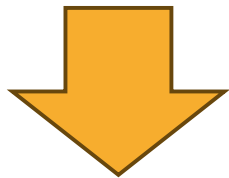
被害者にとっては嫌がらせとなっても、一般人にとっては嫌がらせと思えない場合にはハラスメントとは認めないケースもあります。

「自分の家族が被害者になったと仮定したとき許せるか」
そんな目線で考えてみると理解しやすいでしょう

2. ハラスメントとは

ハラスメントの判定基準

また「**業務上の必要性**」に基づく言動は
ハラスメントには該当しません。



とは言うものの

相手の感じ方・受取り方によっては・・・

2. ハラスメントとは

ハラスメントの判定基準

ハラスメント行為になるかどうかは
『被害者の感じ方（主観）』
によって決められます。

相手が嫌だと思う行為は、行為者の意図に関わらず
ハラスメントと認定される可能性があります

2. パワーハラスメントとは

ハラスメントの種類は大きく分けて2種類

対価型

ハラスメントを受けた者が解雇、降格、減給などの
(被害者が) 直接不利益を被るもの

環境型

ハラスメントを受けた者が就業環境が害された結果、
(被害者が) 能力の発揮に重大な悪影響が生じるもの、また就業が継続できない程度の支障が生じるもの

誰が見てもわかりやすい「対価型」だけでなく、近年は「環境型」の範囲が拡大し、トラブルが起きやすくなっている

2. ハラスメントとは

ハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況による。

**「業務上の指導の範囲を超えた言動・行為」
「就業環境を害される（精神的・身体的苦痛を
与える）」**

この判断は

⇒労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要となってくる

2. ハラスメントとは

職場における優位性の悪用・認識不足

(個々の価値観)

経営層や管理職、社員の中には、「仕事である以上は厳しい指導をするのが当たり前」と考える人も存在する。

(相手への配慮)

業務上必要であるからといって、どのような指導方法も許されると考え、相手の気持ちを一切考えることなく指示や指導をすることで、ハラスメントに直結するケースが多い。

2. ハラスメントとは

価値観や考え方の違い (その理解や知識不足)

「冗談のつもり」「コミュニケーションの一環」、悪気はなくても、何気ない言動によって相手が不快な感情を抱くと、ハラスメントとなる場合もある

「これは男性の仕事」「これは女性の仕事」
個人の価値観にとらわれていることで、意図せずパワーハラスメントに繋がるケースも考えられる

* 男性が多い職場では

「若手には雑務だけやらせればいい」「経験年数が少ないくせに意見するな」といった企業風土が根付いているケース

⇒その職場全体が「無意識にパワーハラスメントに加担している」と言われることもある

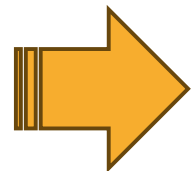
2. ハラスメントとは

業務上の指導とパワーハラスメントとの違い

■ 指導とは ⇒相手の成長を促すことが目的

■ パワーハラスメントとは ⇒優位的地位や立場にある人が、相手を自分の思いどおりにしたいという気持ちがある

- 相手のことを考えず、自身や組織の利益を優先する行為
- 業務の範囲を著しく超えている行為



理解不足により

- ① 職場内でパワーハラスメントが蔓延する可能性がある
- ② 社員が働きづらい職場になり、退職者の増加などの影響がある
- ③ 企業イメージが悪くなる

2. ハラスメントとは

業務上の指導とパワーハラスメントとの違い

心の中
モヤモヤ
が発生

	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、 または健全な職場環境を 維持するために必要なこと
態度	<ul style="list-style-type: none">・威圧的、攻撃的、否定的、批判的	<ul style="list-style-type: none">・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ずに	<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	<ul style="list-style-type: none">・いらいら、怒り、嘲笑、冷徹、 不安、嫌悪感	<ul style="list-style-type: none">・好意、穏やか、きりっとした
結果	<ul style="list-style-type: none">・部下が萎縮する・職場がぎすぎすする・退職者が多くなる	<ul style="list-style-type: none">・部下が責任を持って発言、行動する・職場に活気がある

2. ハラスメントとは

言葉を発する時 ・ 行動する時

タイミングやその時の自分の感情をまず
意識すること (ひと息)

