

パワハラ発生?!

その時、人事部はどう動く？

パワハラと指導の違い、グレーな場合の対応を弁護士が解説！

判例に学ぶ、
パワハラ判定の根拠と実務対応



ALG&Associates
執行役員・弁護士
谷川 聖治氏

講演資料

(サンプル)

をご紹介します！

セミナー概要

本セミナーはパワハラとは何か？ という定義は理解しているが、**実務対応に苦慮している・・・**という方に向けたセミナーです。
以下に当てはまる方はぜひご受講ください。

- ✓ この言動は指導？ パワハラ？
パワハラかどうか判断ができない
- ✓ パワハラを訴えた社員側に不適切な言動があったのでは？
問題社員への対応がわからない
- ✓ パワハラを受けたと相談されたが、初動は何をすべきか？
加害者への対応は？ 正解がわからない



2 パワハラと労災

■心理的負荷による精神障害の認定基準について

【心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例】

上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた

【「強」である例】

- 上司等から、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃
- 上司等から、必要以上に長時間にわたる身体的攻撃、精神的攻撃を受けた場合
- 上司等による必要以上の精神的攻撃が継続したため
- 上司等から必要以上に長時間にわたる、必要以上の身体的攻撃を受け、その結果として精神的障害が生じた場合

→必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃

→心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合



おすすめ
ポイント

パワハラと密接に関わるメンタルヘルス。

労災として認定されるかが争点となるケースもあります。

3 パワハラの該当性(判例・裁判例)

(パワハラ 否定例1)

■宮崎地裁 平成28年8月18日決定

部下に対する注意・指導として合理的理由に基づくもので、その態様も一般的に妥当な方法にとどまるものといわざるを得ない

(従業員の主張)

- ・平成25年3月頃に上司から机を蹴られ罵声を浴びせられるパワハラを受けた。
- ・その後平成27年3月31にも、同人から合理的理由のない厳しい叱責を受けたことから、出社できない心身状況となった。(同日に胸が締め付けられるような感覚があり生命の危機を感じた)

(裁判所の判断)

（注）本資料はあくまで参考資料であり、実際の裁判の判断については必ずしも一致するものではありません。また、本資料はあくまで参考資料であり、実際の裁判の判断については必ずしも一致するものではありません。



おすすめ
ポイント

パワハラではないとされた判例や、別の問題があらわになった判例など、判断が難しいグレーな内容をご紹介します。
不適切な言動を行う社員への対応方法の解説も！

4 ハラスメント窓口にご相談された場合の社内での対応

■よくある法律相談

Q1 ある従業員から上司によるパワハラがあり、上司と同じ職場で働くのは耐え切れず仕事ができないという申し出がありました。相談担当者はどうすべきでしょうか？

- 1 まずは被害を申し出た従業員の話をよく聞く。

相談者から申し出た内容を聞いて理解を深めようとする。
相談者の気持ちに寄り添いながら、その場での対応を提案して理解を深めようとする。
一歩先が踏み出せないと感じてしまえば、より理解を深める必要がある。

2 聴取の際のポイント

パワハラなど、被害、苦情などにはお聞きいただき、**相談窓口**を通じて
相談者のパワハラに関する苦情について、相談者の状況、対応、その結果の行動
等、パワハラを止められたことについて聞き取りをお願いします。

4 ハラスメント窓口にご相談された場合の社内での対応

- 3 調査をするにあたり同意を得る

調査を行うにあたっては、相談者の同意を得る必要がある。
調査を行うにあたっては、相談者の同意を得る必要がある。

相談者が申し出た内容を聞いて理解を深めようとする。
相談者の気持ちに寄り添いながら、その場での対応を提案して理解を深めようとする。
一歩先が踏み出せないと感じてしまえば、より理解を深める必要がある。

- 4 相談者の意向を聞く

相談者の意向を聞いて理解を深めようとする。
相談者の気持ちに寄り添いながら、その場での対応を提案して理解を深めようとする。
一歩先が踏み出せないと感じてしまえば、より理解を深める必要がある。

- 5 事実調査

調査を行うにあたっては、相談者の同意を得る必要がある。
調査を行うにあたっては、相談者の同意を得る必要がある。



相談窓口対応の方必見！

社内での対応方法とその手順について解説します。

Question

相談窓口担当者です。相談の際、相談者からは誰も言わないでほしいという場合、事実確認ができず、ただ話を聞くだけとなり（本人

つたえるのですが、無理でした。どう対応するのが良いかアドバイスいただけると嬉しいです。



パワハラを訴えた従業員から

「自分の名前を出さないで」と言われた場合の対応は？

実務上のあるある問題にも触れながら、窓口対応の進め方を解説。

ご参加されたお客様の声



微妙な判断に迫られた場合の考え方を

いくつもお教授いただきました。

法令や判例だけでなく、その周辺の注意事項が聞けて、

受講して良かったと思えました。

新潟県 | IT・情報通信業 | 人事総務労務担当者

非常に参考になりました。

まさに当社が直面している問題にずばり答えていただき
おり、うちの会社の話をしているのかと思っただけです。

今後の社内研修に活かしていこうと思います。

宮城県 | 製造業 | 人事総務労務責任者

相談窓口を行う中での心構えや、具体的な聞き取り方法など詳しく教えていただいたので、とても参考になりました。全社の業績向上のベースになると思いますので、社内での周知をしっかりとやっていきたいと思えます。

広島県 | サービス業 | 人事総務労務責任者

こうしたセミナーで陥りがちな

「パワハラでなければいい」という視点を否定する内容に共感するところが大きかったです。

岐阜県 | 建設業 | 人事総務労務担当者

パワハラに該当しないが、

職場環境や社員間のコミュニケーションに問題があるような事例に対して解説いただけて勉強になりました。

北海道 | 情報通信業 | 人事総務労務担当者

パワハラの線引きだけでなく、パワハラに該当しなくても安全配慮義務等、注意すべき点があることを今一度認識できただけでなく、そもそも不適切発言は早いうちに前向きな気持ちで対処することなど、窓口担当者として気持ちが少し楽になりました。

神奈川県 | 製造業 | 人事総務労務担当者

セミナーに申し込む

これまで**3万人**が参加！

弁護士が対策を解説！ 労務セミナーより

弁護士法人ALG&Associates
執行役員 弁護士

谷川 聖治氏



今は悩み苦しんでいる方も、
セミナーを受講し終わったとき、
晴れやかな気持ちになるようにお話しします。



パワハラ発生?!

その時、人事部はどう動く？

パワハラと指導の違い、グレーな場合の対応を弁護士が解説！

判例に学ぶ、
パワハラ判定の根拠と実務対応



ALG&Associates
執行役員・弁護士
谷川 聖治氏

皆様のご参加をお待ちしております。

セミナーに申し込む