

企業内におけるパワーハラスメントの防止 及び発生時の対応等について

企業対象人権研修会

厚生労働省 京都労働局 雇用環境・均等室
京都市中京区両替町通御池上る金吹町
TEL 075-241-3212 指導担当



パワーハラスメントとは？

平成24年1月 「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告」

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの**職場内の優位性**を背景に、**業務の適正な範囲を超えて**、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※1 職場内の優位性

パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、**人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性**が含まれる。

※2 業務の適正な範囲

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、**業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたらない**。例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められる。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければならない。

「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」については、**業務上の指導との線引きが難しい**などの課題があり、この問題への労使の取組を難しいものに行っている。

パワーハラスメントの行為類型（6類型）

行為類型	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
具体的行為	暴行・傷害	脅迫・名誉棄損 侮辱・ひどい暴言	隔離・仲間外し 無視	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	業務上の合理性 がなく、能力や 経験とかけ離れ た程度の低い仕 事を命じる、仕 事を与えない	私的なことに 過度に立ち入る

「パワー・ハラスメント」という言葉は（株）クオレ・シー・キューブ代表の岡田康子さんが命名した和製英語とされています。

【パワーハラスメントなど「ハラスメント」の現象は広がりを見せている】
行為類型に該当しないからといって、「パワハラではない」と結論づけることは出来ない。

パワー・ ハラスメント	セクシュアル・ ハラスメント	マタニティ・ ハラスメント	モラル・ ハラスメント	アカデミック・ ハラスメント	アルコール・ ハラスメント
就活終われ ハラスメント	スモーク・ ハラスメント	ドクター・ ハラスメント	エイジ・ ハラスメント	スメル ハラスメント	Etc. . . .

(社内研修では)職場におけるパワーハラスメントとは

身体的な攻撃

〈例えば…〉

- ☐ 物を投げつけられ、身体に当たった
- ☐ 蹴られたり、殴られたりした
- ☐ いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された



精神的な攻撃

〈例えば…〉

- ☐ 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- ☐ 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- ☐ 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた

人間関係からの切り離し

〈例えば…〉

- ☐ 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
- ☐ 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- ☐ 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない

過大な要求

〈例えば…〉

- ☐ 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- ☐ 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- ☐ 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる

過小な要求

〈例えば…〉

- ☐ 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
- ☐ 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
- ☐ 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

個の侵害

〈例えば…〉

- ☐ 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
- ☐ 不在時に、机の中を勝手に物色される
- ☐ 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる



パワーハラスメントに当たるか



いじめる意図はな
くてもハラスメント
は成立する。

意図はなくとも、度の過ぎた叱責や行き過ぎた指導は、相手の人格を傷つけ、意欲や自信を失わせ、さらには「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人だけでなく行った人も自分の居場所が失われる結果を招いてしまう。



適切な範囲の線引きは難しく最終的には総合的判断にならざるを得ない

業務の適正な範囲
で行われている場
合には、パワーハ
ラスメントにはあた
らない。



業務上の適正な範囲を超える場合とは、

- ①業務上明らかに必要性のない行為
- ②業務の目的を大きく逸脱した行為
- ③業務を遂行するための手段として不適当な行為
- ④当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為