自分にも冷静になれる

2. ハラスメントとは



こんな発言は『パワハラ』！

加害行為に至らなくても、発言だけで危険性が高く、パワハラとなる言葉

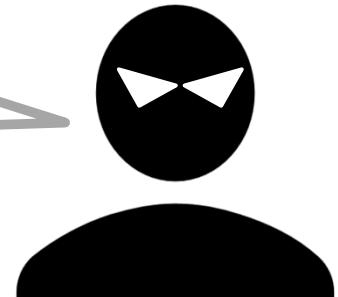
- 「殺すぞ」
- 「殴るぞ」「蹴るぞ」「叩くぞ」
- 「仕事でミスをしたら家に火をつけてやる」
- 「お前の家族を痛めつけてやる」「子供がどうなってもいいのか」

感情的に怒りを発散する、人格否定的な言葉は、パワハラになりがち

- 「馬鹿」「アホ」「ゴミ」「カス」「人間失格」
- 「うざい」「きもい」「サボり魔」
- 「会社に存在する価値がない」「能無し」
- 「お前の声を聞いていると無性に腹が立つ」「こんな簡単な仕事もできないのか」

再発防止と言っても、不満ぶつけ、執拗に過去のミスを掘り返す

- 「やる気がないから失敗したんだ」
- 「あれほどのことをして許されると思っているのか」
- 「自分が馬鹿だったとみんなの前で認めろ」
- 「二度と同じ仕事は任せない」



昔は

2. ハラスメントとは



こんな発言は『ハラスメント』！

若い子のお茶はおいしいな。

新米のくせに生意気だな

今までの成功は
まぐれだよ

男のくせに

今は

2. ハラスメントとは



こんな発言は
『ハラスメントというより???』！

お茶を飲みたいなら、
帰って奥さんにいれても
らってください。

挨拶はさっきラインを
入れていますよ。
休みもいれときました。

今月はピンチなの
で居残りします



価値観の違いですか

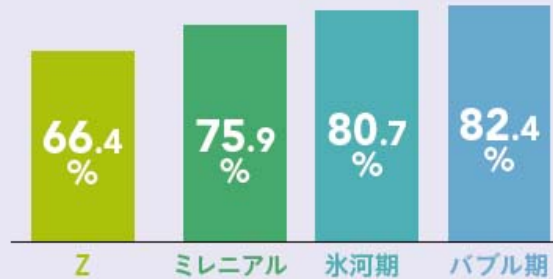
参考資料

令和時代の新人は

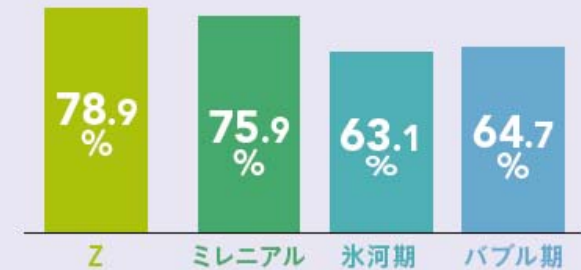
「失敗を恐れる気持ち」
「他人からの評価」は
各世代とのギャップが大きい



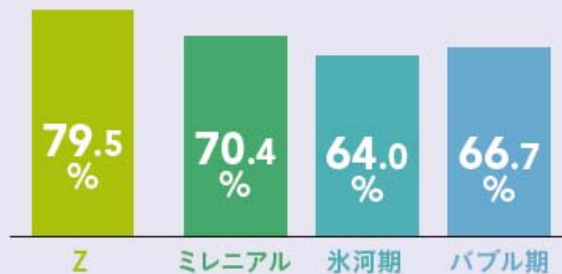
Q 失敗を恐れない
A. YES



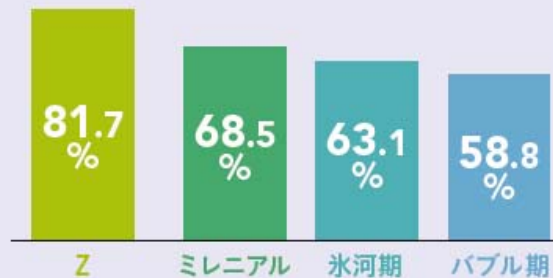
Q 失敗したくない
A. YES



Q 恥をかきたくない
A. YES



Q 他人からの評価が
気になる
A. YES



Q わからないことは
教えてもらえるもの
A. YES



画像引用：株式会社日本能率協会マネジメントセンター
「イマドキ若手社員が感じる世代間ギャップとは【若手意識調査2020】Vol.3」

2. ハラスメントとは

損害
賠償

部下の男性に対し、裸踊りを強要すること

(東京地方裁判所判決)

