

第47回 市民法律講座

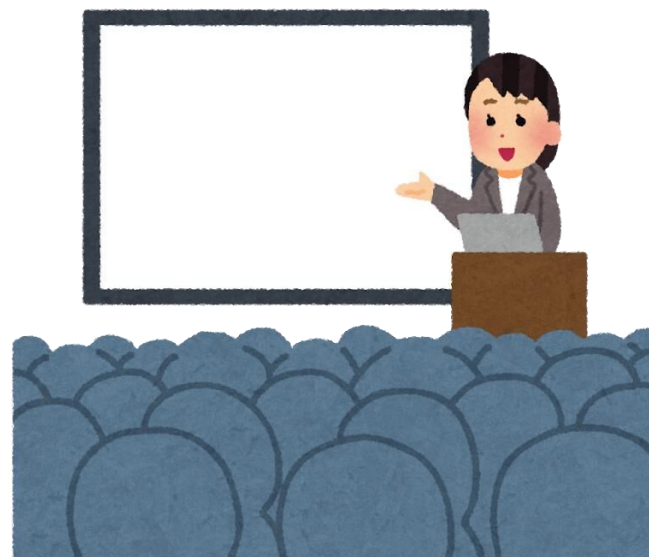
～ハラスメントについて学ぶ～

2025年(令和7年)3月8日

千葉県弁護士会

はじめに(本日の講座について)

- 目的
- 全体像



第1部 ハラスメント総論

「ハラスメント」とは？

- **嫌がらせ**。いじめ。「セクシュアルー」「パワーー」
英語では、苦しめること、悩ませること、迷惑の意。

【出典：デジタル大辞泉（小学館）】

様々な「ハラスメント」

あなたはどれだけ知っていますか？

様々な「ハラスメント」

セクシュアル・ハラスメント／セクハラ

→性的な嫌がらせをして相手の就業環境を害すること

様々な「ハラスメント」

パワー・ハラスメント／パワハラ

→優越的な関係に基づき、業務上必要な範囲を超えた言動により就業環境を害すること

様々な「ハラスメント」

カスタマー・ハラスメント／カスハラ

→客の立場を利用して自己中心的で理不尽な要求をする
行為

様々な「ハラスメント」

アカデミック・ハラスメント／アカハラ

→ 大学における学習・教育・研究上の不利益を与える嫌がらせ

様々な「ハラスメント」

アルコール・ハラスメント／アルハラ

→社会的な地位の強い者が立場を利用して弱い立場の人にアルコールを飲むように強要する行為

様々な「ハラスメント」

モラル・ハラスメント / モラハラ

→言葉や態度によって相手に精神苦痛を与える行為

様々な「ハラスメント」

マタニティ・ハラスメント／マタハラ

→妊娠をしている人や出産を終えた人への嫌がらせ

様々な「ハラスメント」

パタニティ・ハラスメント／パタハラ

→育児休暇制度を利用しようとする男性への嫌がらせ

様々な「ハラスメント」

レイシヤル・ハラスメント

→人種や民族的要素に基づく嫌がらせ

様々な「ハラスメント」

ジェンダー・ハラスメント

→「男らしさ」、「女らしさ」を強要する嫌がらせ

様々な「ハラスメント」

SOGI(ソジ※)ハラスメント／ソジハラ

→同性愛者に対して差別発言をするといった行為

※性的指向 (Sexual Orientation) ・性自認 (Gender Identity)

クイズ

次のうち、法律に定めがあるハラスメントはどれでしょうか？
(すべて選んでください)

- ① アルコール・ハラスメント(アルハラ)
- ② パワー・ハラスメント(パワハラ)
- ③ パタニティ・ハラスメント(パタハラ)
- ④ セクシャル・ハラスメント(セクハラ)
- ⑤ マタニティ・ハラスメント(マタハラ)

答 え

【答え】②、③、④、⑤

②・・・労働施策総合推進法

③・・・育児介護休業法

④・・・男女雇用機会均等法

⑤・・・男女雇用機会均等法

「ハラスメント」の歴史

- **平成元(1989)年** 福岡セクシャルハラスメント事件(提訴)
⇒「**セクシュアル・ハラスメント**」が新語流行語大賞(新語部門金賞)
- **平成9(1997)年** 男女雇用機会均等法改正(**セクハラ規定**)
- **平成13(2001)年** 「**パワー・ハラスメント**」の提唱

クイズ

「パワー・ハラスメント」とは、日本人によって提唱された和製英語である。○か×か？

答 え

【答え】○

2001年に東京のコンサルティング会社の代表者によって提唱された和製英語。

「ハラスメント」の歴史

- **平成26年(2014)年** 広島中央保健生協事件・最高裁判決
⇒「**マタニティー・ハラスメント**」がクローズアップ
- **令和元(2019)年** パワハラ対策を**事業主の義務化**
セクハラ等の**防止対策も強化**

クイズ

厚労省の最新調査(R5)で、企業に寄せられた相談で最も多かったのは？

- ①セクハラ
- ②パワハラ
- ③マタハラ
- ④カスハラ
- ⑤アルハラ



答 え

【答え】

②パワハラ(64.2%)

「ハラスメント」の発生状況

1 企業におけるハラスメント

(令和5年度厚労省委託事業・職場のハラスメントに関する実態調査・対象企業7780件)

