

義務化直前！ 部下指導を恐れない パワーハラスメント対策セミナー

2022.3.24 ZOOM無料セミナー



講師

上岡ひとみ経営労務研究所
(株) イノベーションコンサルティング
経営コンサルタント 特定社会保険労務士 上岡 ひとみ

講師紹介

人事・労務を得意分野とし、企業の業績向上の「伴走者」!

株式会社イノベーションコンサルティング 代表取締役
上岡ひとみ経営労務研究所 代表

経営コンサルタント
特定社会保険労務士 上岡 ひとみ

主な役職： 商工会議所・商工会エキスパート登録
鹿児島県農業経営専門家登録



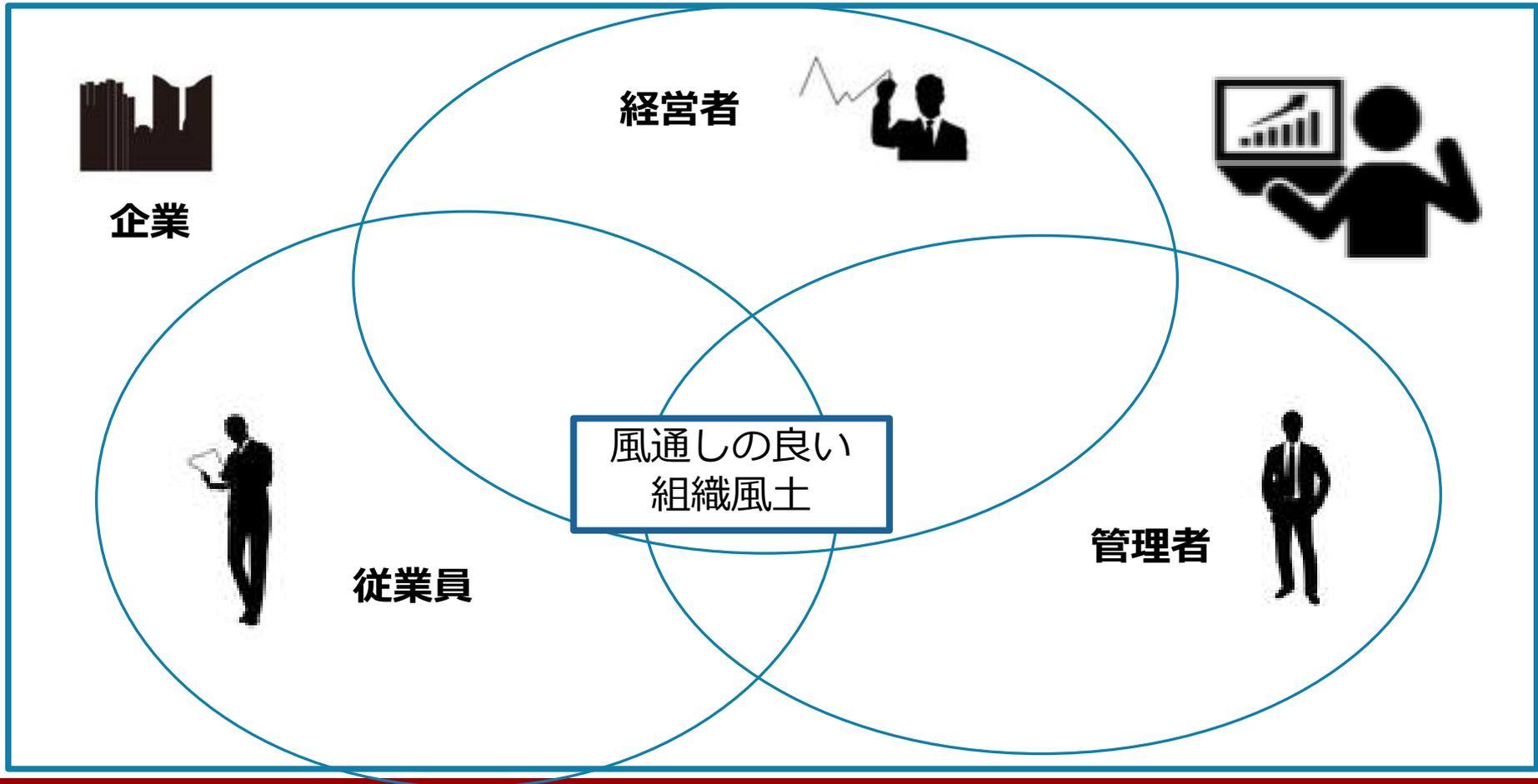
<プロフィール>

平成16年	11月	「いぶすき労務管理事務所」開設
平成24年	10月	株式会社イノベーションコンサルティング 設立
平成27年	3月	鹿児島の社労士事務所初の「認定支援機関」に認定
令和 2年	9月	「上岡ひとみ経営労務研究所」に事務所名変更

社会保険労務士として活動する傍ら、事業承継、補助金など、コンサルティングメニューを充実させて今に至る。得意分野は、労務相談・トラブル対応・助成金補助金。顧問先は、鹿児島を中心とした九州一円に200件を超える。職員15名とともに企業の業績向上の「伴走者」として、活躍している。