お前は覚えが悪いな。バカかお前は。社会人失格だ。お前は、トロくて仕事ができない。」

「上司である自分の顔に泥を塗るな」等の発言

(東京地方裁判所判決)

「あなたの給料で営業職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら営業職でも何倍の業績を挙げますよ。」との内容のメールを本人及び職場の同僚十数名に送った行為

(東京高等裁判所判決)

英文翻訳の経験のない者に対し、業務上の必要性の認められない英文翻訳業務をさせた行為

(東京地方裁判所判決)

他の従業員の前で「うつ病みたいな辛気臭い奴はいらん」等と罵倒する行為

(東京地方裁判所判決)

2. ハラスメントとは

いろいろな事例があります

1. 時間外労働時間だけでなく、執拗に、また長時間立たせたまま叱責したことなどを勘案して、業務起因性を認めた事例
2. 退職勧奨をしたところ、パワハラだと言われた事例
3. 朝遅刻したら、上司から注意を受けた。「おまえ、いつまで学生気分じゃないの?」「おまえ」の言い方はパワハラではないのかと言われている事例
4. 飲み会で女性社員が男性社員にお酒をついだところ「かわいいところがあるね。日頃からそうしてや」と言った事例
5. 朝礼の場で、課長から「君のミスで残業することになった。以後気をつけるように」皆の前で言われたのでハラスメントではないのかと言われている事例

2. ハラスメントとは

ハラスメントを行った者の法的責任

民事上の 損害賠償責任	不法行為による損害賠償責任(民法第709条) 損害賠償を受けた場合「精神的損害による慰謝料の他、相手方の負担した弁護士費用や裁判費用も行為者に負担させられる」ため、損害賠償の金額が高額となる場合も少なくない。	
刑事処分	強制わいせつ罪	6月以上10年以下の懲役
	名誉棄損罪	3年以下の懲役若しくは禁錮又は50万円以下の罰金
	脅迫罪	2年以下の懲役又は30万円以下の罰金
会社の 懲戒処分	ハラスメントを行った社員に対しては会社が懲戒処分をすることになるが、その場合最も重い「懲戒解雇」処分まで受けてしまう場合がある。懲戒解雇処分を受けると、退職金が支給されない・再就職が困難になるなど、今後の自分の人生だけでなく家族の人生にもかかわってくる危険性が出てくる。	

2. ハラスメントとは

ハラスメントを行った**会社**の責任

ほとんどの場合、
会社に対しても連帯責任を追究されます。

職場環境配慮義務

社員の職場環境を改善し、良好に保つよう配慮すべき義務

使用者責任

パワハラを行った社員の雇い主としての責任

3

ハラスメントの対処法

3. ハラスメントの対処法

まずは具体的な取り組み 出来ることから

- 1 トップからハラスメント防止の方針を発信
- 2 罰則規定や適用条件を明確にルールとして決める
- 3 職場にアンケートや実態調査を行う
- 4 従業員全員が理解できるように教育をする
- 5 相談窓口の設置と相談後の体制作りを学ぶ
- 6 相談窓口や研修制度の周知を継続的に行う
- 7 年に1度の定期調査による改善・再発防止に取り組む

3. ハラスメントの対処法

相談対応の具体的な流れ(基本)

*** プライバシーに配慮・守秘義務を意識して**

1. 迅速かつ正確に事実関係を確認する
2. パワハラの有無について判断する
3. 調査報告書を作成する
4. 被害者への配慮の措置を行う
5. 加害者に対する処分等の措置を行う
6. 再発防止に向けた措置を講ずる

3. ハラスメントの対処法

※ 懲戒処分では

懲戒処分を行うには、適切な手続きを経なければならない。

「労働基準広報 2022年8月11日」

3つのポイント

1. 従業員が事実調査に応じる義務を負うか否かは、当該従業員の職務内容や違反行為の性質等の事情を考慮して判断する必要あり。
2. 使用者は、事実調査に際し、違反行為を行った従業員に対し、必要な範囲で自宅待機を明示することができるが、原則として、自宅待機中の賃金を支払う必要がある。
3. 懲戒処分を下す際には、従業員に対し、事前に弁明の機会を付与することが必要となる。