①過去3年間の相談の有無(多い順)

- ・ **パワハラ** 64.2%
- ・ **セクハラ** 39.5%
- ・ **カスハラ** 27.9%

「ハラスメント」の発生状況

②過去3年間のハラスメント該当事例の有無

- **カスハラ** 86.8% (相談があった企業4985件)
- **セクハラ** 80.9% (相談があった企業4985件)
- **パワハラ** 73.0% (相談があった企業4985件)

「ハラスメント」の発生状況

2 過労死・過労自殺の労災認定におけるハラスメント

(厚労省・令和5年度「過労死等の労災補償状況」)

＜精神障害に関する事案の労災補償状況＞

・支給決定件数 883件

- ①「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」157件、
- ②「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」111件
- ③「セクシュアルハラスメントを受けた」103件

「ハラスメント」問題の深刻さ

1 労働者個人のリスク

- ・個人の尊厳・人格を不当に傷つける
→放置すれば、心身の健康悪化により、休職・退職・命の危険

2 企業へのリスク

- ・職場秩序の乱れ、職場全体の生産性への悪影響
- ・社会的評価へも悪影響

「ハラスメント」が問題となる場面

- 1 企業が措置義務を講ずべき場面
- 2 企業が懲戒処分等を検討すべき場面
- 3 不法行為が問われる場面
- 4 安全配慮義務違反が問われる場面
- 5 労災認定の場面

「ハラスメント」のレベル

- ① **企業秩序** 違反行為
- ② **労働法上** のハラスメント 該当行為
- ③ **民法上** の不法行為
- ④ **刑法上** の犯罪

「ハラスメント」の要因

1 心理的要因

- 親和欲求、顕示欲求・・・セクハラ
- 支配欲求、優越欲求、承認欲求、親和欲求、服従欲求
..... パワハラ

※自己評価に対する認知の歪み、コミュニケーション能力の低下

「ハラスメント」の要因

2 社会的要因

- 人権意識・価値観の多様化

- 労働環境の変化

(非正規労働の増加と過剰な成果主義)

「ハラスメント」の法規制

1 法令に定めがあるもの

- ①セクハラ(男女雇用機会均等法)
- ②パワハラ(労働施策総合推進法)
- ③妊娠・出産等ハラスメント(男女雇用機会均等法)
- ④育児・介護休業等ハラスメント(育児介護休業法)

「ハラスメント」の法規制

2 指針が言及するもの

①カスハラ ※

②SOGIハラ

※最近では条例化の動き

⇒東京都カスハラ防止条例(令和7年4月施行)

「ハラスメント」への法規制

3 法規制の内容

- ①事前の措置義務(発生防止態勢)
- ②事後措置義務
- ③紛争解決援助制度

※ハラスメント自体の直接禁止規定はない
(ILO条約批准国からは批判あり)

「ハラスメント」の相談窓口

＜職場のハラスメントに関連する相談機関＞

- ①総合労働相談コーナー（各都道府県労働局）
- ②都道府県労働委員会・都道府県庁
- ③弁護士会（※）
- ④法テラス（日本司法支援センター）
- ⑤みんなの人権110番（全国共通人権相談ダイヤル） 等

「ハラスメント」の相談窓口

※千葉県弁護士会の相談窓口(労働専門相談)



電話番号 043-306-2809(予約受付)

受付時間 平日午前10時～午後4時(昼休みを除く)

相談料 【労働者】初回30分無料。以後30分ごとに5,500円(税込)

【経営者】30分5,500円(税込)、1時間11,000円(税込)

場所 担当弁護士の仕事所

「ハラスメント」の紛争解決手段

- 1 都道府県労働局長による助言、指導、勧告
- 2 労働局・労働委員会によるあっせん
- 3 弁護士会によるあっせん、仲裁等
- 4 裁判所の手続
 - ①民事調停
 - ②労働審判
 - ③民事訴訟

第2部 セクシャル・ハラスメント

セクシャル・ハラスメント

【最近の報道より】

- 女性職員へセクハラ疑い報道の町長 辞職勧告決議可決 岐阜
- 「愛人になれば投資」 女性起業家へのセクハラ被害深刻
- 就活生のセクハラ被害深刻
- 演劇・映画・芸能界のセクハラ事件
- 教師から児童・生徒に対するセクハラ事件



etc...

セクシャル・ハラスメント

- ①他の者を不快にさせる職場における性的な言動
- ②職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動

(人事院HP)

セクシャル・ハラスメント

①他の者を不快にさせる職場における性的な言動

- ・職員が他の職員を不快にさせること
- ・職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること
- ・職員以外の者が職員を不快にさせること