趣味は、温泉とゴルフ

4者間の認識が大切 アクションの確認



17億円のNASAのハッブル宇宙望遠鏡

- 1990年打ち上げ
- 15年の歳月
- 数千人のプロジェクト
- 望遠鏡の開発に携わった業者は・・・

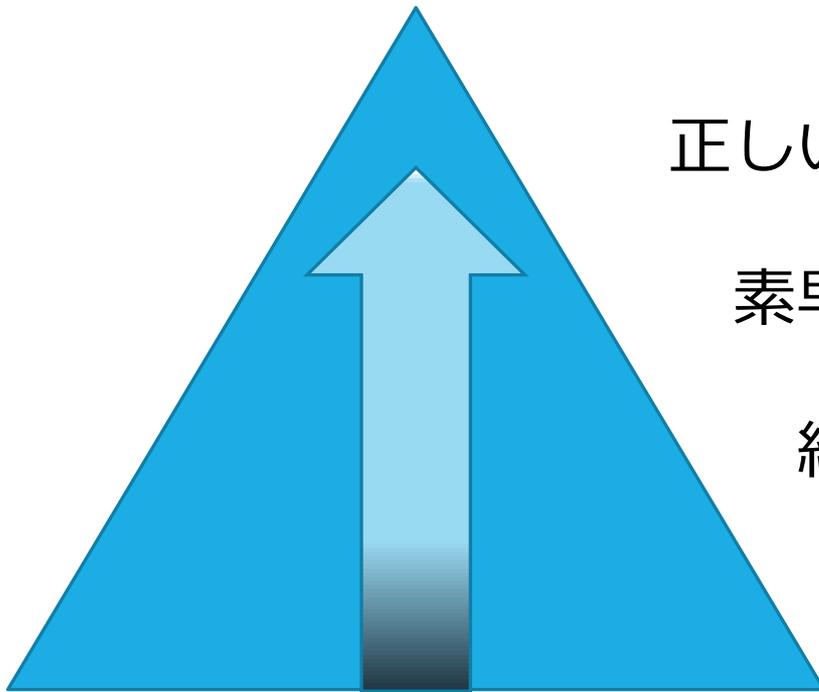


コマツの名経営者・板根正弘氏

- ・ 報告書の最初に「BADニュース」
(鍵)
- ・ コムトラックス (GPS)
- ・ 中国市場の変調を予測
- ・ GPS+BADニュースで損害を予防



正しい経営判断を行うために

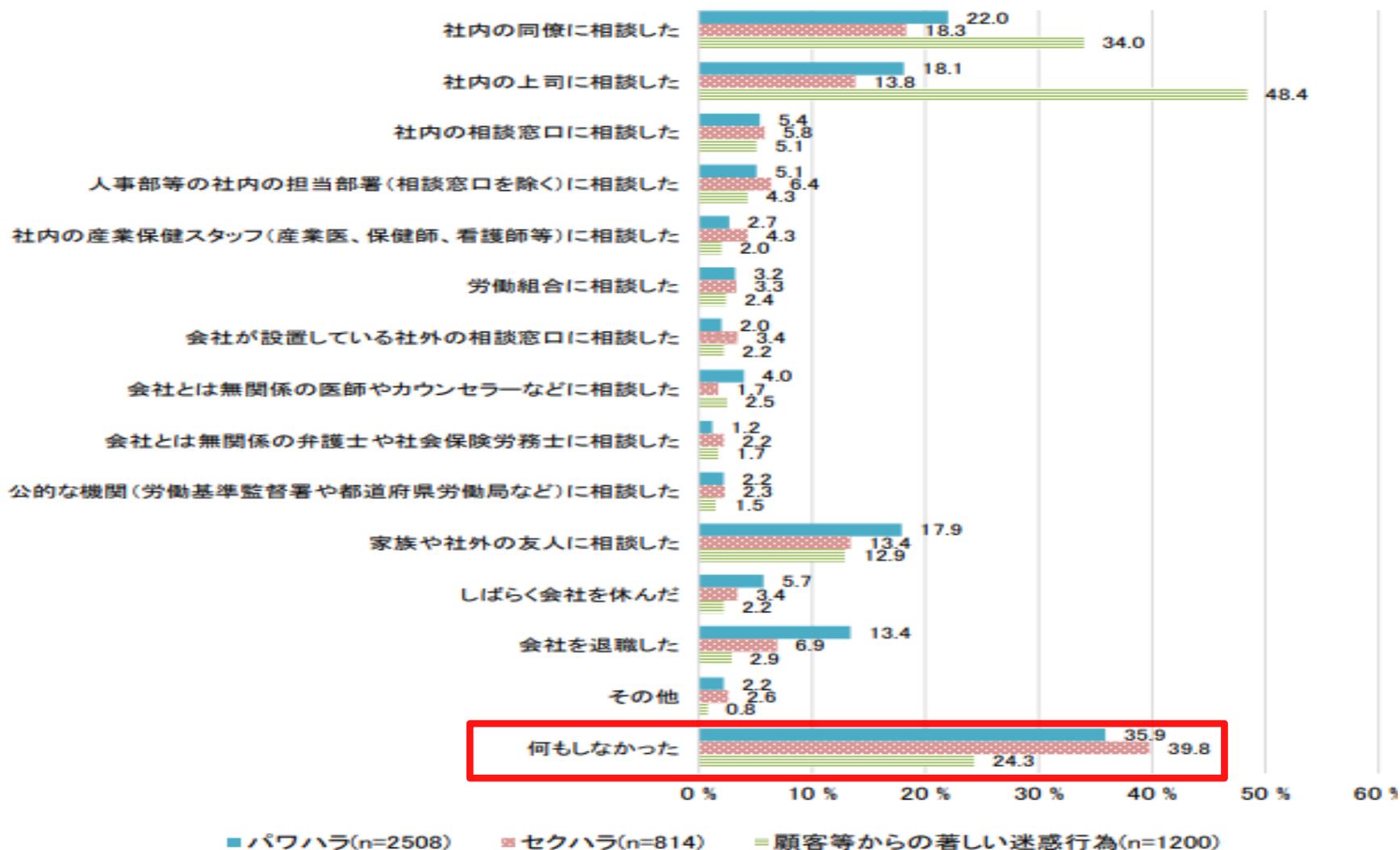


正しい報告が

素早く上がってくる

組織作りを目指しましょう！

ハラスメント行為を受けた後の行動



(対象：過去3年間にパワハラ/セクハラ/顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者)

