



テーマ

パワーハラスメント防止への適切な対応のために

～ パワハラ外部相談窓口サービスの活用に向けて ～

2022/4

ウイズユー社労士HR事務所

自己紹介

ウイズユー 社労士HR事務所 長谷川政美

▮ 職業：人事労務コンサルティング

人事を強化したい会社をご支援する仕事

▮ 資格：公益財団法人 21世紀職業財団 認定

ハラスメント防止コンサルタント

特定社会保労務士

▮ 現職：労働基準監督署 総合労働相談コーナー（非常勤職員）

▮ 経歴：大学卒業後、コニカミノルタグループの生産会社に38年間勤務

▮ 職務経歴：人事・労務・経営に関わる職務（21年間）

ハラスメント相談窓口、健康管理、労務相談・問題対応などの職務を経験

目次

1. ハラスメント防止への基礎知識

時代背景の変化

ハラスメント防止目的

企業のハラスメント防止措置

2. 労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

パワーハラスメント定義

企業の責務

3. パワハラにならない適切な指導を確実に行うポイント

目次

1. ハラスメント防止への基礎知識

- 時代背景の変化 (昔は良かったんだけど? の疑問を払拭する)
- ハラスメント防止目的 (目的からその必要性を知る)
- 企業のハラスメント防止措置とは (防止措置の重要な軸を知る)

2. 労働施策総合推進法 (パワハラ防止法)

- パワーハラスメント定義 (定義を知り、判断軸を持つ)
- 企業の責務 (何をしなければいけないのか?)

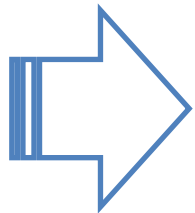
3. パワハラにならない適切な指導を確実に行うポイント

ハラスメント防止への基礎知識

時代背景の変化（社会の大きな変化）の理解

1. 職場環境の変化

- ・現在の職場は、多様な価値観の人が同じ職場で働いています。
- ・出産後も働き続ける女性、短時間勤務など多様な働き方に変化しています。



『新卒採用』『日本人』『男性』『正社員』『時間的、場所的制約なく働ける人』を中心に職場運営を維持

⇒ 画一的な価値観、就業観が支配的になりがち

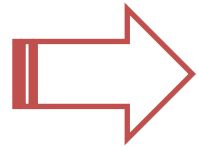
多様な考え方やライフスタイルを持った人財一人ひとりの人権を尊重し、貴重な戦力として扱う風土が根付いていない

多様性への理解が不十分なまま、多様な人と職場を共にすることは、様々なトラブルを生む

ハラスメント防止への基礎知識

2. 経営環境の変化

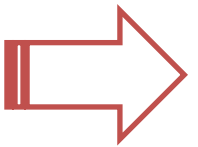
- ・企業間の競争激化、短期間な業績を追求する風潮が強まる
⇒ 効率向上、経営合理化の推進 ⇒ 社員一人の業務量増加、職場の余裕なくなる
- ・管理職、成果達成に追われる
⇒ 部下一人ひとりに適した指導がしにくい状況となる。