セクシャル・ハラスメント

②職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動

セクシャル・ハラスメント

ポイント: 「不快にさせる」

👉 その言動を受けた人が、どう感じるか。受けた人が不快に感じたらそれはセクハラに当たり得る。想像力！

セクシャル・ハラスメント

- ① 女性から男性に対する発言・行動
- ② 同性から同性に対する発言・行動
- ③ いわゆるLGBTに対する発言・行動
→セクハラとなりえる。

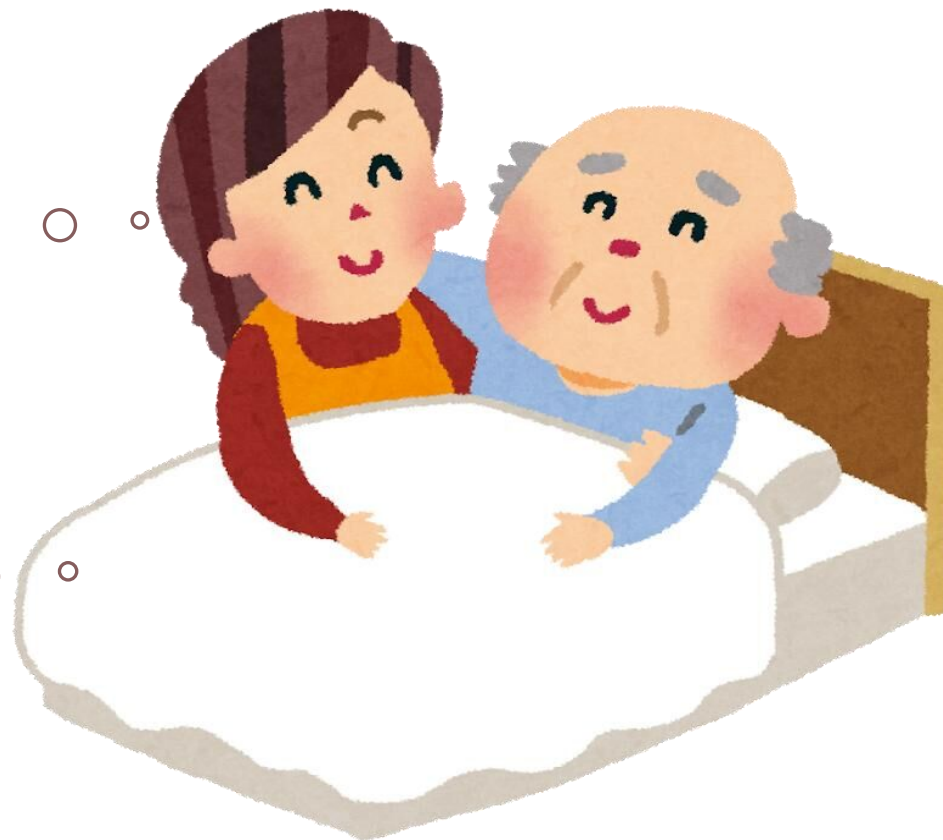
他人事ではない？！「無意識」のセクハラ

①

●たとえば病院で...

寂しいから一緒に
布団で寝てほしい

眠るまで手を握って
いてほしい



他人事ではない？！「無意識」のセクハラ

②



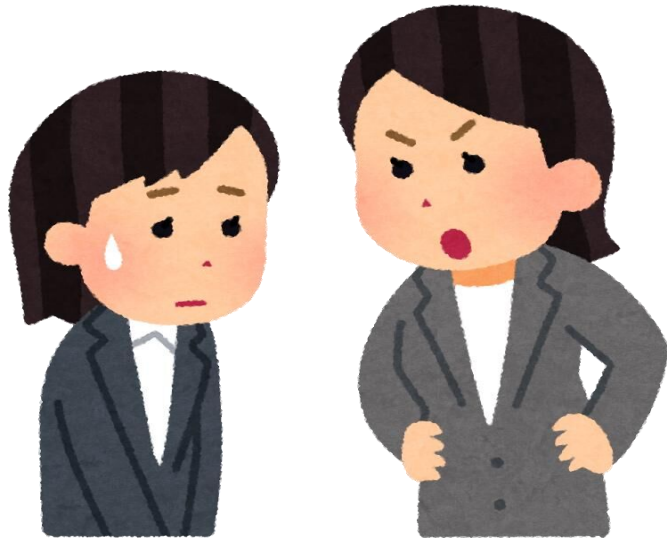
若いBちゃんがいると職場が明るくなるねえ！

Bちゃんの髪はいつもきれいだね

Bちゃんの働きぶりは男いらずだね

他人事ではない？！「無意識」のセクハラ

③



「男のくせに根性がない」「女に仕事はまかせられない」

どうして結婚しないの？彼女いないの？



セクシャル・ハラスメント発言一覧集

●身体的特徴を指摘する発言

(性的な関心、欲求に基づくもので殊更に身体的特徴を指摘する発言も含まれる)

「スリーサイズは？」 「安産型の体型だよね」

「脱ぐと案外大きいんじゃない？」

「ブス」 「デブ」

セクシャル・ハラスメント発言一覧集

●性別や年齢についての発言

(性別や年齢により差別しようとする意識等に基づくもの)