セミナーゴール

**ハラスメント防止法
法改正の内容が理解できる**

**経営者・管理者・従業員、それぞれ、
何に取り組めばよいかを理解できる**

法改正に向けて、準備することが理解できる

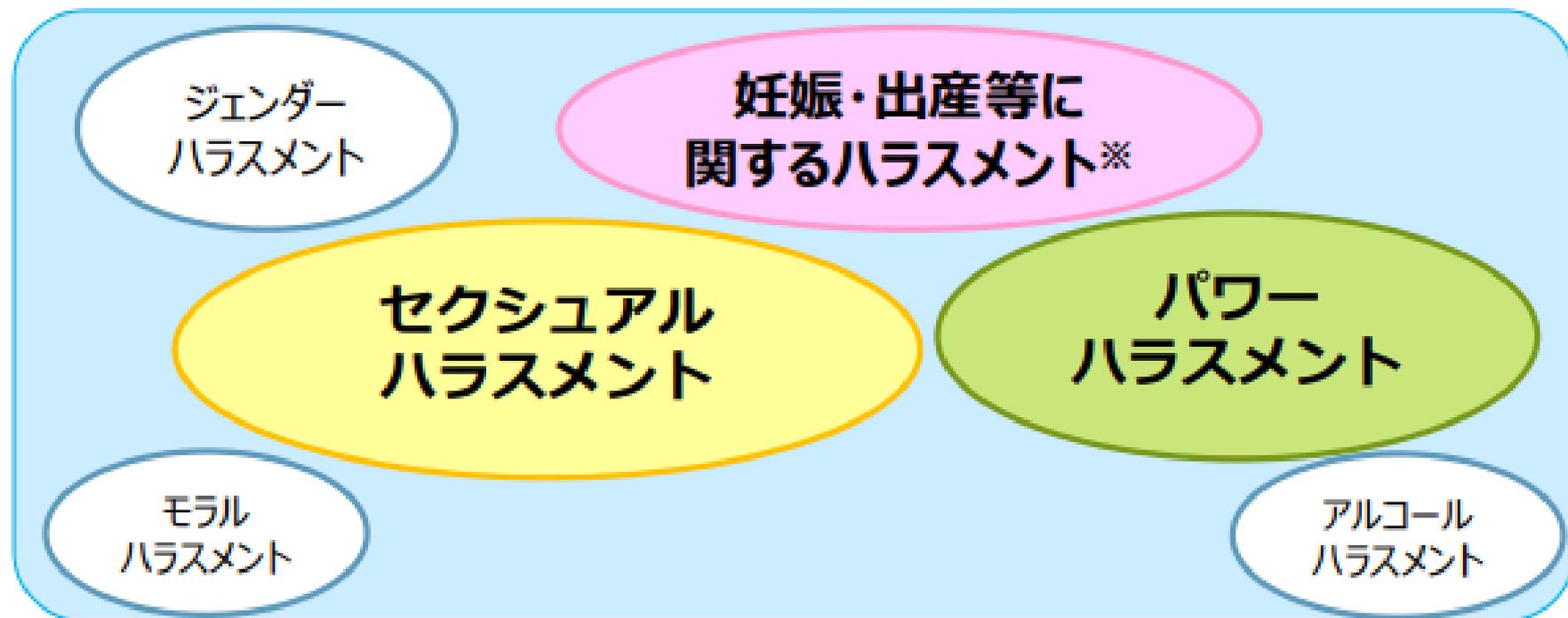
義務化直前！ 部下指導を恐れない パワーハラスメント対策セミナー

- I. そもそもハラスメントとは何か？
 - II. ハラスメント防止法の改正内容
 - III. 企業が準備しておくこと
 - IV. 管理者のアクション
 - V. 従業員のアクション
 - VI. 経営者のアクション
 - VII. まとめ
- 参考.ハラスメントリスクチェック表
- 参考.パワハラ防止宣言例（意識の共有化）
- 参考.裁判例

