

労働政策フォーラム

「職場のパワーハラスメント」事例



2020年1月10日（金）東京労働局雇用環境・均等部指導課

I ハラスメント予防解決対策の意義及び関係法令

1 意義

職場でのハラスメント（※）が起こった場合には、働く方の安全（心身の健康を含みます。）が損なわれ、仕事に対するモチベーション低下につながるおそれもあります。

- （※）
- ①セクシュアルハラスメント
 - ②妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント
 - ③いじめ、いやがらせ等のパワーハラスメント

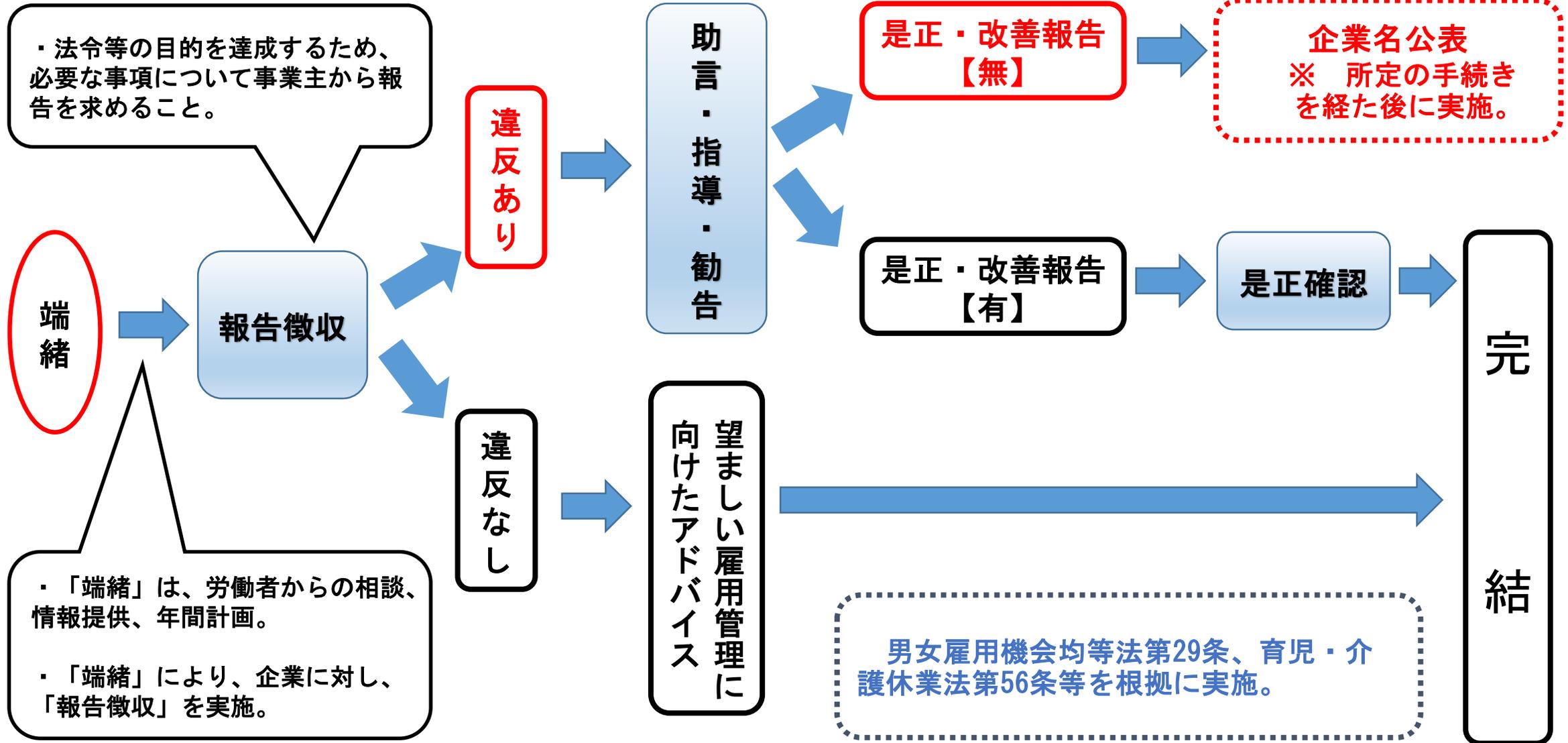
働く方の安全（心身の健康）を守る意味（労働契約法第5条の「安全配慮義務」）でも、ハラスメントの防止対策は重要です（メンタルヘルス未然防止）。また、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに向けた対策を取ることは、働く方のモチベーションの向上にもつながり、人材定着など企業にとってもメリットとつながります。（特に下記の①、②のハラスメントは、女性の活躍を促進する意味でも対策が必要です。）

2 関係法令（雇用管理上の措置の義務付け）

No.	3つのハラスメント	根拠法令 (雇用管理上の措置義務)	備考（※）
①	セクシュアルハラスメント	・男女雇用機会均等法第11条	施行済（法改正により強化）
②	妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント (いわゆる「マタニティハラスメント」)	・男女雇用機会均等法第11条の2 ・育児・介護休業法第25条	施行済（法改正により強化）
③	いじめ、いやがらせ等のパワーハラスメント	・労働施策総合推進法第30条の2	新規（法改正により新たに義務化）