「男のくせに根性がない」「女性は感情的に動く」

「子どもが小さいうちは母親は子育てに専念すべき」

「おじさん」「おばさん」「もう更年期だからな」

「30歳になったけど、結婚はまだかな」

セクシャル・ハラスメント発言一覧集

●性的な内容の情報(噂)を流布すること

「あの人、会社内で3人と付き合ったらしいよ」

「あの子、浮気しているらしいよ」

「あの人、酔うとやらせてくれるって」

セクシャル・ハラスメント発言一覧集

●性的な冗談やからかい、言動

- ・下ネタを言う

「俺とやって発散する?(笑)」

「イライラしているけど、生理?(笑)」

- ・職場で身の回りに、性的なことを連想させるポスターやフィギュアを置く

- ・職場でアダルトビデオを鑑賞する

セクシャル・ハラスメント発言一覧集

●食事やデートへの執拗な誘い

- ・(特定の相手だけにしつこく)「ランチに行こうよ」
- ・(断っているにもかかわらず)「どうして一緒にご飯に行ってくれないの？」

「俺のこと気になってるんでしょ」

「私があなたのこと気にかけてるのわかるよね」

「家族には内緒でどっか行こうよ」

まだまだあります！ セクシャル・ハラスメント発言一覧集

●個人的な性的体験談を話したり、プライベートに踏み込む発言

「自分の初体験は〇〇(いつ)だったなあ」

「彼女いるの？」「今まで何人と付き合ったことあるの？」「結婚はまだなの？」「子どもはまだなの？」

「最近彼氏とはどうなの？」

セクシヤル・ハラメント

再度確認☑

ポイント:「不快にさせる」

☞ その言動を受けた人が、どう感じるか。

受けた人が不快に感じたらそれはセクハラに
当たり得る。受け手の感じ方がいまいちわから
なくても、普通嫌だよね、と感じるか否かで判断。

セクシャル・ハラスメント

・類型

①対価型

職場において行われる労働者の意に反して性的な言動を行い、労働者が拒んだといった対応をしたことに対し、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けるといった形態のもの

セクシャル・ハラスメント

・類型

①環境型

職場において行われる労働者の意に反して性的な言動により、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影響が生じる等、そ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る場合

「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成18厚労告615号)

初めてのセクシャル・ハラスメント裁判

・日本で初めての「セクハラ訴訟」

(福岡地判1992年4月16日)

Aさんが編集長と出版社を相手方とし、提訴。

性的な嫌がらせを受けた上で、退職させられたことが認定され、人格権侵害(不法行為)であるとして慰謝料が認められた。

★加害者個人だけでなく、会社の責任も認定された

「セクシャル・ハラスメント」は新語・流行語大賞になった。

セクシヤル・ハラズメント裁判

- ・学内におけるセクハラの裁判例
- ・顧客や取引先等における裁判例
- ・その他のケースにおける裁判例

セクハラに加害者と被害者の関係性

- 加害者が優越的な地位にある
 - 人間関係が閉鎖的である
 - 人間関係が継続的である
- 人間関係を友好的に保とう、人間関係の悪化を避けようとして、抵抗が難しくなる

セクハラが認められると

民事責任（損害賠償）

刑事責任

懲戒処分

社会的に追放されることも

セクハラ被害の相談窓口

・内部の相談窓口

・外部の相談窓口

(行政)

こころの耳電話相談、メール相談(厚労省)

女性の人権ホットライン(法務省)

精神保健福祉センター など

(都道府県)

・性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター(内閣府男女共同参画局)

・性犯罪被害相談窓口(各都道府県警)

(その他、NPO法人、民間団体など)

なぜ、セクシャル・ハラスメントはなくな
らないのか

社会的・肉体的強者となりえる者から、
弱者に対して行われる

決して「無意識」に行われているもので
はない。

セクハラ予防・防止のために

人事院規則10-10 別紙

【1 意識の重要性】

- ・お互いの人格を尊重し合うこと
- ・お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと
- ・相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと
- ・女性を劣った性として見る意識をなくすこと

セクハラ予防・防止のために

人事院規則10-10 別紙

【2 基本的な心構え】

- ・性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアルハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること
- ・相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと
- ・セクシャルハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと
- ・職場におけるセクシュアルハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること
- ・職員間のセクシャルハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること

第3部 パワー・ハラスメント

はじめに



今はパワーハラ、パワーハラってうるさいけど、昔はこの前の前、前が導が当然だった



何を言ってもはいけなくて、何を言ってもよいのか知りたい

パワハラは昔からあった！

- ・明智光秀が謀反を起こした理由は、一説によれば織田信長からのパワハラ
 - ・忠臣蔵では、浅野内匠頭は吉良上野介からのいびりに耐えかねて松の廊下で切りつけたとされている
- 真偽はともかく、「権限がある人からいじめられてキレル」というパワハラの構図が、この時代から人々の認識の中にあつたことは間違いない

「何を言ってはいけないのか」という発想が危険！

✕「何を言ってはいけないのか」

○要件にひっかかるような言動は何であれ慎まなくてはならない

具体例

業績が低迷する部下に対して「なぜ、目標が達成できないのか？」

→具体的状況による

本日の講義では・・・

- ①パワハラに関する法律
- ②パワハラの実態
- ③パワハラとは
- ④理解度チェック
- ⑤パワハラを受けた場合に

第1 パワハラに関する法律

令和元年 いわゆるハラスメント規制法

従来の雇用対策法→労働施策総合推進法

- パワハラの要件が法で定められる
- 事業主に防止措置を講じる義務(違反した場合には公表)
- 令和4年6月1日 中小企業に対しても義務化

第2 パワハラの実態

パワハラ事件簿

①大手広告代理店でのパワハラ自殺事件(2015)

②国会議員のパワハラ事件(2017)