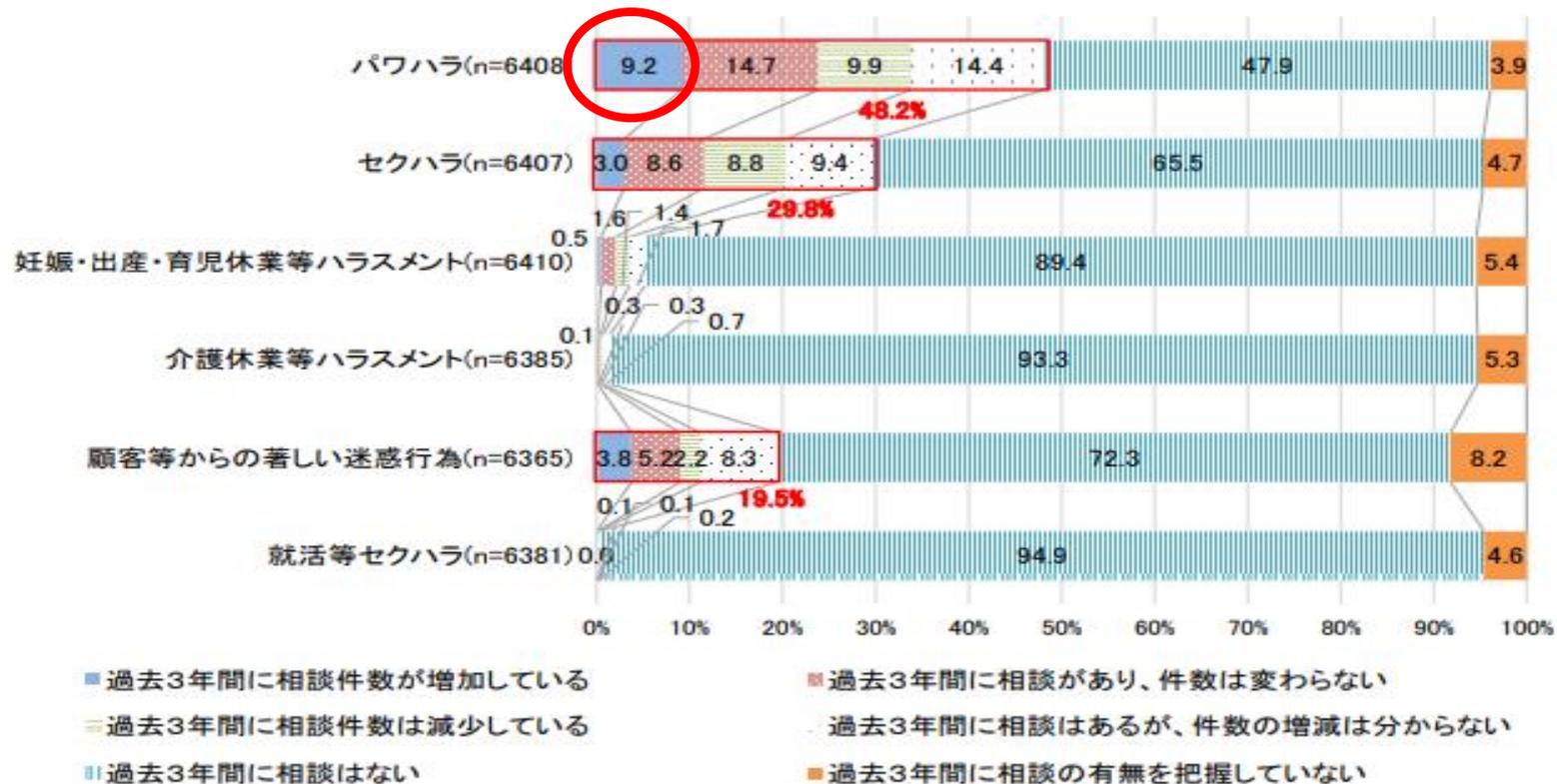
I. そもそもハラスメント とは何か？



I. 会社で起こりえるハラスメントの例

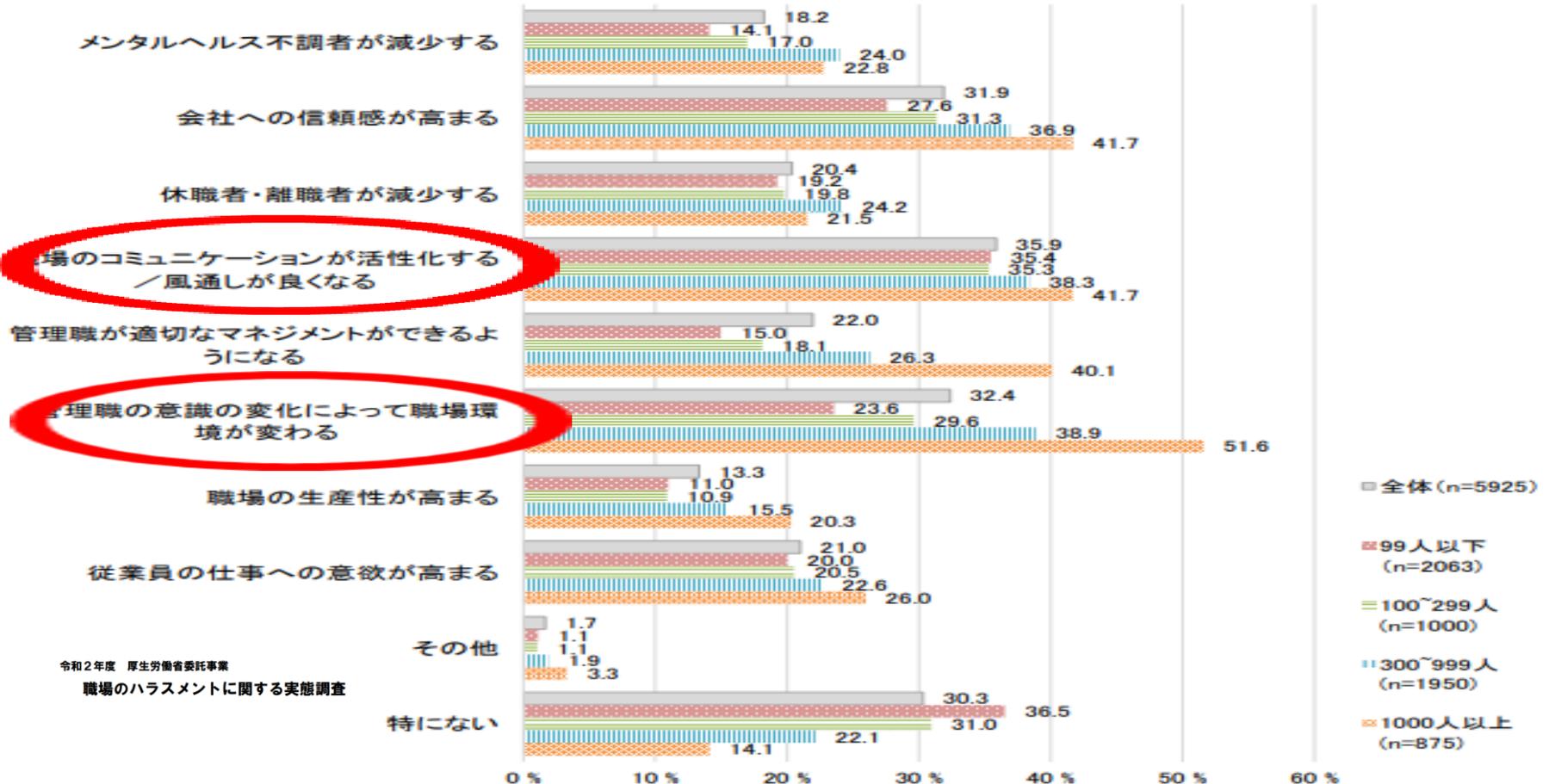


過去3年間のハラスメントの相談傾向



令和2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
(対象：全企業)

パワハラ対策による効果



令和2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

パワハラとセクハラの意識の差

	被害者の意識	加害者の意識
セクハラ	嫌だと思うこと	自覚あり
パワハラ	嫌だと思うこと ≠ パワハラでなくても嫌 なことはある	自覚なし



何がパワハラかという、意識の統一



裁判例で具体的に理解しよう

名古屋地裁 - 平成18年（ワ）第1736号

原告は週1回E主査に業務報告をしたが、原告の業務の進捗状況等について厳しいフォローをし、原告の作成した報告書には「followシートいつできる」、「同じことを何度もやるな」などの書込みや、口頭での厳しい叱責があった。同年1月15日の会議の席上、E主査は原告に対し、参加者全員の前で、「もうD社に帰っていいよ。使い物にならない人はうちはいらないから」と言い、一生懸命に仕事をしているのに自分がD社社員であることから叱られたと衝撃を受けた原告は、翌日から2日間会社を休んだ。また、同年12月、原告は主担当員に対し、現在の負荷は自分一人では対応できない旨伝えたが、主担当員は、原告の能力がないということか、他のグループの人はそれくらい抱えてやっている、今は人がいないからやれるだけやってくれと伝えた。

裁判所の見解

期限に間に合わないという事実がある以上、叱責する正当な理由がある。

「使い物にならない・・・」という発言は、パワハラと評価されても仕方がない

Ⅱ. パワハラ防止法 改正内容



参考 セクハラ防止強化

(3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）

① セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクシュアルハラスメント等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様(②④も同じ)

② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

③ 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

④ 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

パワーハラスメントの3つ定義



職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- 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

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

パワハラ類型

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none">● 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 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none">● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none">● 1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 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	<ul style="list-style-type: none">● 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績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none">● 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。● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none">● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

パワハラを防止するために講ずべき措置①

平成 30 年 3 月にとりまとめられた「職場のパワーハラスメントについての検討会」報告書の中における例示

- ① 事業主の方針等の明確化、周知・啓発
 - i パワーハラスメントの内容・方針の明確化、周知・啓発
 - ii 行為者への対処方針・対処内容の就業規則等への規定、周知・啓発

- ② 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備
 - i 相談窓口の設置
 - ii 相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保
 - iii 他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備

パワハラを防止するために講ずべき措置②

③ 事後の迅速・適切な対応

- i 事実関係の迅速・正確な確認
- ii 被害者に対する配慮のための対応の適正な実施
- iii 行為者に対する対応の適正な実施
- iv 再発防止に向けた対応の実施

④ ①から③までの対応と併せて行う対応

- i 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な対応、周知
- ii パワーハラスメントの相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発

Ⅲ. 企業が準備しておくこと





企業が準備しておくこと①

予防するために

① トップのメッセージ

- 組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す

② ルールを決める

- 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
- 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