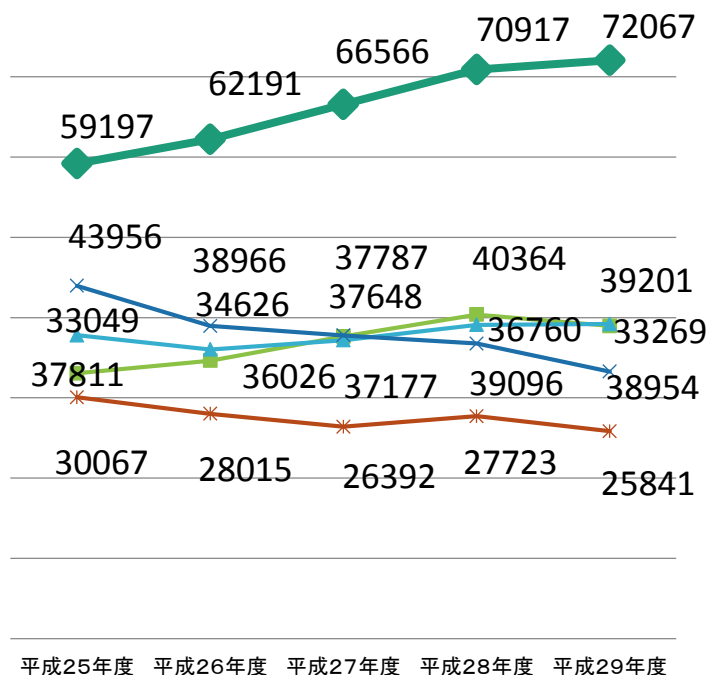


受け手側がハラスメントと感じればハラスメントという訳ではない。

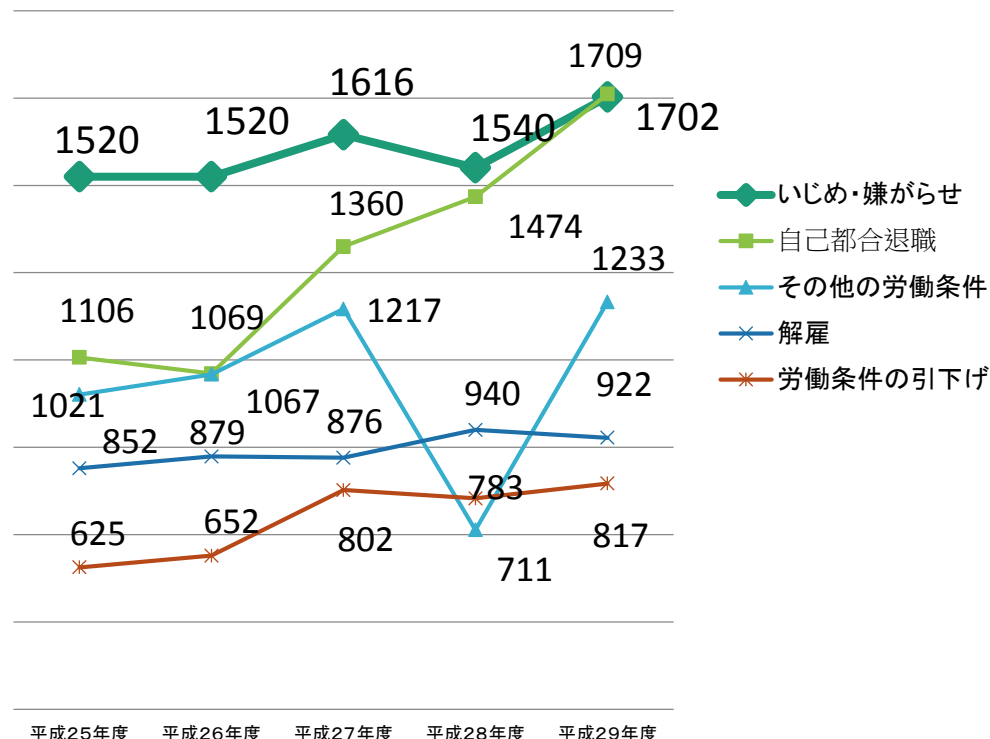
パワーハラスメントは減少しているか

いじめ・嫌がらせに関する相談は京都府下でも**増加傾向**

個別労働関係紛争の内容(全国)



(京都労働局管内)