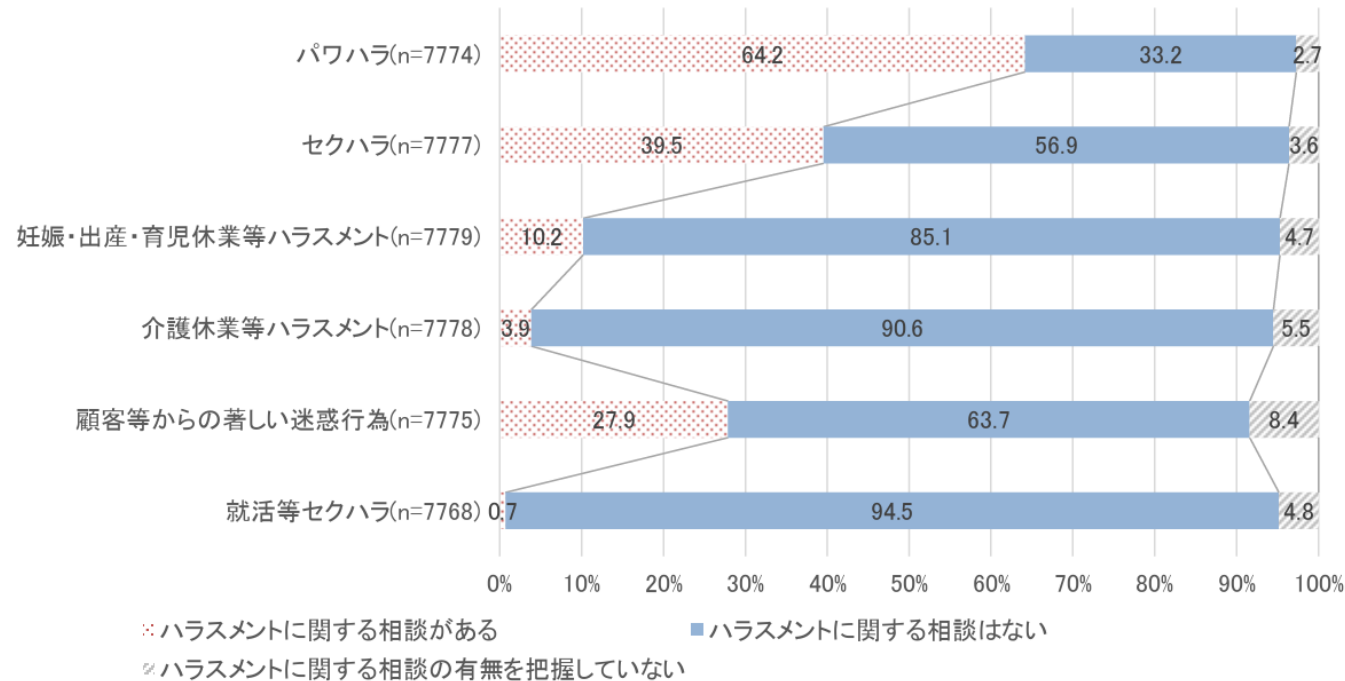
③電機メーカーでのパワハラ自殺事件(2019)

→これらは自殺という最悪の結末のケース。ここまで露骨でなくてもパワハラと認定されるケースは多数発生している。

参考資料

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
調査報告書 (概要版)

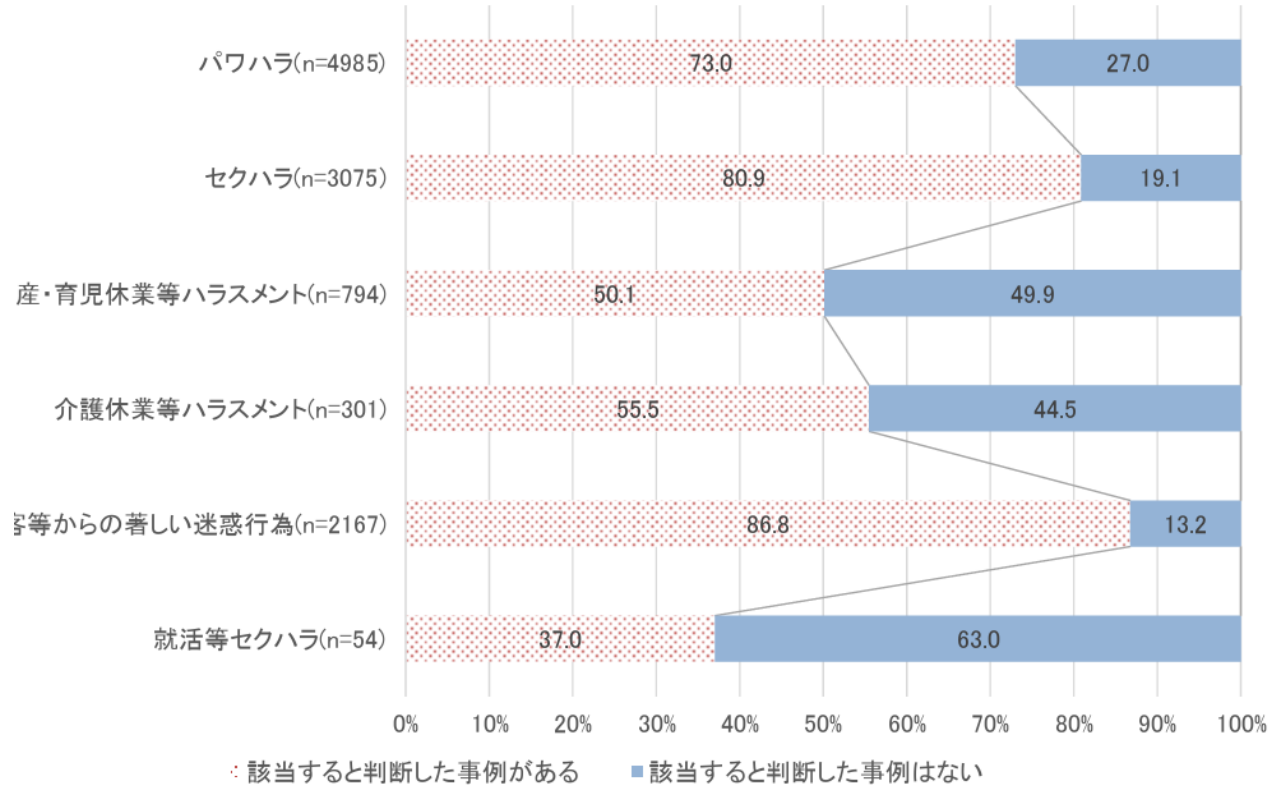
図表 4 過去3年間のハラスメントの相談有無(ハラスメントの種類別)