③ 実態を把握する

- 従業員アンケートを実施する

④ 教育する

- 研修を実施する

⑤ 周知する

- 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する



企業が準備しておくこと②

解決するために

⑥ 相談や解決の場を設置する

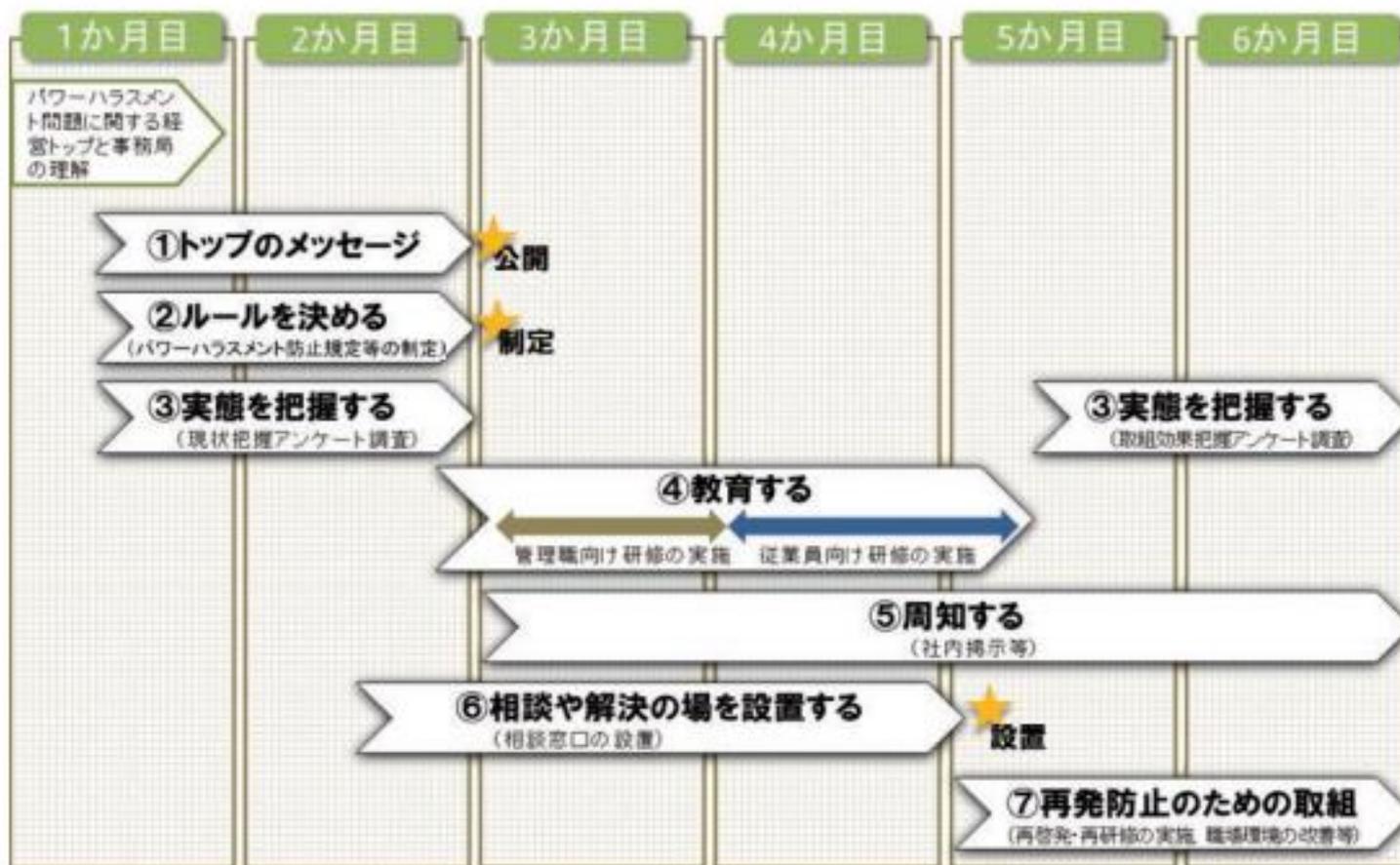
- 企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を定める
- 外部専門家と連携する