3. ハラスメントの対処法

ハラスメント問題が生じてしまったときは、すみやかに問題解決を行うことが重要です。



3. ハラスメントの対処法

もし紛争になってしまったときは

- 上司を介在させ当事者間の話し合いによる解決
- 労働局のあっせん手続
- 社労士会労働紛争解決センター奈良
- 代理人弁護士による裁判外における話し合いによる解決
- 違法行為に対する損害賠償請求の裁判

3. ハラスメントの対処法

—参考資料—



～ 職場での労働関係のトラブルでお困りの方へ～

労働相談や個別労働紛争解決には、下記の機関・団体をご利用ください。

トラブル解決のために、以下のような方法を選択できます。

まずは相談したい

お話を伺い、解決に向けてアドバイスします。

簡易・迅速な話し合いにより解決したい

第三者が間に入り、当事者双方の主張を伺い、話し合いによる解決のお手伝いをします。

裁判所に法に則り判断してもらいたい

当事者双方の主張・立証に基づき裁判官等が最終的に判断等を行います。

【行政機関】

- ① 国（厚生労働省）
 - ・ 都道府県労働局等 総合労働相談コーナー
- ② 都道府県（※1）
 - ・ 労働委員会
 - ・ 労働相談センター等の労働相談窓口

③ 【民間団体】（※2）

- 日本司法支援センター(法テラス)(相談のみ)
- 都道府県弁護士会
- 都道府県社会保険労務士会
- 都道府県司法書士会
- 日本産業カウンセラー協会支部

【裁判所】

- 簡易裁判所
 - ④ 民事調停
 - ⑤ 少額訴訟
 - ⑦ 民事訴訟
- 地方裁判所
 - ⑥ 労働審判
 - ⑦ 民事訴訟

裁判外の制度で解決しなかった場合にも、裁判所の手続を利用することが可能です。

選択する際のチェックポイント

～ 以下のような視点を参考にしてください～

行政機関・民間団体による相談・解決

- ・ 労働関係の専門家などに第三者として間に入り、話し合いで解決する制度です。
- ・ 手続は非公開です。
- ・ 手続にかかる時間は、比較的短期間です。
- ・ 話し合いで解決するために、お互いに主張内容の譲歩が求められることがあります。
- ・ 相手方が話し合いに応じない場合や合意に至らない場合には手続終了となります。

裁判所による解決

- ・ 当事者双方の主張・立証に基づき裁判官等が最終的に判断等を行う制度です。
- ・ 訴訟の場合、手続は公開が基本となります。
- ・ 法律上の権利義務に関する主張書面や証拠書類の提出を求められる場合があります。
- ・ 解決までに一定の時間がかかることがあります。
- ・ 手続費用や代理人を選任した場合の費用等の金銭的な負担がかかる場合があります。

奈良働き方推進支援センターも
相談を受け付けています

4

ハラスメントの予防策

4. ハラスメントの予防策

ハラスメントを予防するには

- 社員全員が、こういった行為がハラスメント行為に当たるのかを理解すること
- 定期的にハラスメントについての講習・ディスカッションの場を設け、緊張感を継続すること
- 相談窓口を利用すること（弁護士事務所、社労士事務所、労働基準監督署・社外相談窓口）

などの準備ができます。

準備をしておくことで、もし問題が起きてしまったときの被害を最小限にすることができます。

3. ハラスメントの予防策

定期的に従業員全員が
理解できるように教育をしましょう

■ 実施研修例

- ・ 管理職向けハラスメント研修
- ・ 一般従業員向けハラスメント研修
- ・ コミュニケーション研修
- ・ ビジネスマナー研修
- ・ アンガーマネジメント研修
- ・ メンタルヘルスケア研修

