

～パワーハラスメント対策義務化から1年～

2023年3月27日
小林勝哉社会保険労務士事務所

- ✓ 本資料は、厚生労働省「あかるい職場応援団」のハラスメント関係資料を編集したものです。
- ✓ 解説動画は、次のURLからダウンロードすることができます。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/movie/index>

パワーハラスメント対策の義務化とは

労働施策総合推進法

第九章 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事業主の講ずべき措置等

(雇用管理上の措置等)

第三十条の二 事業主は、「① 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、「② 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「③ 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つ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。

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を定めるものとする。

(以下、省略)

【事業主が雇用管理上講ずべき措置】とは

1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

「当社は、ハラスメント行為は断じて許さず、すべての従業員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでいきます。

〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役社長 □□□□」

2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

人事部●●課： 内線●●

社内相談窓口： 内線●●

社外相談窓口： ●●-●●●●●●-●●●●●●

3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

4) 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

従業員が相談できるように相談窓口を設置しましょう

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備のポイント

従業員が相談できるように相談窓口を設置しましょう。

相談しやすくするために、相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないこと、相談窓口でどのような対応をするかを明確にしておきましょう。

相談対応は会社が責任をもって以下の流れで行いましょう。

1) 相談窓口（一次対応）

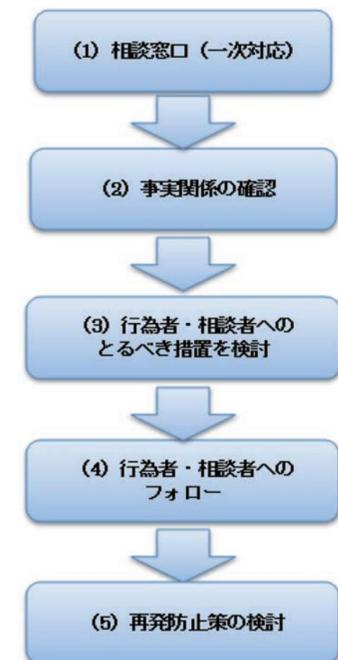
社内相談窓口は必須、社外相談窓口の併用は可

2) 事実関係の確認

3) とるべき措置の検討

4) 行為者・相談者へのフォロー

5) 再発防止策の検討



管理職研修一例 1 なぜパワーハラスメントが問題なの？

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



コンプライアンス上の問題

- 民法、刑法、就業規則違反



管理職研修一例2 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、「業務上必要かつ相当な範囲」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、「何やってんだ！」と叱った。

→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！」「仕事なくていいから帰って寝てろ！」などと言う。

✓それが日常的に繰り返される。

→パワーハラスメント行為に該当する場合があります。

業務指導は必要なことです。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えるといいわね。



管理職の皆さんには業務を円滑に進めるために、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・指導もその一つです。また、会社の業績向上や職場の目標達成のために、人材を育成するなど重要な役割を担っています。そのためには、時には厳しい指導も必要です。

厳しい指導であっても、「業務上必要かつ相当な範囲」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、取引先の約束の時間を間違えて、遅刻してきた部下がいたとします。この時、強い口調で叱ったとしても「業務上必要かつ相当な範囲」であるため、これだけでパワーハラスメントに該当するとは言えません。

しかし、この言葉に加えて、「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！」「仕事なくていいからかえって寝てろ！」など人格を否定するような言動は、パワーハラスメントに該当する場合があります。



業務上適切な範囲かどうか、が問題なんですね。

なんでもかんでもパワーハラスメントってということでは

ないんですね。

管理職研修一例3 パワーハラスメント行為者の責任

もし、あなたが行為者になったら……

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条の使用者責任

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**

社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

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

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。



管理職研修一例 4 あなたは大丈夫ですか？

- ✓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



管理職の皆さん、日頃の言動を振り返ってみてください。もし、上記に該当するようなことがあれば、これを機に改善するよう心掛けてみてください。

また、周囲でこのようなことを目にしたり、気付いたら、ぜひ、指摘し改善を図ってください。決して、放置することがないようにしましょう。