(対象: 全企業(n=7,780))

※無回答、無効回答を除く(以降、企業調査については同じ)

図表 6 過去3年間のハラスメント該当事例の有無(ハラスメントの種類別)



(対象:過去3年間にハラスメントに関する相談があった企業 パワハラ:n=4,985、セクハラ:n=3,075、
妊娠・出産・育児休業等ハラスメント:n=794、介護休業等ハラスメント:n=301、
顧客等からの著しい迷惑行為:n=2,167、就活等セクハラ:n=54)

参考資料

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
調査報告書 (概要版)

第3 パワハラとは

法律上のパワハラの定義（労働施策総合推進法30条の2第1項）

- 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その雇用する労働者の就業環境が害されるもの
- ①から③をすべて満たすものがパワハラにあたる

①「職場において」

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所

→通常就業している場所以外も含まれうる

具体例

- ・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

ここでクイズです

Q 取引先の事務所、打ち合わせのために入った飲食店、顧客の自宅は？

→含まれる

Q 取引先への往復の移動時間は？

→含まれる

Q 懇親会、忘年会は？

→それに参加することがほぼ必須だという場合には含まれる

裁判例（甲府地判平成27年1月13日）

歓送迎会の際、自動車で迎えに来た労働者が待ち合わせ場所に遅れた

上司が労働者に対し、腹を立て、顔を3回殴り、腹を10回蹴るという暴行を振るったことのほか、上司の叱責行為もあった。

→歓送迎会について「業務に関する」行事と評価

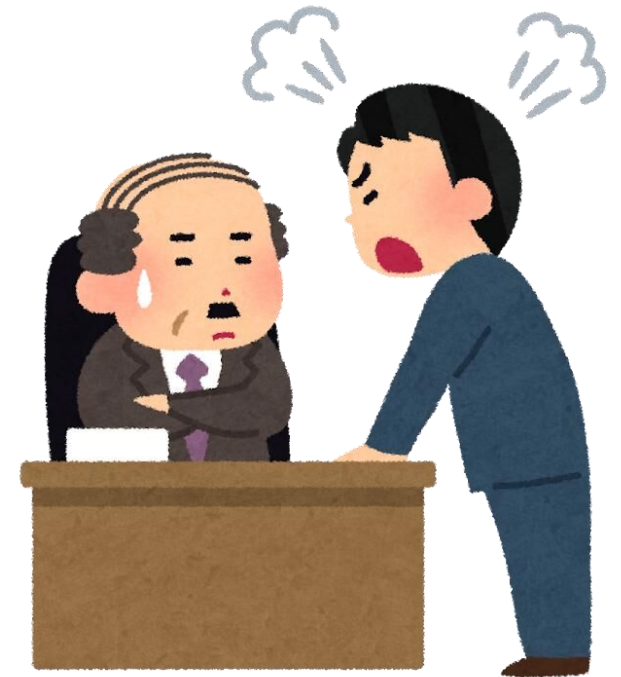
①「優越的な関係を背景とした」言動

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

→指示や命令を聞かざるを得ない関係

ここでクイズです

部下から上司に対してもパワハラになりますか？



部下からのパワハラ?

