

施行直前！ パワハラ防止対策

株式会社ドクタートラスト

事業主・労働者に「責務」！

パワハラ防止法として、2020年6月改正労働施策総合推進法が施行！

- 第30条3第3項

労働者の責務：パワハラに対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に
必要な注意を払い、事業主の措置への協力

- 第30条2第1項および第30条3第2、3項

事業主の責務：パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）

パワハラに対する関心と理解を深めるため、パワハラに関する研修の実施等

パワハラの法定義

✓ 「職場において行われる」

➡ 労働者が**業務を遂行する場所、宴会等**も業務関連性次第



✓ 「優越的な関係を背景とした言動であって」

➡ **抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係**（※蓋然性 ≡ 可能性）

✓ 「業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより」

➡ **業務上必要性がない**、または**その態様が相当でない**

✓ 「雇用する労働者の就業環境を害されるもの」

➡ 雇用形態を問わず**雇用するすべての労働者**

➡ **派遣労働者**についても同様（みなし事業主）



業務上の必要性・相当性



受け手が不快だと、指導や叱責はハラスメントなのでしょうか？

指導 ≠ ハラスメント

でも「ハラスメント！」と言われるかも……本当に気にすべきは

✓ Check!

- ✓ その指導や叱責には、行わなければならない業務上必要な理由はありますか？
- ✓ その必要性を、相手や第三者に明確に説明することができますか？
- ✓ その指導や叱責で、伝える言葉や態度に問題ありませんか？
- ✓ その指導や叱責は、問題の解決や相手の成長のために行っていますか？

パワハラと指導の違い

	パワハラ	指導
業務上の必要性	業務上の必要性がない 必要性が説明できない 回数・頻度が多い（執拗・粘着質） 業務上の必要性があったとしても「正しくない方法」で伝達	業務上の必要性がある 必要性を説明できる 健全な職場環境を維持するため、業務の遂行のために必要なこと
態度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受動的、見守る、リクエスト
タイミング	過去のことを蒸し返す 相手の状況や立場を考慮しない	タイムリーにその場で受け入れ準備ができているとき
誰のため？	組織や自分の利益（感情）優先	組織にも、相手にも利がある
自分の感情	いらいら、怒り、嘲笑、冷徹、不安、嫌悪感、嫉妬、不明確	期待、穏やか、具体的で明確
結果	部下が萎縮する 職場がぎすぎすする 退職者が多くなる 訴訟リスク	部下が責任を持って発言・行動する 職場に活気がある

注意するポイント！（内容・態様・執拗さ）

- ✓ **人格等を侵害（非難）** するような言葉はNG！
- ✓ 業務の問題点改善のために**具体的な指導**
- ✓ **執拗な指導**はNG（回数、都度タイムリーに！）
- ✓ 必要以上に**大きな声で指導**はNG

指導の際の**態度に注意！**



注意するポイント！（方法・場所・時間）

- ✓ 人前を避け、できるだけ**個別に指導**
- ✓ 長時間の指導は避け、できるだけ**都度手短に**
- ✓ 就業時間外は、どうしても必要な場合以外NG

※どうしても必要な場合も、相手の都合などには配慮

- ✓ 指導は**平等**に、**感情的にならず**に！



パワーハラスメントの行為類型

パワハラ行為類型

(厚生労働省「あかるい職場応援団」をもとに作成)

01 身体的な攻撃（暴行、傷害）



02 精神的な攻撃（脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言）



03 人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）



被害の実例と、参考情報

- ✓ 身体的な攻撃（暴行、傷害）
- ✓ ものを投げつけられ体にあたった
- ✓ 殴る、蹴る、胸ぐらを掴まれて説教される

- ✓ 人前で**大声**で叱責
- ✓ 「死ね」「バカ」「あほ」「クビだ」「給料泥棒」など、人格を否定するような言葉で執拗に（繰り返し）叱責
- ✓ 大声や怒鳴らずとも、**必要以上に長時間繰り返す行為**
- ✓ 「キャリアはあきらめてくれ」「昇進はないな」と人前で**特定の人だけの場合は、特に注意**
- ✓ **みんなの前で**大声で反省を言わせる
- ✓ 会議中に執拗に責める

- ✓ 日常的な挨拶をしない、会話をしない、会話をしてくれなくなった
- ✓ ある特定の人だけに態度が違う
- ✓ 部署全体の食事会や飲み会に誘わない
- ✓ （プライベート飲み会と思っていても ほとんどの部員が来る場合はほぼ仕事と捉え、仕事絡みの二次会や三次会を プライベートと思わないこと）
- ✓ 突然の席移動
- ✓ 理由なく他の社員との接触や協力依頼を断絶する、悪い噂

パワーハラスメントの行為類型

パワハラ行為類型

(厚生労働省「あかるい職場応援団」をもとに作成)