3. ハラスメントの予防策

相談窓口の設置と相談後の体制作り

■ 内部相談窓口の例

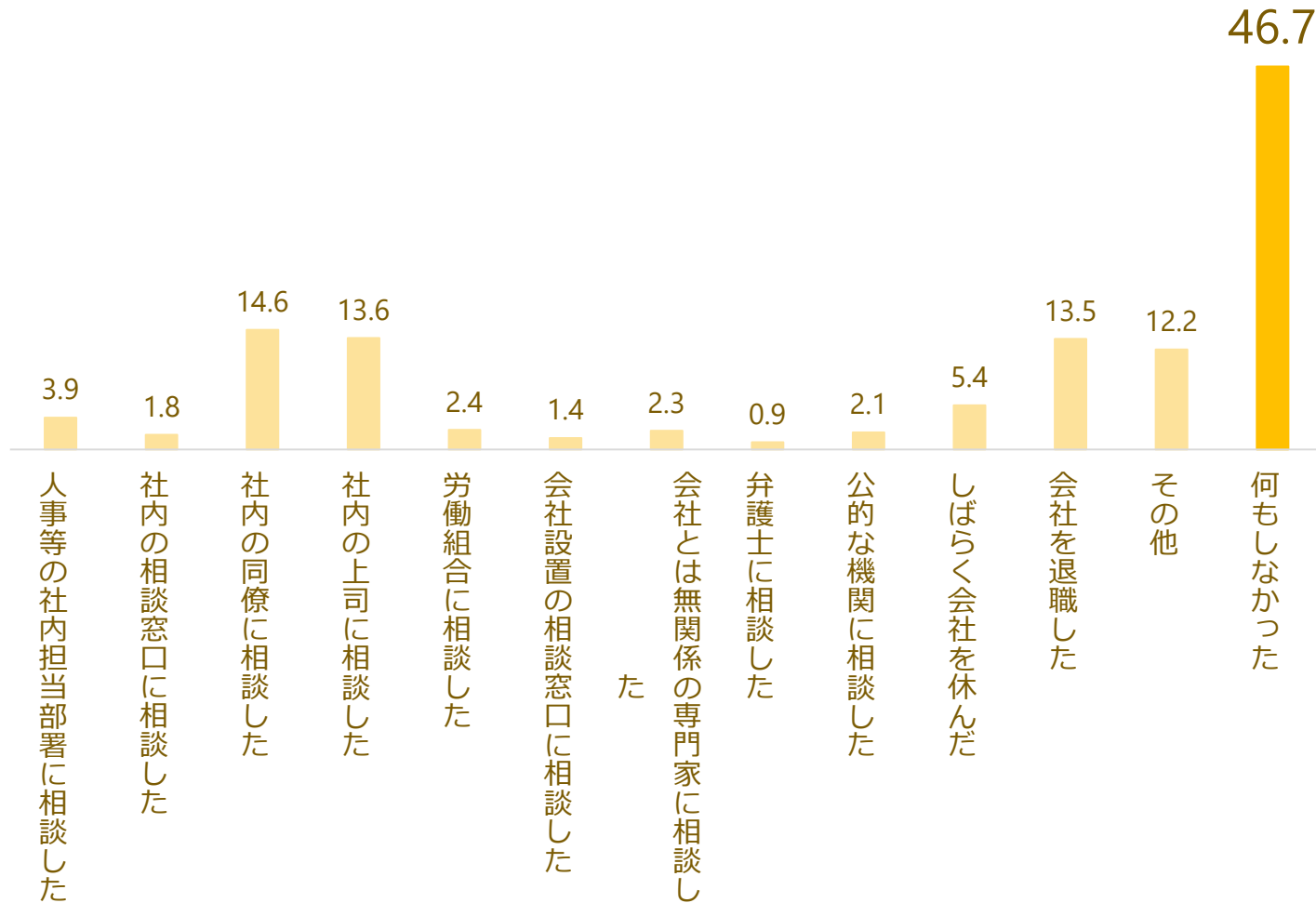
- ・ 人事労務担当部門
- ・ 労働組合
- ・ 社内診察機関・弁護士や社会保険労務士・産業医
- ・ ハラスメント等の相談窓口代行を専門的に行う企業

■ 体制作りの例 ⇒ 次の図

従業員調査 パワーハラスメントを受けた従業員の対応

従業員調査 パワーハラスメントを受けた従業員の対応 (%)