部門においてその仕事ができる人が一人しかおらず、上司といえどその人の言う事を聞かないと仕事が回らないといった場合に、その社員がその立場を利用して上司のことを無能呼ばわりすること

→パワハラにあたる

部門の部下全員が集団で上司を吊し上げる、無視するといった場合

→パワハラにあたる

裁判例（京都地判平成27年12月18日）

医療福祉センターで医療費請求事務等に従事していた原告

→職場の上司や部下からのいじめ行為等によりうつ病に罹患したと主張

部下から事務の引き継ぎを受ける場面

・原告は手が震えて字がスムーズに書けない「書痙」という症状があり

原告の字が読みづらいこと

・表計算ソフトウェアをなかなか習得できないこと

裁判例（京都地判平成27年12月18日）



字を他の人にも読めるように書いてください。ペン習字でも習ってもらわないといけない。

時間かかりすぎです。この表の作成に1日もかかりませんよ。

お勉強をしてください。分からなかったら娘さんにでも教えてもらってください。

日本語分かってはりますか。

→部下によるパワハラが認められた

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

○「このようなミスは二度としないように」

×「こんなミスをするなんて、お前は知能が足りないんじゃないか」

×「学歴が低いからこんなミスをするんだ」

③「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、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

Q どのように判断するか？

✕ 当事者がどう感じたか

○ 「平均的な労働者の感じ方」

パワハラ的行為態様(典型例)

- ①身体的な攻撃
- ②精神的な攻撃
- ③人間関係からの切り離し
- ④過大な要求
- ⑤過小な要求
- ⑥個の侵害

①身体的な攻撃

✕ 殴打、足蹴り

✕ 物を投げつける

○ 誤ってぶつかる

②精神的な攻撃

✕ 人格を否定するような言動

「馬鹿野郎」「給料泥棒」「これだけ遅刻を繰り返すのは、お前が人間としてなっていないからだ」「そもそもどんな教育を受けてきたんだ」「親の顔が見てみたい」「だから〇〇出身の人間は」

✕ 性的指向・性自認に関する侮辱的な言動

「君は男なのに男が好きなのか？」「女性なのにまるで男性みたいだね」

③人間関係からの切り離し

✕自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間別室に隔離・自宅研修をさせる

✕同僚が集団で無視

○新規に採用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

○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、その前に一時的に必要な研修を行う

④ 過大な要求

✖ 長期間、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じる

✖ 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務目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責

具体例

新人研修と称し新入社員にろくにやり方も教えずに「飛び込みで注文を取ってこい！」

④ 過大な要求

✖ 私的な雑用の処理を強制的に行わせる

- ・上司の引っ越しや大掃除に部下総出で手伝いに行く
- ・「タバコ買ってきて」

・自分の弁当を買うためにコンビニに行く部下に「俺の分も買ってきて」

→自主的になら問題ないが、事実上それが強制になっていることは多い

⑤ 過小な要求

✕ 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

裁判例

管理職(課長)を退職させるために、受付窓口業務に配置転換した

✕ 気に入らない労働者に対し嫌がらせのために仕事を与えない

○ 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

⑥ 私的なことに過度に立ち入ること

✕ 職場外でも継続的に監視、私物の写真撮影を行う

✕ 労働者の性的指向・性自認、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アウトティング

○ 労働者の了解を得て、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、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと

第4 理解度チェック

Q1 何度言ってもなかなか仕事のやり方を改善しないA
君。たぶん上司である私の言うことを軽んじているからだろう。きつくお灸をすえるべく、今日は朝から晩まで1日中説教をした。あくまで仕事のことで説教したわけだから、問題ないはずだ！

→パワハラになる可能性が高い

第4 理解度チェック

Q2 とにかく仕事ができないB君。こんな社員が近くにいたらチームの士気に関わる。ということで、別室にて待機させることにした。足を引っ張られるよりいいでしょ？

→パワハラになる可能性が高い

第4 理解度チェック

Q3 部下には厳しいのに、上司にはいつもペコペコしているC課長。あまりに頭にきたので、チーム全員で仕事をボイコットしたり、わざと聞こえるような大声でC課長の悪口を言ったり...C課長は困り果てているけど、このくらい当然の権利ですよ？

→パワハラになる可能性が高い

第4 理解度チェック

Q4 毎月、かなり厳しいノルマが課される我が社。達成が厳しそうな社員は吊し上げられ、期末になると「明日までに注文100件取ってこい」などという無茶苦茶な指示も...確かにノルマが達成できないことに責任は感じるが、どう考えても無理。これってパワハラになりませんか？

→仕事にノルマや目標を課すこと自体に問題があるわけではない。「明日までに100件」は普通に考えれば不可能な数字なのでパワハラにあたる可能性が高い。

第4 理解度チェック

Q5 毎日のように遅刻を繰り返すA君。それまで穏やかだった業務課長もついに爆発。「なぜ、定刻までに出勤できないのか」「会社員として自覚が足りないのではないか」と大声で叱責。それに対しA君が「上司からパワハラを受けた」と会社を訴え、大問題に。

→パワハラになる可能性は低い。

第4 理解度チェック

Q6 上司がこぼしたコーヒーで大やけど！わざとじゃないのはわかっているけど…。これ、パワハラでは？

→パワハラにはなりません

第4 理解度チェック

Q7 同じ野球好きだけれど、好きなチームは異なる上司と私。野球の雑談をするうちに何だか陰悪な雰囲気になり、上司が「○○ファンなど出ていけ！」などと大暴言を！これ、パワハラでしょ？

→このようなことが毎日続くようなら、パワハラになる可能性が高い。この話の内容はどう見ても業務に関係していない。

第4 理解度チェック

Q8 あまりに営業成績が悪いA君。たまりかねたB部長は「外に出なくていいから、まずは商品パンフレットを熟読するように」と指示。でも、A君にはこれが屈辱に感じられたらしく「パワハラではないか？」と...