⑦ 再発防止のための取組

- 行為者に対する再発防止研修等を行う



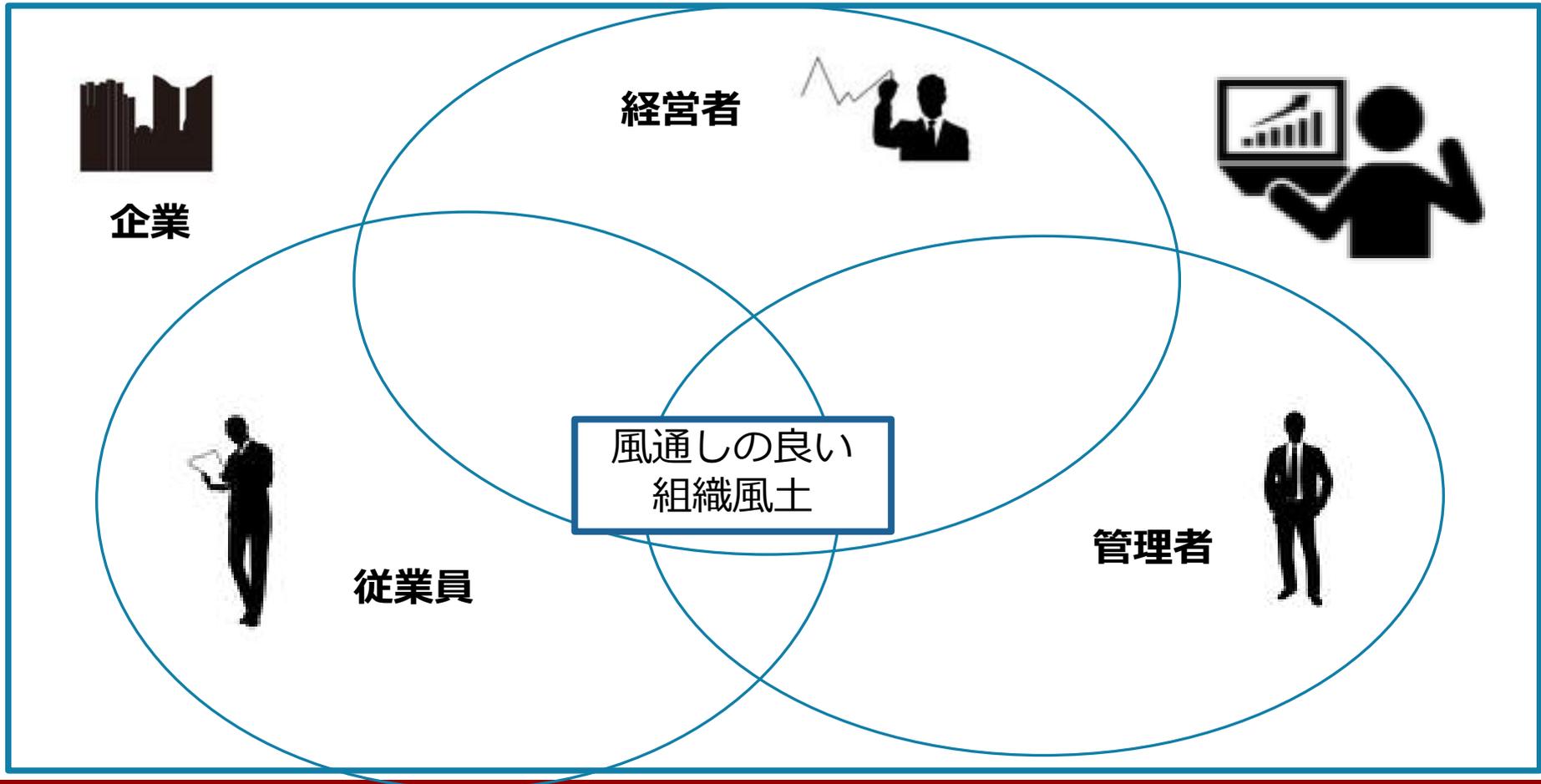
防止対策スケジュール例



<再掲>

4者間の認識が大切

アクションの確認



IV. 管理者のアクション





もしも加害者になってしまったら…

社内での処分

懲罰規定（就業規則）：「減給」「降格」「けん責」「出勤停止」
「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

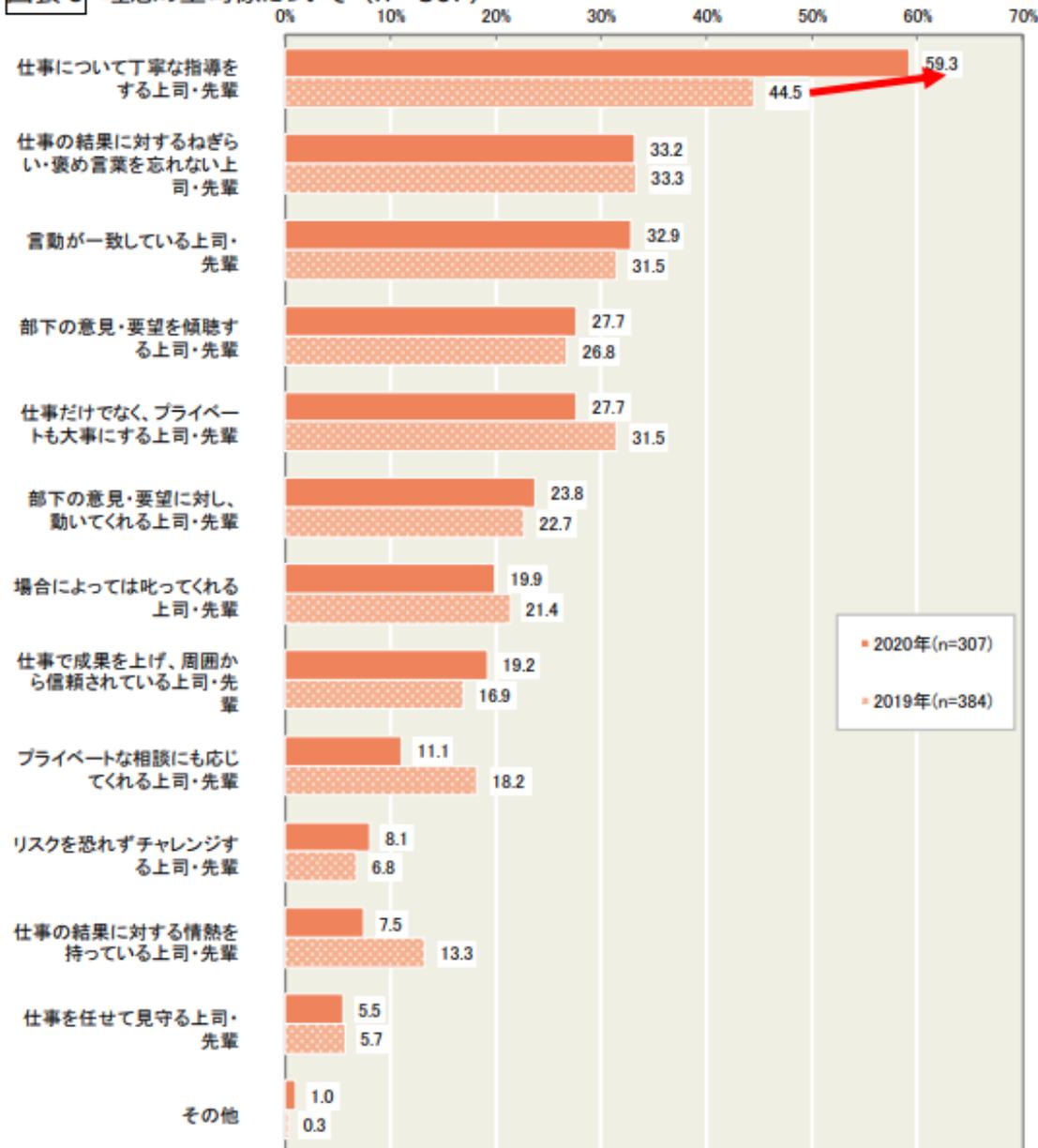
民事上の責任として損害賠償を請求される

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条の使用人責任

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
⇒そして、社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

図表6 理想の上司像について (n=307)