職場のパワーハラスメントに関する相談は全国的に増加傾向。京都労働局管内においても増加に転じている。

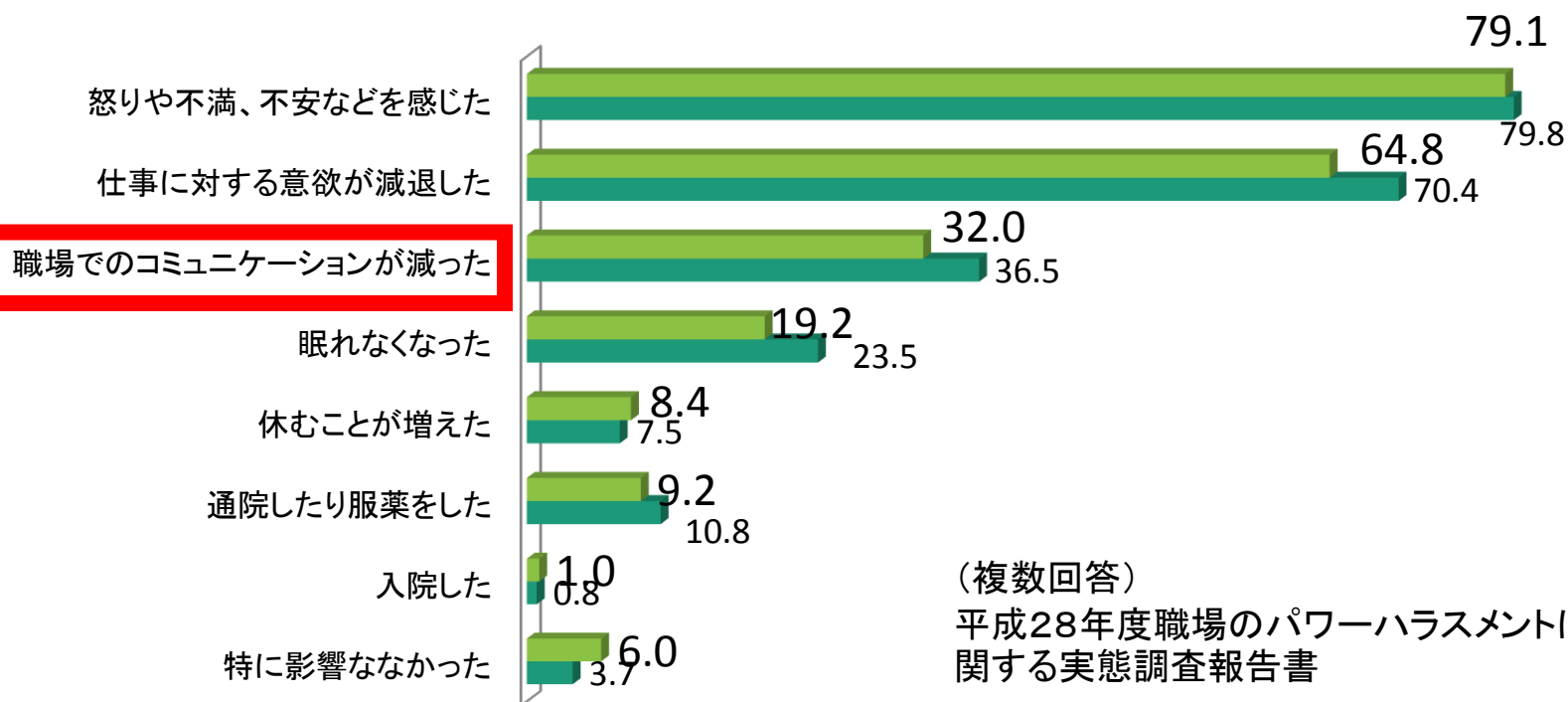
ハラスメントの影響

（ハラスメントが発生した場合の、職場の影響とは？）

過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動

■ 積極的に取り組んでいる、取り組んでいる

■ ほとんど取り組んでいない、取り組んでいない



仕事に対する意欲が減退するなど、多大な悪影響が生じる。取組みのある企業においても悪影響は深刻。コミュニケーションの低下は、ストレスの大敵。

評価だけでは…

- 「パワーハラスメント」が社会問題として顕在化した背景には、企業間競争の激化による社員への圧力の高まり、職場内のコミュニケーションの希薄化や問題解決機能の低下、上司のマネジメントスキルの低下、上司の価値観と部下の価値観の相違の拡大などが指摘されている。