→パワハラにならない可能性の方が高い

戦力になってもらうための教育として期間を限定して社内にいることを求めているだけ

ただし、教育という目的で、期限も定めず、ただパンフレットを読むだけとなると、パワハラと判断されても仕方ない

第4 理解度チェック

Q9 弊社では、お客様へのお茶出しは女性と決まっています。だって、お客様だって男性より女性にお茶をだしてもらった方が嬉しいでしょ？

→パワハラというよりもセクハラになる可能性

第4 理解度チェック

Q10 いわゆる「時代遅れのおじさん」であるB氏。かつては営業部長だったけれど、彼の営業方法はもう通用しない。他に仕事もできないから、電話当番をやらせてもらおう。

→判断が二分されそう。

会社として客観的にB氏の現時点の業務遂行能力を評価し、それに見合った職務に配置したというのであれば、パワーハラにはなりません。

第4 理解度チェック

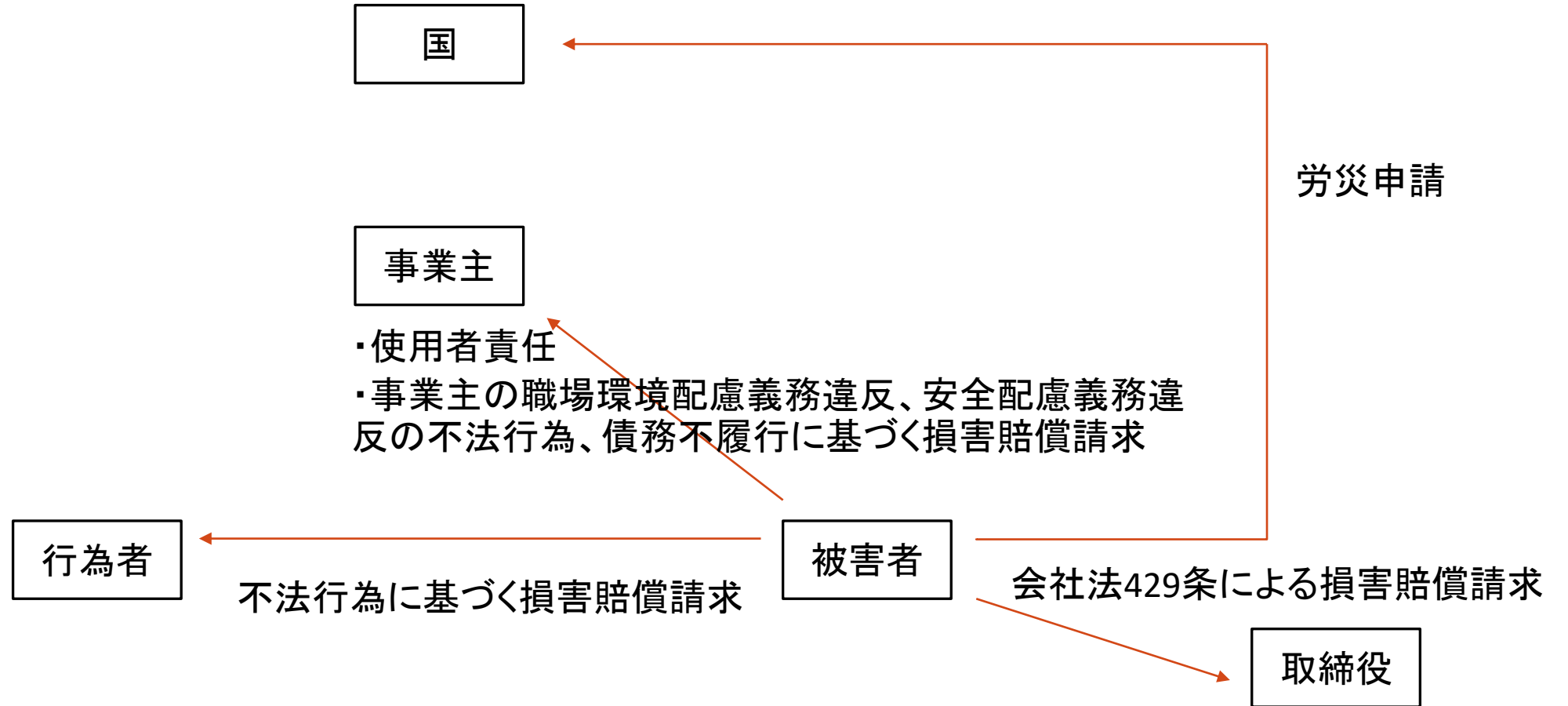
Q11 ある日突然、私がパワハラをしていると訴えるメールが部下から人事部に。たしかに、教育のため、少々厳しく指導した側面もあったかもしれないが...え、問答無用で部署異動？それはおかしいでしょ？

→会社は当の上司の言い分を聞かずに処分してはいけません。双方の話を詳しく聞き、事実確認を行った上で対応を決める必要がある

第5 パワハラを受けた場合

- ・上司や会社内のパワハラ相談窓口にご相談
- ・外部の相談窓口（労働局の総合労働相談コーナー、弁護士等）にご相談

どんな請求ができるか？



ご清聴ありがとうございました