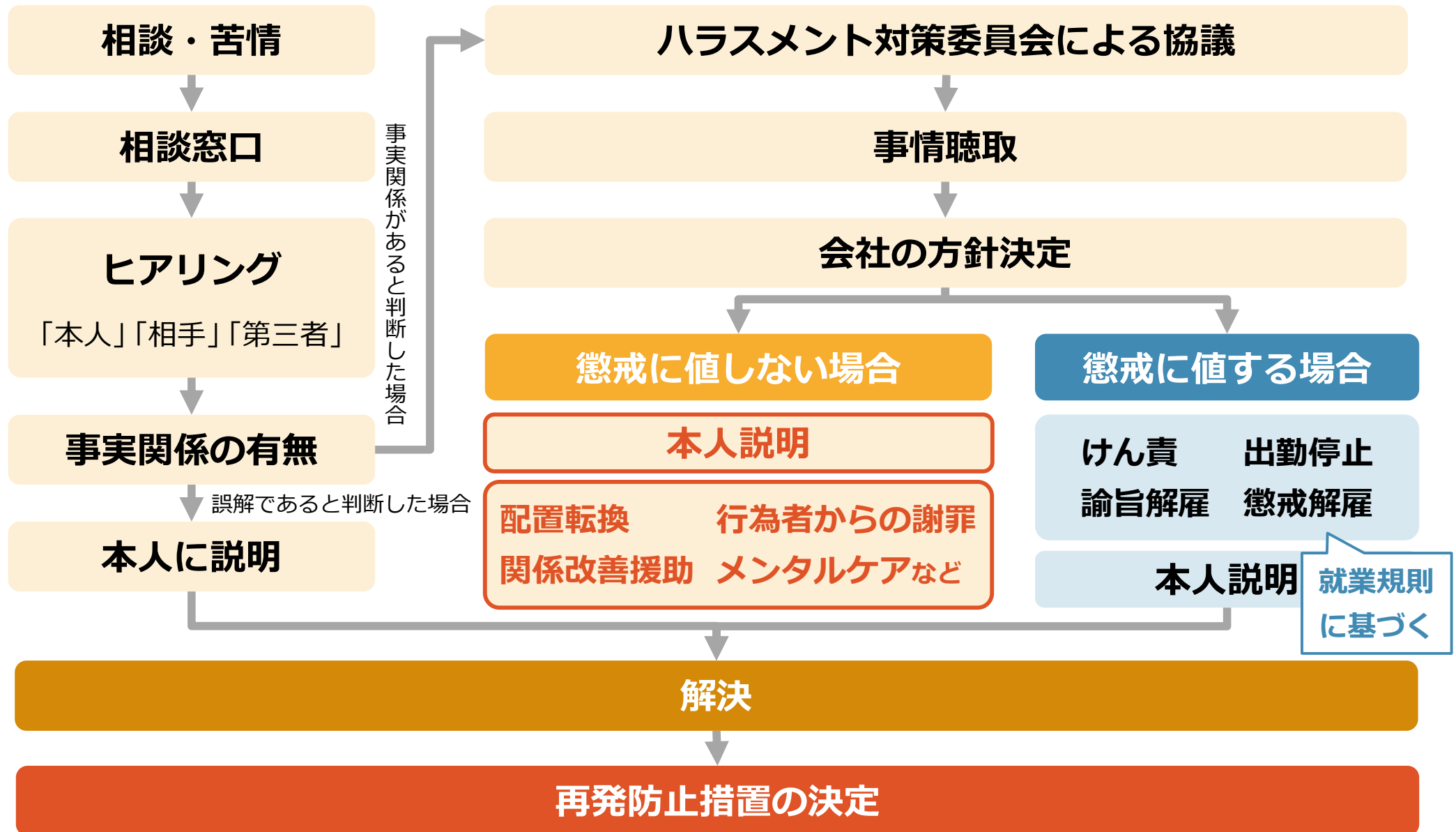
(令和5年度調査・一般サンプル労働者調査：8000人)



厚生労働省委託事業令和5年度 職場のハラスメントに関する実態調査 (2024年5月公表)

『※「何もしなかった」36.9%が最多 「家族・社外友人に相談」19.3%が2位 「何もしなかった理由」：65.6%が「解決しないと思った」』

3. ハラスメントの予防策



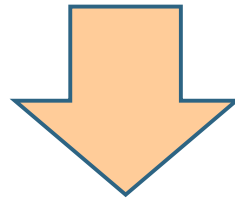
5

ま と め

まとめ

人間尊重の理念

- パワハラ・セクハラ・マタハラ等いかなるハラスメントも許されないが、本日はパワーハラスメントに特化しています。
- 職場におけるハラスメントが許されないのは、**人権尊重の理念に反する**からである。
- あからさまなパワーハラスメントは、受ける人の人格権・身体的自由といった**人権を侵害する行為**であり、違法行為とみてよい。
- 企業の取り組みの直接の根拠は、労働施策総合推進法30条の2、男女雇用機会均等法11条・11条の2、育児介護休業法25条に措置を講じていることにあると言えるが・・・