ゆとりのない状況で、言葉が荒くなり、成果を出せない人への風当たりが強くなりがち。

3. 働く人の意識の変化

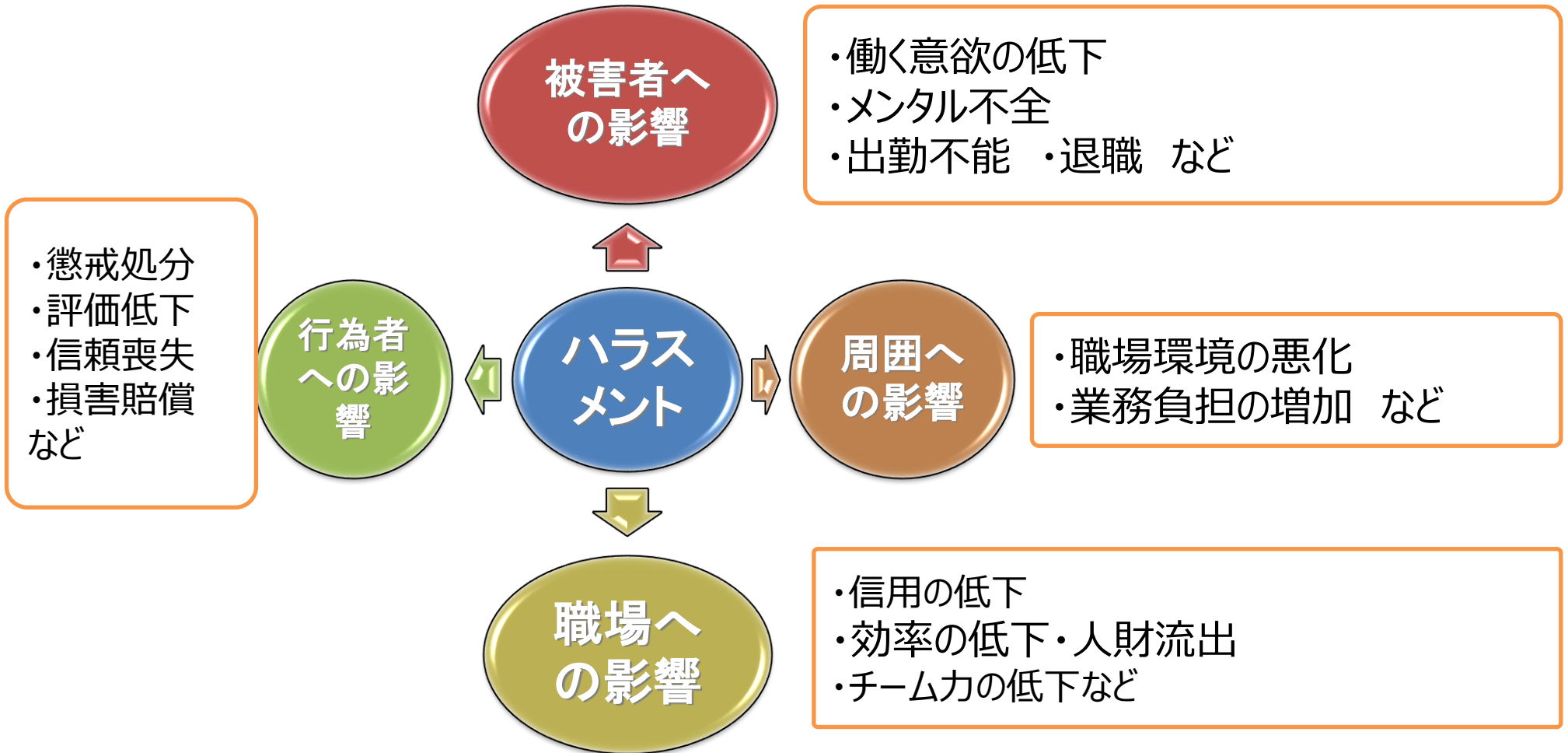
- ・男性中心、年功序列、終身雇用 ⇒ 労働市場の流動化、転職意識の変化 ⇒ 人権意識の強まり、意見や苦情を言しやすい状況へ。価値観の多様化。



仕事一筋で頑張ってきた世代との間で意識のギャップが大きくなり、トラブルにつながる。

ハラスメント防止への基礎知識

ハラスメント防止の目的と必要性



企業のハラスメント防止措置

2つの重要な軸

予 防

- ・マネジメントスキルの向上
- ・ハラスメント教育／研修
- ・コミュニケーション力強化

解 決

- ・相談体制/窓口設置
- ・相談フロー、マニュアル化
- ・相談対応スキルアップ
- ・再発防止策の実行

目次

1. ハラスメント防止への基礎知識

時代背景の変化

ハラスメント防止目的

企業のハラスメント防止措置

2. 労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

パワーハラスメント定義

企業の責務

3. パワハラにならない適切な指導を確実に行うポイント

法律が定義するパワハラとは？

パワーハラスメントとは、

- ① 職場において行われる優越的な関係を背景として言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ その雇用する労働者の就業環境が害される