（※） ①、②は、雇用管理上の措置（予防・解決対策）を取ることが既に事業主の義務となっており、また、法改正により、実効性の向上（強化）が図られます。③は、今般の法改正により、新たに義務化されました。

II 行政指導（報告徴収の概要）



Ⅲ 紛争解決援助制度

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

【援助】

※ 簡単な手続きで、迅速に行政機関に解決してもらいたい場合。

都道府県労働局長による助言・指導・勧告

解決

・当事者双方による援助内の内容の受け入れ。

打ち切り

・被申立人が出席に応じない、歩み寄りが困難など。

【調停】

※ 公正・中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合。

調停会議による調停・調停案の作成・受諾勧告。

解決

・当事者双方が調停案を受諾

打ち切り

・関係当事者の一方が調停に非協力的、歩み寄りが困難、調停案を受諾しないなど。

労使紛争

申立

企業内での自主的解決を原則とするが、当事者間での解決が困難な場合には、行政による紛争解決援助制度の利用が可。

事例1 あっせん事案

【事案】

化学製品販売業。1年契約で営業事務に従事する労働者から働き始めて4か月ほどで上司である営業担当者からパワハラを受けたとの事案

【パワハラの内容】

- ① 情報の共有化がなされないまま業務指示がなされ、背景や理由の説明を求めたところ。「とにかくやってくれ」と大声で指示する。
- ② 話しかけても無視する。

といったもの

【会社の対応】

- ・会社にはパワハラに関する規定が設けられておらず、どのように対応すべきか、顧問税理士に紹介された社労士に相談し、社労士及び人事担当者に対応を指示。
- ・相談者の希望で匿名により調査を行ったが、パワーハラスメントとまで断定はできなかったがパワーハラスメントの恐れがあるものとして会社として取り組み方針を検討することとした。

【相談者の対応】

会社と今後についての話し合いも進めていたが、相談者は精神的な不調を来していたこともあり、会社の取り組みが自身の思うように進まない中、退職勧奨されたとして退職した。（退職勧奨の事実には争いあり。）

【あっせん申請の内容】

パワハラに対して会社が十分な対応をしないまま退職勧奨を行ったことにより就業不能となったことから経済的・精神的な補償として残余期間の賃金補償を求めるもの。

【あっせんの結果】

会社は、相談を受け可能な限り取り組みを進めており、また、退職勧奨を行った事実もないとして、申請内容は失当と主張するも、労使、早期の紛争解決のため歩み寄り、会社が約2月分の賃金補償を行い退職することで合意した。

事例2 あっせん事案

【事案】

カラオケ店を運営する会社。入社して2カ月ほどで所属長の異動があり、異動してきた所属長よりパワハラを受けるようになったとの事案

【パワハラの内容】

所属長からの高圧的対応

- ・体調不良による止むを得ない欠勤であったにもかかわらず、今後、出勤シフトの変更は認めない、との対応
- ・業務終了後、深夜時間に所属長から業務に関する注意が行われた。
- ・重労働を申請人にのみ行わせる。

といったもの。

【会社の対応】

- ・会社にはハラスメント通報窓口が設けられ、入社時の研修においても案内されていた。
- ・全社員を対象にコンプライアンス研修を実施しており同研修の中でハラスメントの事例や対応方法を研修している。
- ・申請人からハラスメント相談窓口への相談はなく、あっせん申請により初めてハラスメントに関する申請人の主張を確認した。
- ・申請人が主張するパワハラについて調査を行ったが、会社としてパワハラと認められるような事実は確認されなかった。

【あっせん申請の内容】

パワハラにより退職せざるを得ない状況に追い込まれたことから経済的・精神的な補償として3か月分の賃金補償を求めるもの。

【あっせんの結果】

会社は、ハラスメント相談窓口の設置や全社員に研修を実施するといったハラスメント対策を講じており、また、申請人の主張するハラスメントを調査した結果、事実確認が出来ないものやハラスメントと言えるものはなかったものであり、会社として落ち度はないが、有給未消化分を解決金として支払うとの歩み寄りがあったが、申請人は納得できず合意には至らなかった。

事例3 助言・指導事案

【事案】

I T関連会社。入社して7年ほどプログラマーとして勤務。社長から直接指示を受ける体制である。社長に業務上の提案や指示に対する意見を述べると、社長の意に反した提案や意見であったものとなると社長は大声で怒鳴る。日々社長から怒鳴られることで精神的な不調を来し心療内科に通院し治療しているとの事案。

【パワハラの内容】

社長からの業務指示が怒鳴り声で行われるというもの。

【助言の内容】

(社長の発言がパワハラに当たるか否か判断するのではなく、) 一般に、職場におけるハラスメントにより体調不良となれば、労働契約法第5条の、「使用者は労働契約に伴い労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することが出来るよう、必要な配慮をするものとする。」との考え方により、使用者としての民事的な責任を問われることがあることから、同法に基づく配慮を検討してはどうか助言。

※生命、身体等の安全には心身の健康も含まれる。

【会社の対応】

個別の発言については、「業務の適正な範囲を超えるものではない」としながらも、社長との間に管理職をはさんで指示を行うことや希望があれば配置の見直しも含めて本人と話し合いを行う意向を示した。

【助言の結果】

労働局長の助言を踏まえ、労使で話し合った結果、労働者の意向もあり、配置換えにより対応することとなった。