2020年度
新入社員
意識調査報告書

一般社団法人 日本能率協会



管理職のマネジメントの問題

- ① 信頼関係の構築
- ② 双方向のコミュニケーション
- ③ 相談しやすい職場づくり

相 談 指 導



管理者に対するパワハラ研修の一例

- ① 部下のプライベートに立ち入れる範囲
- ② アンガーマネージメント
- ③ 傾聴のスキル
- ④ 部下指導とパワハラの違いを考える
- ⑤ もしもパワハラが起こしてしまったら
会社の責任・公的な責任など
- ⑥ 双方向コミュニケーション
- ⑦ パワハラの報告があったときの具体的な対応
など

V. 従業員のアクション





指導とパワハラの違いを知っておく

間違えたら、叱られるのは当然

意に染まない評価や、人事異動もありうる

社内で、上司と部下に共通認識を



従業員に対するパワハラ研修の一例

- ① ケーススタディで、
指導とパワハラの違いを考える
- ② パワハラは、部下から上司も起こりうる
- ③ 取引先へのパワハラ
- ④ パワハラも含む、会社の服務規律
- ⑤ パワハラを起こしてしまったときの
会社の責任・公的な責任など
- ⑥ パワハラの相談窓口
- ⑦ 不利益な取り扱いがないことの周知 など

VI. 経営者のアクション





経営者のアクション

- ① 上方向の情報伝達を促す
- ② パワハラは、「断固許さない」というメッセージを発する
- ③ 管理職を委縮させない
- ④ 管理者が相談指導できる体制づくりの援助
- ⑤ 管理職も人間。管理職の悩みを聞く

Ⅶ.まとめ

繰り返しの周知



セミナーゴール<再掲>

**ハラスメント防止法
法改正の内容が理解できる**

**経営者・管理者・従業員、それぞれ、
何に取り組めばよいかを理解できる**

法改正に向けて、準備することが理解できる

いかがでしたか？



ありがとうございました。



QRコードより、本日のアンケートにご協力ください。

(所要時間は1分程度です)

アンケートのURL <https://forms.gle/3mQEsX452m3eQTeBA>

アンケートにお答えいただいた方に

本日のプレゼン資料を差し上げます。

(後ほど、メールにて、送付させていただきます)

- 内容については、ご理解いただけましたか？
- 気になることはありませんか？
- 30分 無料相談会も実施しております

当事務所が提供するサポート内容

メニュー	内容	成果物	料金
1.就業規則の改訂	<ul style="list-style-type: none"> ・職場におけるパワハラ防止の明確化 ・罰則等の規定 	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則 or ・ハラスメント規程 	<p>就業規則全部改訂</p> <p>150,000円 (10人未満)</p> <p>350,000円 (10人以上)</p> <p>※福祉系、トラック運送業 +50,000円</p> <p>ハラスメント規程のみ50,000円</p>
2.相談体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口の設置 ・従業員への周知 ・調査体制の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談対応書式 ・調査フォーム 	120,000~200,000
3.外部相談窓口	<ul style="list-style-type: none"> ・外部の相談窓口としてハラスメントに関する相談をお受けいたします 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談QRカード 	<p>従業員1人</p> <p>200円/月</p> <p>(税込 220円)</p>
4.ハラスメント対策研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントにならないコミュニケーション手法の習得 ・受講者演習 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修テキスト 	<p>上司：50,000円</p> <p>(税込 55,000円)</p> <p>一般：50,000円</p> <p>(税込 55,000円)</p>

気になることは お気軽にご連絡ください



就業規則の改訂
ハラスメント研修の御相談はお気軽に

上岡ひとみ経営労務研究所

代表 上岡 ひとみ

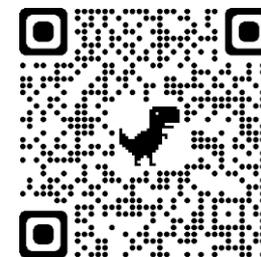
TEL : 0993-24-3128

Chatwork ID : 243128

(株) イノベーションコンサルティング

TEL : 099-813-8378

弊所ホームページ



参考：パワハラ（管理者用）セルフチェック表

項	項目	Yes	No
1	厳しい指導が本人の為になっていると思っている		
2	「バカヤロー」は、パワハラではないと考えている		
3	部下の能力を超える業務を与えている		
4	人前や「to all」形式のメールで、特定の個人を叱責している		
5	能力より過小な業務を与えている		
6	特定の個人を無視している（または軽視する指示）		
7	部下の間違いが許せずに、机をたたくななどの行為をしたことがある		
8	取引先に対して、過剰な要求を強要したことがある		
9	「叱責」と「人格否定」の区別が理解できない		
10	部下に対して、飲食の強要をしたことがある		
11	部下の同じミスを何度も、叱責を繰り返したことがある		

参考：トップからのメッセージ例

～事業主の方針の明確化及びその周知・啓発～

〇〇年度 職場のパワーハラスメント防止に向けた取組について

法律の改正により、ハラスメントの防止が義務化されました。

わが社では、法律だから、取り組むのではなく、より働きやすい職場環境を目指して、パワーハラスメントを断固として許しません。

パワーハラスメントは、人権にかかわるものであり、相手の名誉や尊厳を傷つけるばかりか、職場の環境も悪化させる問題です。そういったパワーハラスメントを発生させないために、当社は、皆さんにパワーハラスメントに関する知識を学んでもらい、より安全で快適な職場づくりを目指します。

ハラスメントの行為があれば、すぐに上司に相談してください。上司に相談しにくい場合は、直接私に（社内の相談窓口）に相談してください。よりよい職場づくりを目指し、一緒に、取組を進めていきましょう。

〇〇年〇月〇日 代表取締役社長 □□□□