成果・業績の
評価優先
業務命令・指示



人権の尊重
指導重視
思いやり



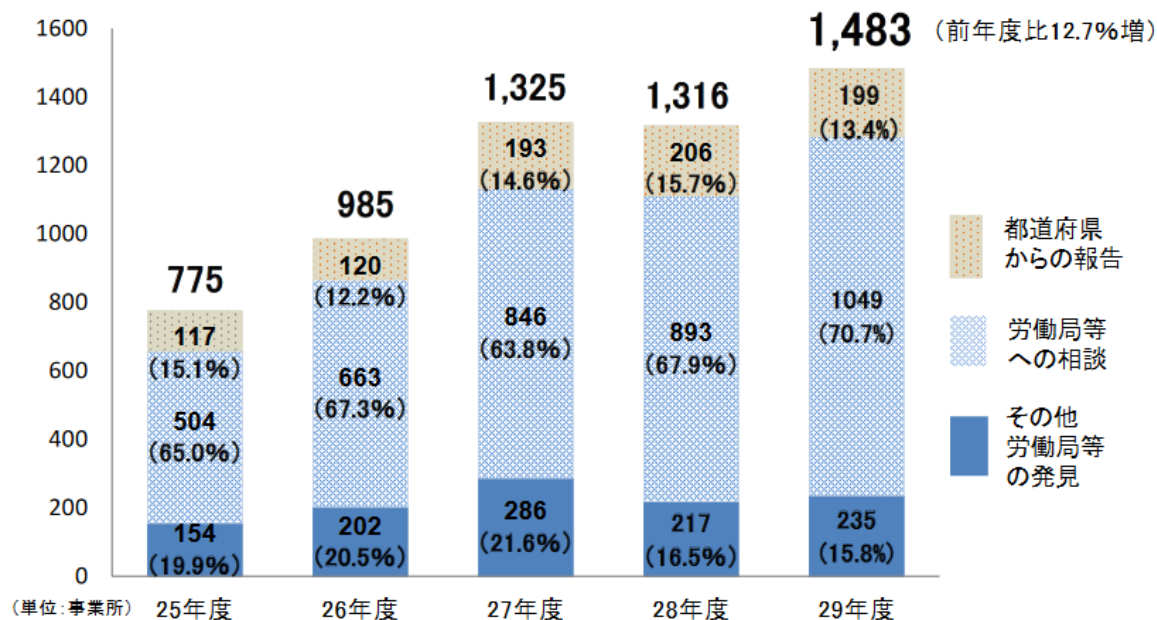
ストレス
支援がない
受け身の姿勢



レジリエンス
信頼関係
自発的姿勢

障がい者虐待（通報・届け出の寄せられた事業所数）

平成29年度使用者による障がい者虐待の状況等



■ 四捨五入による端数処理の関係で合計が100%にならないことがある。

・受けた虐待の種別では、経済的虐待が1,162人(83.5%)と最も多く、次いで**心理的虐待**が116人(8.3%)、**身体的虐待**が80人(5.7%)となっている。

経済的虐待：障がい者の財産を不当に処分することその他障がい者から不当に財産上の利益を得ること。

心理的虐待：障がい者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動その他の障がい者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

身体的虐待：障がい者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障がい者の身体を拘束すること。

職場におけるセクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントとは、職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

男女雇用機会均等法では、

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること

職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

を「職場におけるセクシャルハラスメント」といいます。

職場とは、〈例えば〉

- ▶ ふだん働いている場所で…
- ▶ 出張先で…
- ▶ 取引先の事務所で…
- ▶ 顧客の自宅で…
- ▶ 取材先で…
- ▶ 業務で使用する車中で…
- ▶ アフターファイブの宴会も（業務の延長と考えられるもの）…

【対価型セクシュアルハラスメント】

〈例えば〉

- 出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
- 事務所で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

【環境型セクシュアルハラスメント】

〈例えば〉

- 勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。
- 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

パワーハラスメントの相談対応

相談担当者は、ハラスメントや人権問題に対する十分な理解を持つ者を選任します。何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出来る人材を選出する必要があります。

1 相談窓口(一次対応)

- 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明確にしましょう。
- 1回の相談時間は長くても50分程度としましょう。

2 事実関係の確認

- 相談者の了解を得た上で、行為者や第三者に事実確認を行いましょう。
- 相談者と行為者の意見が一致しない場合に、第三者に事実確認を行いましょう。

3 行為者・相談者へのとるべき措置の検討

- 以下の要素を踏まえて、検討しましょう。
相談者の被害の大きさ／事実確認の結果／行為者または相談者の行動や発言に問題があったと考えられる点／就業規則の規定／パワハラについての裁判例
- 対応としては、行為者または相談者への注意、行為者からの謝罪、人事異動、懲戒処分などが考えられます。

3 行為者・相談者への
とるべき措置の検討

- 以下の要素を踏まえて、検討しましょう。
相談者の被害の大きさ／事実確認の結果／行為者または相談者の行動や発言に問題があったと考えられる点／就業規則の規定／パワハラについての裁判例
- 対応としては、行為者または相談者への注意、行為者からの謝罪、人事異動、懲戒処分などが考えられます。

4 行為者・相談者への
フォロー

- 相談者・行為者の双方に対して、会社として取り組んだことを説明しましょう。
- 行為者の行動や発言にどのような問題があったかを伝え、同様の問題が起らないようフォローアップしましょう。

5 再発防止策の検討

- 再発防止策は予防策と表裏一体です。予防策に継続的に取り組むことで再発防止につなげましょう。

安全配慮義務と「職場環境配慮義務」

「被用者が労務に服する過程で生命及び健康を害しないよう職場環境等につき配慮すべき注意義務を負い、更に労務の遂行に関して被用者の人格尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、またはこれに適切に対処して職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する義務がある」(平成9年4月17日 京都地裁判決)