**良好な
人間関係
コミュニケーション**

人の嫌がる事はしない

5. まとめ

ハラスメント問題は、加害者には経済的な苦痛を、被害者には精神的・経済的な苦痛を与えます。

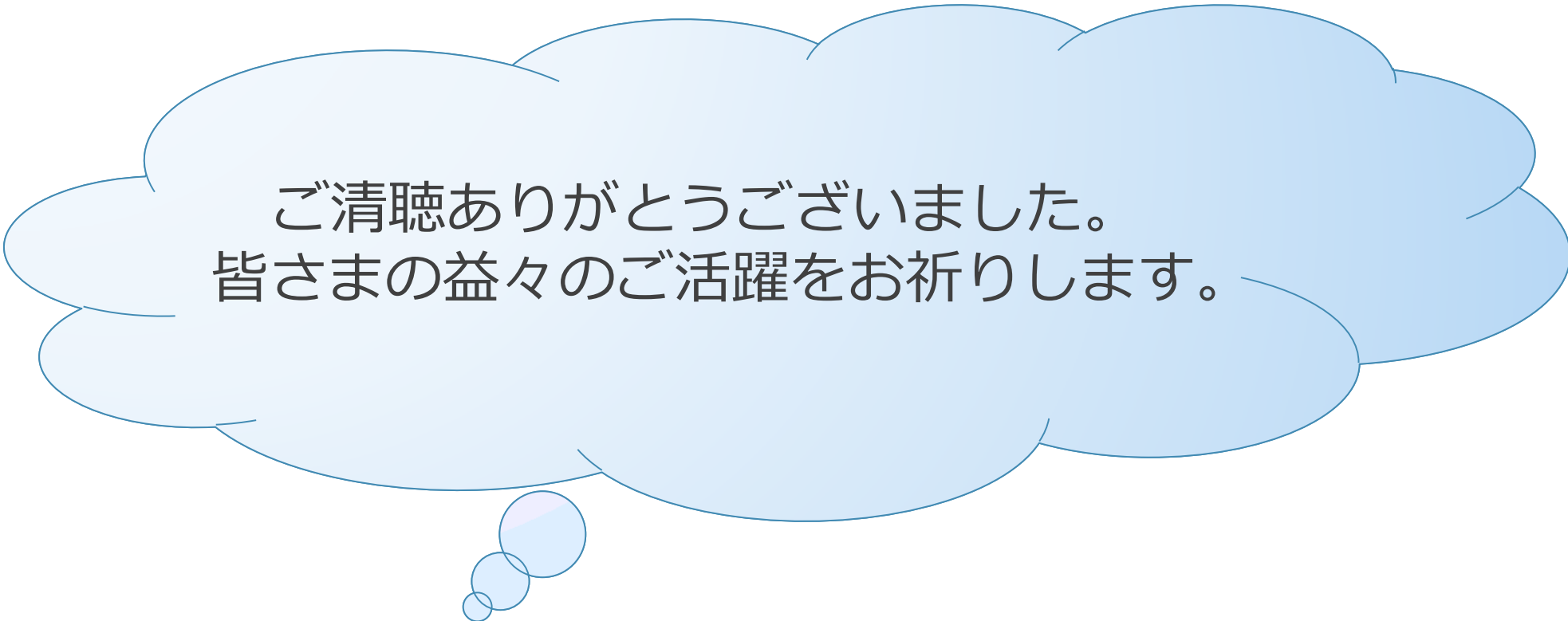
予防するにはハラスメントに対する知識を深め、社員同士緊張感をもって接することが重要です。

裏を返せば、ハラスメントに関する知識を深めることで全員が一層のパフォーマンスを発揮することができ、また気持ちよく働くことができる環境づくりにつながります。

それぞれの生きがい・働きがいにつながると思います。

みなさまの働きやすい会社づくりの一助となれば幸いです。

「職場に笑顔を・・・」



ご清聴ありがとうございました。
皆さまの益々のご活躍をお祈りします。