04 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)



05 過小な要求

(業務上の合理性はなく、能力と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)



06 個の侵害



(私的なことに過度に立ち入ること)

被害の実例と、参考情報

- ✓ 明らかに達成不可能なノルマを課す
- ✓ 1人では無理な仕事を強要する
- ✓ 終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける
- ✓ 休日出勤しても終わらない業務量を与える

- ✓ 毎日のようにコピーや倉庫整理の単純作業しか与えない
- ✓ 他と比較して、その人にだけ過小な要求をする
- ✓ 営業なのに買い物やコピーなどを必要以上に強要される
- ✓ 皆の前で過小な要求を命じる
- ✓ 他の部署に異動させられ仕事を何も与えられない

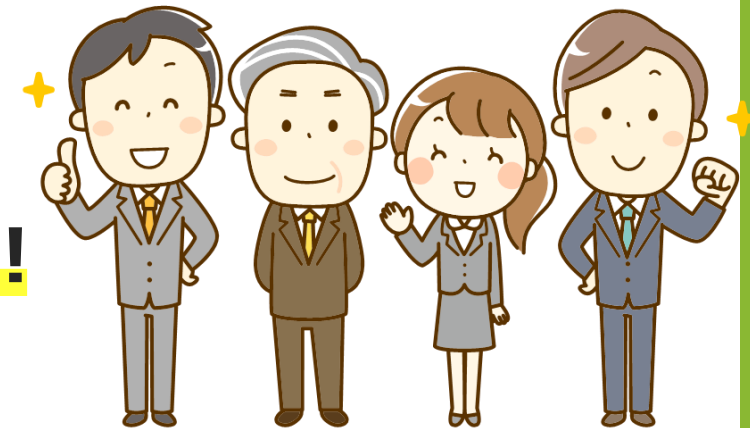
- ✓ 個人の性的指向・性自認や病歴
- ✓ 不妊治療等の機微な個人情報宗教や信条について公表・批判
- ✓ しつこく結婚を推奨
- ✓ 皆の前で交際相手の有無について聞く
- ✓ 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞く
- ✓ 個人のスマホや机の中を勝手にのぞかれる

予防のために必要なこと

パワハラにならないためのコミュニケーション力向上

- 円滑な職場コミュニケーションの醸成（挨拶はできているか？）
- 正しいことを、正しくない方法で伝えていないか？（言葉や態度は適切か？）
- 感情をコントロールすることを意識する（怒り、怖れ、悲しみ、焦り、妬み）
- 攻撃でなく「自分の要望を伝える」リクエスト上手に
- ハラスメントの原因となる制度などの知識は最新か？

常に自己検証、組織は研修実施などサポートを！



ハラスメントが起きてしまったら

1

ハラスメントを受けた人は

- ・ **我慢していても決して解決はしない**
→ ハラスメントかどうかわからない場合を含めて相談を！
- ・ 一人で悩まずに、相談窓口、上司、信頼できる相談先



2

パワーハラスメントに気づいた人は

- ・ 見て見ぬふりをすることは間接的なハラスメント行為、職場環境が悪化
- ・ ハラスメントに該当するかどうかわからない場合も含め、相談窓口へ通報
- ・ **グレーゾーンの把握が組織の防止策につながる**

3

パワーハラスメントを受けた人から相談があった場合は

- ・ 相談窓口、安心して相談できる場所・機会の確保
- ・ 相談後のフォロー体制整備
- ・ **プライバシーの確保**
- ・ **不利益取扱禁止措置、報復禁止措置、再発防止措置**

自己検証と組織的な取り組みを！



これまで通用していた「これくらいは許されるよね」は許されない！
知識・認識のアップデート



常に自他の言動への注意を心がける（自己検証）



組織のルールを理解し、組織としてハラスメント対策！



承認を意識しコミュニケーション



Dr. TRUST 産業医のことなら
ドクターラスト

担当者のひとこと

パワハラが発生する要因である日常的なコミュニケーション不全やマネジメントのミスマッチは現場で対応すべき課題です。
パワハラ防止対策は、「何がパワハラか」ではなく、「どうすれば、働きやすくなるか」という視点を持つことが重要です。
お互いが尊重し合い、助け合える組織文化、職場環境を目指しましょう。

動画配信始めました！産業保健の最新情報をお届けします！



チャンネル登録
すると最新動画が
チェックできる **わん!**



ドクターラスト公式 YouTube チャンネル

健康経営セミナー

毎週 動画配信中!!

ドクターラスト YouTube 検索

- ・新型コロナウイルス 予防方法
- ・パワハラ防止法
- …など

今話題のトピックについて
専門職が解説いたします。
ぜひチャンネル登録お願い
します！



動画へ！