パワーハラスメントの二次被害とは

相談者に不利益な取り扱い プライバシーの問題を生じさせない

相談や解決の場を設置するにあたっては、相談窓口や職場の対応責任者に相談した人や相談内容の事実確認に協力した人が**不利益な取扱いを受けることがないようなもの**とするとともに、その旨を従業員に明確に周知することが必要である。

また、実際に相談を受けた場合の対応にあたっては、パワーハラスメントを受けた相談者とこれを行ったとされる行為者の双方の人格やプライバシーの問題に配慮しながら、慎重に対応する必要がある。

【問題のある相談対応】

- ・あなたの行動にも問題があったと相談者を責める。
- ・なぜもっと早く相談しなかったのかと責める。
- ・パワハラである・パワハラでないと断定する。
- ・あなたの考えすぎではないかと説得する。
- ・問題にしない方がいいと説得する。など

(パワーハラスメント対策導入マニュアルから)

ハラスメントを行ったとされた行為者の事情聴取に十分な配慮を

社内研修には、総合情報サイトをご活用下さい。



パワハラ裁判事例、他社の取組など
パワハラ対策についての総合情報サイト
あかるい職場応援団



あかるい職場応援団
公式Facebook



あかるい職場応援団
公式Twitter

検索ワード...



文字サイズ 小 中 大



厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために

[トップページ](#)

[パワハラ基本情報](#)

[パワハラで悩んでいる方](#)

[管理職の方](#)

[人事担当の方](#)

[その他](#)

[相談窓口のご案内](#)

[Q&A](#)

NO パワハラ

悩んでいる方・管理職の方・人事担当の方
それぞれの視点から情報をチェック！
あなたの職場からパワハラをなくそう。



「パワハラで困った」
悩んでいる方



「パワハラって言われた！」
管理職の方



「社内でパワハラ発生！」
人事担当の方



パワハラ対策支援セミナー・研修・
専門家派遣事業のご案内



パワハラ関係資料ダウンロードコンテンツ
～パワーハラスメント対策導入マニュアル等～
ポスター・パンフの無料送付申し込みもこちらから

パワハラ対策専門家派遣

平成30年度 パワハラ対策専門家派遣事業

厚生労働省委託 平成30年度パワハラ対策専門家派遣事業 パワーハラスメント対策支援コンサルタント派遣・企業内研修講師派遣

貴社の「働きやすい職場環境」実現をサポートします！

専門
アドバイザー
による
コンサル
ティング

無料



貴社に
合わせて
カスタマイズ
した企業内
研修

無料

そもそも、パワハラはなぜ重大な問題なのか？ ハラスメントとはどのような視点で考えるべきなのか？

専門家が貴社の状況や企業文化を踏まえて、「訪問ヒアリング」を実施し、「取組みサポート」についてご提案・実施後、「取組み実施後フォローアップ」を致します。

加えて、ご希望に合わせて「企業内研修」の実施もご提案します。

お問合せ

パワハラ対策専門家派遣事業運営事務局
(株式会社東京リーガルマインド内)

TEL・0800-100-0215

受付時間・平日9:00~17:30 (土日祝除く)

Mail・no-pawahara@lec-jp.com

ご清聴ありがとうございました。

京都労働局管内 総合労働相談コーナー 一覧

京都駅前総合労働相談コーナー

☎ 600-8216

京都市下京区西洞院通塩小路
東塩小路町608-9(下京区役所東隣)
日本生命京都三哲ビル8階



フリーダイヤル

0120-829-100

(京都府内限定)

075-342-3553

※ 京都駅前コーナ-のみ
平日 9:30~17:00



京都上総合労働相談コーナー

〒604-8467

京都市中京区西ノ京
大炊御門町19番19
京都上労働基準監督署内

TEL

075-280-1320

※ 7月2日から電話番号が
変更が変わりました。



京都下総合労働相談コーナー

〒600-8007

京都市下京区四條通東洞
院東入立売西町60番地
日本生命四條ビル5階
京都下労働基準監督署内

TEL

075-279-2340

※ 7月2日から電話番号が
変更されました。



京都南総合労働相談センター

☎ 612-8108

京都市伏見区奉行前町6
京都南労働基準監督署内

TEL

075-280-2560

※ 7月2日から電話番号が
変更されました。