3つ全てを満たすものが該当する

労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

法律の求める企業の責務：企業は何をしなければいけないのか？

1. 事業主の**方針の明確化**及びその**周知・啓発**
2. **相談**（含む苦情）に応じ、適切に対応するために必要な**体制の整備**
3. 職場におけるパワーハラスメントへの**事後の迅速かつ適切な対応**
4. 併せて講ずべき措置
相談者・行為者等の**プライバシー保護** 必要な**措置と周知**
相談、確認協力、労働局援助制度利用等を理由とした**不利益取扱**
いされない定めと周知・啓発

労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

企業のやること（4区分） チェックリスト（概要）

★ パワハラ該当性の理解

- パワハラ定義
- パワハラ6類型（厚労省発表）
- 業務上の必要な指示指導とは

★ 周知・啓発

- 規程類への落とし込み・ルール化
- プライバシー保護と不利益禁止
- 会社方針
- 体制の設置・相談窓口

★ 相談窓口の準備

- 社内又は社外への設置
- 担当者の決定
- 相談者への研修・スキル習得

★ 事後対応

- 事実確認の方法
- 被害者への配慮措置
- 行為者への懲戒等の措置
- 報復防止措置
- 再発防止措置

目次

1. ハラスメント防止への基礎知識

時代背景の変化

ハラスメント防止目的

企業のハラスメント防止措置

2. 労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

パワーハラスメント定義

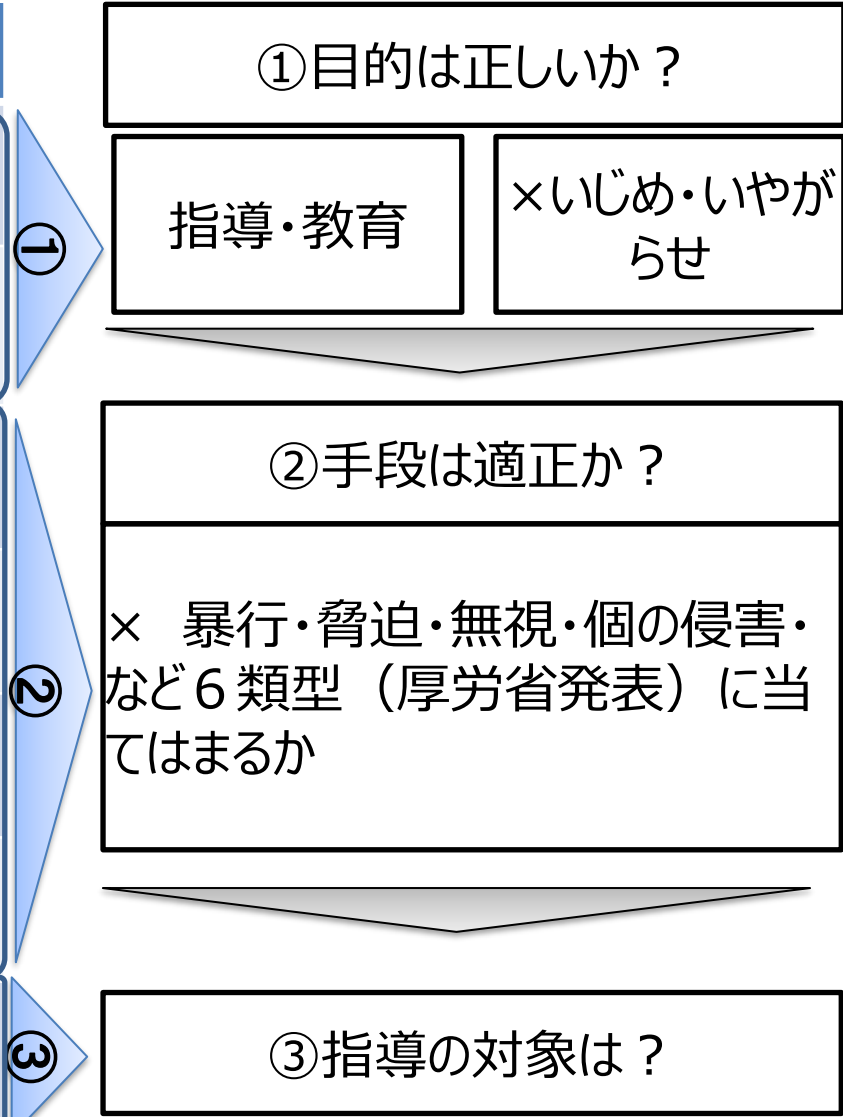
企業の責務

3. パワハラにならない適切な指導を確実に行うポイント

パワハラにならない適切な指導を確実に行うポイント

パワーハラスメントと指導の違い

	パワハラ	指導
目的	自分の目的達成 相手の排除	相手の成長
業務上の 必要性	無・有でも不適切な 内容/量	有・職場環境維持
態度	威圧的・攻撃的・否 定的・批判的	肯定的・受容的・自然 体・見守る
タイミング	過去を繰り返す・状況 と立場を考えない	タイムリー・その場・受入 準備有
誰の利益か	自分や組織の利益優 先・自分の感情中心	組織と相手ともに利益 が得られる
自分の感情	イライラ・怒り・不阿 南・嫌悪・嘲笑・冷徹	穏やか・温かな・好意
結果	部下萎縮・職場ギス ギス・退職増	部下の責任ある言動に なる・職場に活気



