



【HR Professional】労務コンプライアンス研修 ②

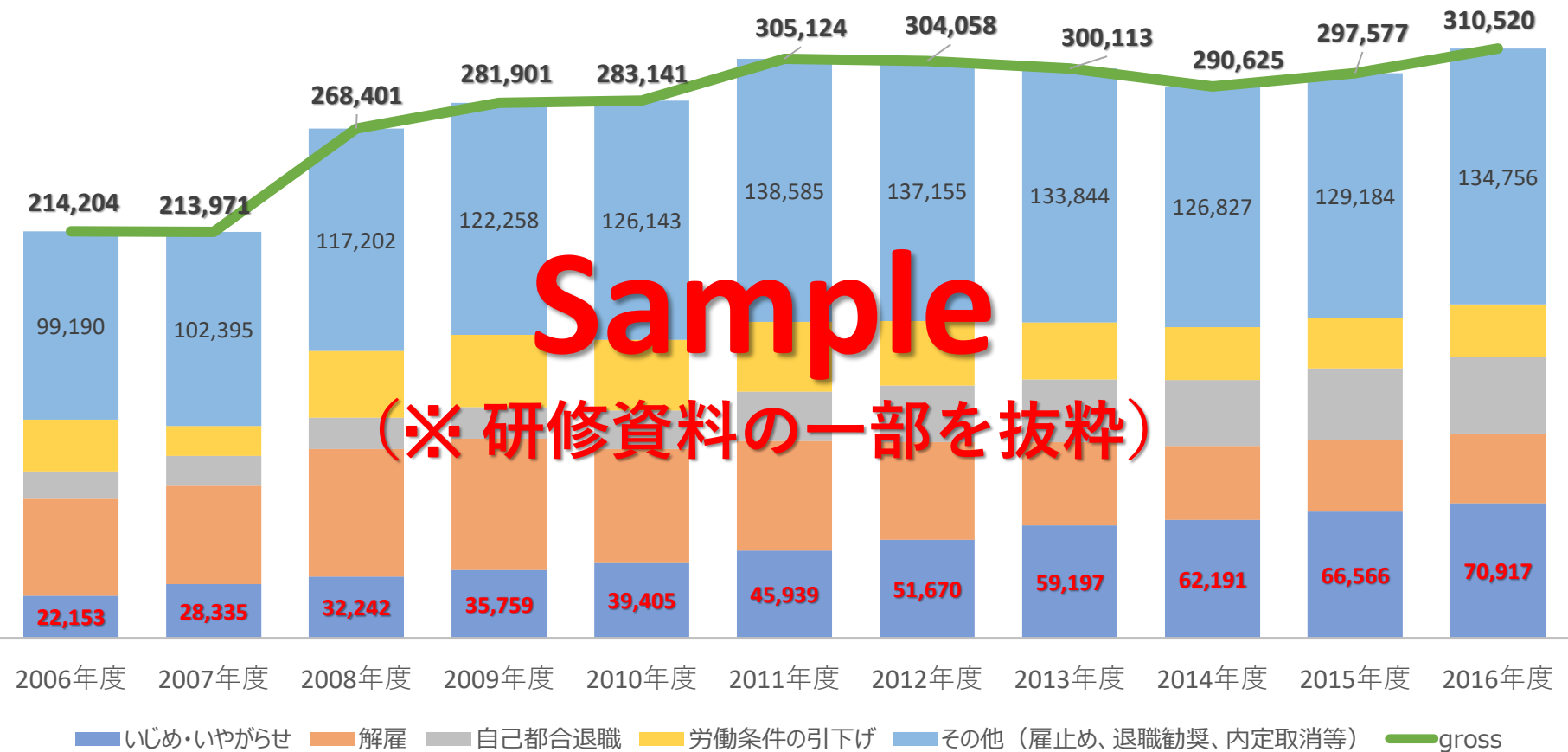
パワハラその他のハラスメントについて考える（労働施策総合推進法）

Sample

（※ 研修資料の一部を抜粋）

HRプロフェッショナル 社会保険労務士オフィス

2 - 1. 労働相談の発生件数（出典 厚生労働省「平成28年度個別労働紛争解決制度施行状況」）



<Point> 職場の「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は増加傾向にあり、全相談件数の20%以上を占める

3 – 1. パワハラ防止措置の法制化 (2020.6.1/2022.4.1～)

「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」が改正
(以下「労働施策総合推進法」とする)

Sample

「パワハラ」を「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、業務上必要と合理的な範囲をを超えたもの」と定義
(※研修資料の一部を抜粋)

事業主に対して、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ることを義務化

※改正は2019/5/29で施行は2020/6/1（中小企業は2022/4/1）

※具体的な防止措置については2020.1.15公表の指針にて定めている。

3 - 8. パワハラ防止措置の法制化の意義 ～②企業内でのハラスメント認識の共通化の必要性～

第30条の2・3の構成要素



<Point>

「何がパワハラに該当にするのか?」、「どこまでが業務上の指導なのか?」という線引きは、業種、文化、状況、目的、必要性、立場等の様々な要因により異なるため、「パワハラに対する肌感覚の醸成」(※)が必要不可欠

(※)「これはパワハラに当たらないだろうか?」、「このような行為は好ましくないのではないか?」と考える癖を付けることで、会社全体で問題を共有、認識すること

4 – 1. パワハラ裁判例① ～ 加害者の動機・目的を考慮して違法性の判断を行っている例 ～

<事案の概要・結果>

Xは、勤務先Yの正社員として一般事務等に従事していたが、身体、精神の障害により業務に耐えられないことなどを理由として解雇された。Xは、Yの社長Cや上司Dによる集団的いじめや嫌がらせを受けて多大な精神的苦痛を被ったなどとして、

①不法行為に基づく損害賠償の支払い、②雇用契約上の地位確認等を求めた。⇒ **<結果> 請求棄却**

<判旨の概要>

Xは、書類をファイルする場所を間違える事などが多く、電話対応にも力が必要とすることが多かったため、CはXに対し、日報を作成させ、業務の反省点、改善点を報告させた。この点について、Xは、日報にどんな些細なことでも反省点を記載しなければ叱責されるため、不合理な自己批判を強いられたと主張しているが、Xが日報に反省点を記載しなかったことを理由にCから叱責された形跡がうかがわれない。またCは、仕事に慣れるペースが遅いXに対し、教育指導的観点から少しでも業務遂行能力を身につけさせるために、日報の作成を命じたと考えられ、不合理な自己批判を強制したものではないことは明らかであるとされた。Dは、顧客からXのテレアポの感じが悪いという苦情を受けたことから、Xとテレアポの仕方についてミーティングを行ったところ、Xは、Dからかなり厳しく注意をされたと感じたと主張するが、ミーティングの内容は、声を大きくすること、電話の件数をこなすのではなくアポイントの取得を目指すべきであることなど、苦情に対する改善策として至極もつとものなものであり、Dは、Xの勤務態度について、かなり厳しく注意したことがうかがわれるが、そこにXに対するいじめや嫌がらせの目的は認められないとされた。したがって、Yの社長や社員による集団的いじめや嫌がらせを受けて多大な精神的苦痛を被ったというXの主張は失当というべきであるとされた。



HR Professional

Labor and Social Security Attorney Office