

職場のパワーハラスメントについて

～従業員周知資料～

発行担当部署：人事総務部

周知日：2018.12.12

改定日：2021.09.01

(トップメッセージ)

ハラスメント行為は人権にかかわる問題であり、従業員の尊厳を傷つけ職場環境の悪化を招く、ゆゆしき問題です。当社は、ハラスメント行為は断じて許さず、すべての従業員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでいきます。

このため、管理職を始めとする全従業員は、研修などにより、ハラスメントに関する知識や対応能力を向上させ、そのような行為を発生させない、許さない企業風土づくりを心掛けてください。

代表取締役社長 小島 礼大

1-1. パワーハラスメントとは？（定義）

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（※1）を背景に、業務の適正な範囲（※2）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。

（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」より）

1-2. パワーハラスメントとは？（定義）

これは、厚生労働省の「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」で整理したパワーハラスメントの定義です。

「職場内の優位性」というところがポイントになります！！
パワーハラスメントは、上司から部下への行為が多いのですが、それ以外に、先輩・後輩間、同僚間、さらには、部下から上司、パート社員から正社員の行為もパワーハラスメントに当たります。

たとえば、「初めて現場に異動してきた社員が、分からないことをパート従業員に聞いたところ、『上司のあなたが知らないことは、私達はわからない』と言われ続け、ストレスから、休職に追い込まれた。」というようなことがありました。職場での“経験”も優位性の1つと言えます。

また、「業務の適正な範囲を超えて」の部分に線が引いてあるが、この点も重要なポイントになります。



1-3. パワーハラスメントの行為類型

パワーハラスメントの行為類型	ハラスメント被害例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	<ul style="list-style-type: none">•足で蹴られる (女性)•胸ぐらを掴む、髪を引っ張る、火の着いたタバコを投げる (男性)
(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">•みんなの前で、大声で叱責。物をなげつけられる。ミスをみんなの前で、大声で言われる (女性)•人格を否定されるようなことを言われる。お前が辞めれば、改善効果が300万出るなど会議上で言われた (男性)
(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">•挨拶をしても無視され、会話をしてくれなくなった (女性)•他の人に「私の手伝いをするな」と言われた (男性)
(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">•終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける (女性)•休日出勤しても終わらない業務の強要 (男性)
(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">•従業員全員に聞こえるように程度の低い仕事を名指しで命じられた (女性)•営業なのに買い物、倉庫整理などを必要以上に強要される (男性)
(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">•交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された (女性)•個人の宗教を、みんなの前で言われ、否定、悪口を言われた (女性)

(厚生労働省「あかるい職場応援団」サイトより)

2. なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか？

■ 社員への影響は？

- 心身の健康を害し、休職等に至る
- 職場環境の悪化

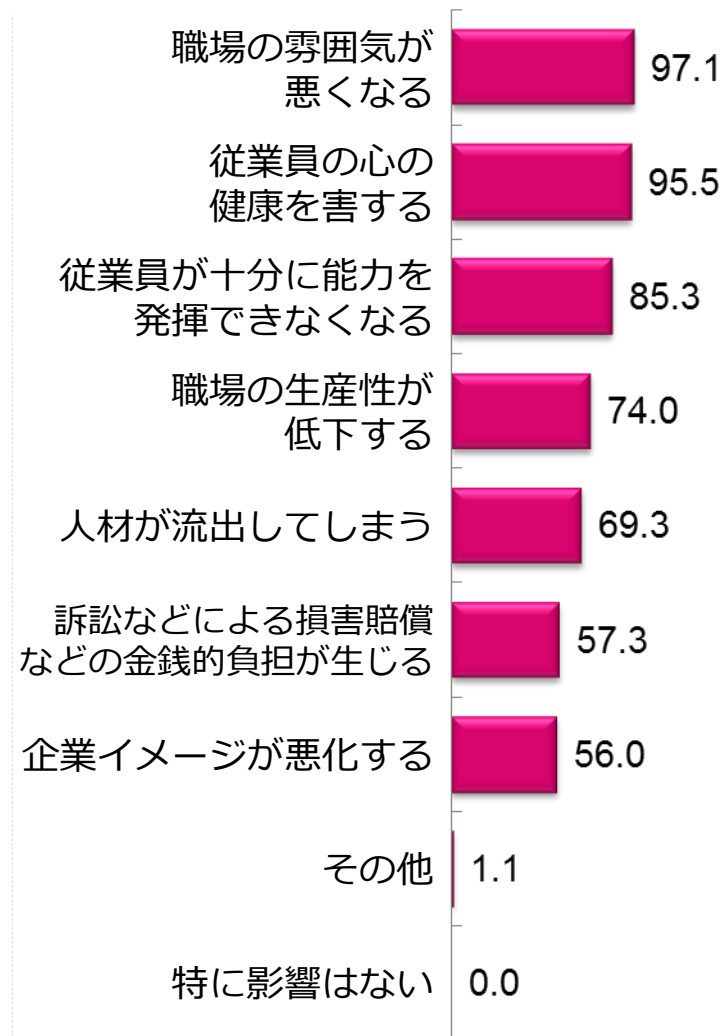
■ 会社への影響は？

- モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化
- 人材の流出
- 訴訟による賠償⇒業績の悪化
- 企業イメージの悪化⇒人材採用への影響

■ その他

- コンプライアンス上の問題
民法、刑法、就業規則違反

■ パワーハラスメントによる影響（複数回答）



（平成24年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より）
（企業調査 回答：従業員300名以上の企業2937社）

3-1. パワーハラスメント行為者の責任

もし、あなたが行為者になったら・・・

■ 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

■ 社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

- ✓ 懲罰規定（就業規則参照）：「減給」「降格」「譴責」「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

3-2. パワーハラスメント行為者の責任

あなたがパワーハラスメントの行為者になった場合、どんなことが起こるでしょうか。

まず、民事上の責任です。民法709条の不法行為責任に基づく損害賠償を請求される可能性があります。また、会社には民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償を請求される可能性があります。

また、刑事事件として訴えられる可能性もあります。例えば、パワーハラスメント行為によって被害者が精神病を患った（医師の診断あり）場合、傷害罪に当たる可能性があります。その場合、15年以下の懲役、または50万円以下の罰金などが科せられる可能性があります。

裁判にならないまでも、職場内での信用や、地位を失ったり、家庭への影響、家庭の崩壊なども考えられます。

店長・リーダ職の方は、自分自身の言動はもちろん、チームのメンバーが仲間にそのような行為をしないよう、注意や指導をすることも必要です。



4-1. あなたの職場は大丈夫ですか？

- ✓ 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる
- ✓ 部下を叱責しながら、近くにあった物差しで頭を叩く
- ✓ 「説明しても分からないだろう」と、一人だけ打ち合わせから外す
- ✓ 仕事が終わって帰ろうとする部下に、「俺が残っているのに先に帰るのか」と言う
- ✓ 顧客からの苦情について、部下の説明を疑い、結果的には部下には責任がなかったにも関わらず、「疑われるのはお前の日ごろの態度が悪いからだ」と謝ろうとしない
- ✓ やる気を引き出そうとの意図で「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを本人に送るとともに、職場の同僚もccに入れて送信する
- ✓ 明らかに納期に間に合わないと分かっている、資料の作成を命じる
- ✓ 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
- ✓ 「俺の若いころは、もっと厳しかったんだ。それに比べ、今の若い者は、甘やかされている」と日ごろから言う
- ✓ 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く
- ✓ 特定の部下だけを、何度も同僚の前で叱責する
- ✓ 特定の同僚を仲間外れにする

4-2. パワーハラスメントと業務指導

- 職場の業務を円滑に進めるために、管理職には一定の権限が与えられています。
- 業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。