パワハラにならない適切な指導を確実に行うポイント

起こさない為に注意すること・まとめ

1. 具体的な行動に焦点を当てる。

- ☞ 直したいのは、「性格」× ⇒ 「行動」○
- ☞ 行動で何がどのように不十分なのかを伝える

2. 人格の否定、性格の非難はしない。

- ☞ 理由は、「なんで」× ⇒ 「なにが」○
- ☞ 主語は、『ヒト』× ⇒ 「行動」○

3. 感情的にならない。

- ☞ 苛立ちを覚えたら深呼吸する

パワハラにならない適切な指導を確実に行うポイント

指導者としての人財育成に必要な教育のポイント

1. インプット教育

- ・パワーハラスメントへの知識と適切な指導方法を知る

2. アウトプット教育

- ・適切な指導の出来る感情を、自らコントロール出来るスキルを習得する
- ・自分を知り、無意識でも適切な指導が出来る体質改善を行う

3. 全員一律の教育と夫々の指導者（個人毎）への教育へ

- ・人格否定にならない、改善へのアプローチ方法を選択する
- ・例外（良いところ）を探し、その成功事例から適切な指導の定着へ

パワハラにならない適切な指導を確実に行うポイント

まとめ

① 指導方法（禁止事項）を社内でルール化する

禁止事項：1.人格を否定 2.一方的に叱る 3.話を聞かない 4.感情的 5.みんなの前

② 相手の不快 ≠ パワハラ（客観性にて判断）

③ 業務を指示すること（業務命令）はパワハラでは無いこと



こういった行為がパワハラに該当するかの理解に留まらず、
適切な指導をするためにはどうするか？どうすれば良いか？
一歩踏み込んだ理解と実践が大切です。

部下に正しい指導を行うことが指導者の責任であることを忘れずに！

最後に 企業のやること（4区分）チェックリスト（概要）再掲載

外部リソース活用も選択肢のひとつ・窓口相談、研修等の支援

★ パワハラ該当性の理解

- パワハラ定義
- パワハラ6類型（厚労省発表）
- 業務上の必要な指示指導とは

★ 周知・啓発

- 規程類への落とし込み・ルール化
- プライバシー保護と不利益禁止
- 会社方針
- 体制の設置・相談窓口

★ 相談窓口の準備

- 社内又は社外への設置
- 担当者の決定
- 相談者への研修・スキル習得

★ 事後対応

- 事実確認の方法
- 被害者への配慮措置
- 行為者への懲戒等の措置
- 報復防止措置
- 再発防止措置

パワハラ防止法への対応が、企業の人財力最大化に向けた体質改善につなげることを目指した、生産性向上の経営目線で取り組みましょう！



ウイズユー社労士HR事務所

URL <http://www.withyou-sr.jp/>