例えば、

- ✓ 取引先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻したときに、同行した上司が、「何やってんだ！」と叱った。
→それだけではパワーハラスメントとは言えません。

しかし、

- ✓ さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しないでいいから帰って寝てろ！」などと言う。
- ✓ それが日常的に繰り返される。
→パワーハラスメント行為となり得ます。

5-1. 当社のルール【ハラスメントの禁止】

就業規則 (サービス規律) 抜粋

通勤途上又は会社内において、痴漢行為、性差別又はセクシュアルハラスメントに該当するような言動をしてはならない。また、パワーハラスメント等、各種ハラスメント行為をしてはならない。

就業規則 (ハラスメントの相談) 抜粋

- ハラスメントに関する相談及び苦情の窓口は、別途「内部通報制度規程」に定める。会社は、相談苦情を申し出た社員のプライバシーに充分配慮する。
- 相談及び苦情を受け付けた場合は、人権に配慮した上で、必要に応じて被害者・加害者・所属長、同僚等に事実関係を聴取する。社員は正当な理由なく拒否できない。
- 会社は問題を解決し、被害者の就業環境を改善するため、加害者に対して懲戒処分、人事異動等が必要と認めるときには措置を講じる。

育児介護休業規程 (解雇その他の不利益取扱いの禁止、ハラスメントの防止) 抜粋

- 社員が育児休業及び介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児及び介護のための時間外労働及び深夜労働の制限並びに育児・介護のための勤務時間等の短縮を申し出たこと、又は取得したことを理由として、会社は解雇、給与の減額、本人が望まない配置転換、その他の不利益な取扱いはしない。
- すべての従業員は本制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。
- 上記の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則に基づき厳正に対処する。

企業行動ガイドライン 抜粋

(2) ハラスメントの禁止

- ① 性的嫌がらせ、又は他人に性的嫌がらせと誤解されるおそれのある行為は行ってはならない。
- ② 相手に不快感を与える性的な言動や行為は、これを一切行わないとともに、他人がこれを行わないよう防止についても徹底する。
- ③ 職務権限又は職位を利用した嫌がらせ・いじめと誤解されるおそれのある行為は行ってはならない。

5-2. 職場でパワーハラスメントが起きてしまったら

■ パワーハラスメントを受けた人は

- パワーハラスメントを我慢していても解決しません。逆にエスカレートする可能性もあります。
- 当社には社内相談窓口として「ヘルプライン」があります。一人で悩まず、直属の上長等に相談しづらい場合においてはヘルプライン経由にて相談しましょう。組織的又は個人、他の従業員のコンプライアンス違反（法令、企業行動憲章、社内規程、倫理規範等に違反する行為）がある、もしくはその疑いがあるとの情報を得た場合、下記窓口よりご通報下さい。相談者の方の了解を得た場合にのみ、上司や行為者の方に対するヒアリングなどの対応を行います

■ パワーハラスメントに気付いた人は

- 見て見ぬふりをしているのは職場環境が悪化してしまうかもしれません
他人ごとではなく、自らにも降りかかってくる可能性もあります

ヘルプライン: <https://247-help.smktg.jp/>

ID:247group PW:247helpline

コンプライアンス管理責任者:

取締役コーポレート本部長 下川 智広

コンプライアンス相談窓口責任者:

人事総務部シニアマネージャー 石村 元希

5-3. 当社のパワーハラスメントに関する相談への対応の流れ

1. 本人（相談者）との面談

面談にあたっては、必ずプライバシーが確保できる場所を準備します
秘密は絶対に守ります！



2. 事実関係の確認

行為者ヒアリング／第三者ヒアリング（必ず本人（相談者）の了解をとってから行います）



3. 行為者、相談者への対応を検討

（例）「配置転換」「行為者謝罪」「関係改善援助」「不利益回復」「職場環境回復」
「メンタルケア」等

<懲戒に値する場合（就業規則 参照）>

「減給」「降格」「譴責」「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等



4. 相談者、行為者へのフォロー



5. 再発防止