

2024年 ハラスメント担当者 養成研修

《ハラスメント担当者向け》

ハラスメントの全体像

ダイヤル・サービス株式会社

本研修のカリキュラムと全体像

構成

概要

基礎編

ハラスメント対策担当者としての理解を深める

- ①ハラスメントの基礎知識
- ②昨今のハラスメントの動向(判例など)
- ③パワハラ判断基準について考える

相談 一次受付

実践編

ハラスメント相談対応の心構えと基礎知識

- ①相談対応の基礎知識
 - 1.相談対応の流れと留意ポイント
 - 2.傾聴の基本
 - 3.相談対応のポイント
- ②グループワーク
 - ・事例検討
 - ・ロールプレイ

事実確認調査

事実確認が必要な相談への対応

- ①事実調査の一連の流れ
- ②各項目の手順・留意点
- ③行為者、関係者へのヒアリング時の留意点
- ④グループワーク - 事実調査の事例検討

基礎知識の習得



座学
グループワーク
事例検討
ロールプレイ



はじめに



研修プログラム

1. ハラスメント対策の必要性
2. パワハラ防止法とは
 - 1) パワハラ防止法の施行の背景
 - 2) パワハラ防止法で定義される3つの要件
 - 3) パワハラの定義
 - 4) 職場のパワーハラスメントの典型例（パワハラ6類型）
3. 事業主に求められる措置義務
4. パワーハラスメント予防・解決の取り組み
5. パワハラと業務指導の違い
6. パワハラの裁判例

はじめに



研修プログラム

【本日の目的】

1. ハラスメント対策の必要性について理解する
2. パワハラ防止法の概念を理解する
3. パワハラ防止法に定義された「パワハラ」の種類を理解する
4. パワハラ防止法で求められる事業主の措置義務を理解する
5. ハラスメントの動向を知り、パワハラの判断基準について理解する

ハラスメント対策の必要性

パワハラ防止法とは

通称パワハラ防止法の正式名称は「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（略称：労働施策総合推進法）です。

施行日：大企業2020年6月1日・中小企業2022年4月1日



ハラスメント対策の必要性

ハラスメントに関する法律

セクシャルハラスメント：男女雇用機会均等法
マタニティハラスメント：男女雇用機会均等法
育児ハラスメント：育児・介護休業法

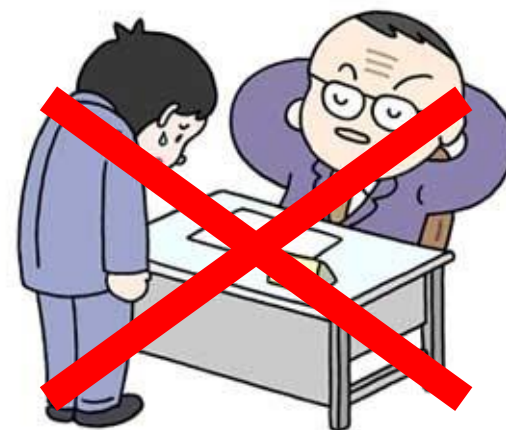


パワーハラスメント：労働施策総合推進法



①パワハラが定義が整理され、②事業主に求められる
パワハラを防止するための措置義務が発生

新しく追加！



ハラスメント対策の必要性



◆セクシャルハラスメント

職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることがないように防止措置を講じること

◆マタニティハラスメント

上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした当該女性労働者の就業環境が害されることがないように防止措置を講じること

◆育児ハラスメント

上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることがないように防止措置を講じること

ハラスメント対策の必要性

企業にも職場環境配慮義務があるため、パワハラを含む各種ハラスメントを防止するための環境を整え、ハラスメント事案が発生した際には速やかに対処する必要があります。

また法改正がおこなわれた事実によってパワハラに対する社会の目がいっそう厳しくなっています。パワハラの行為者およびそれを放置する企業のリスクは高まっていると認識するべきでしょう。



パワハラ防止法とは

パワハラ防止法の施行の背景

パワーハラスメントの発生状況

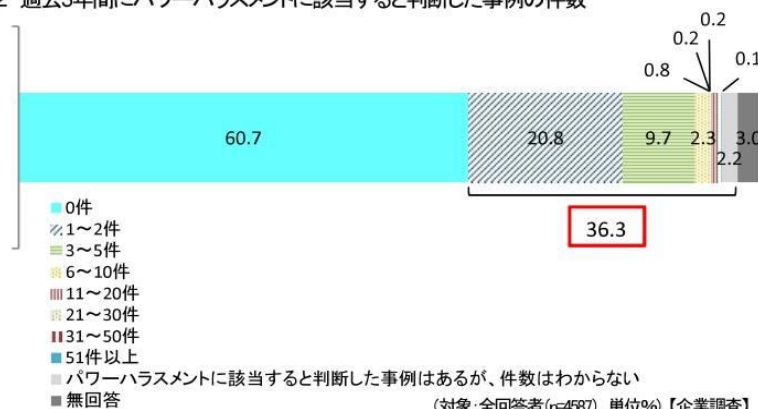
- 従業員向けの相談窓口で従業員から相談の多いテーマは、パワーハラスメント（32.4%）が最も多い。
- 過去3年間に1件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は、36.3%。
- 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、32.5%。

図1 従業員から相談の多いテーマ(上位2項目)(複数回答)



(対象: 相談窓口を設置している企業 (n=3365)、単位%)【企業調査】

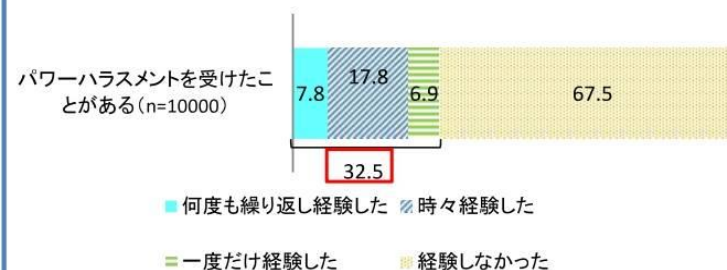
図2 過去3年間にパワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数



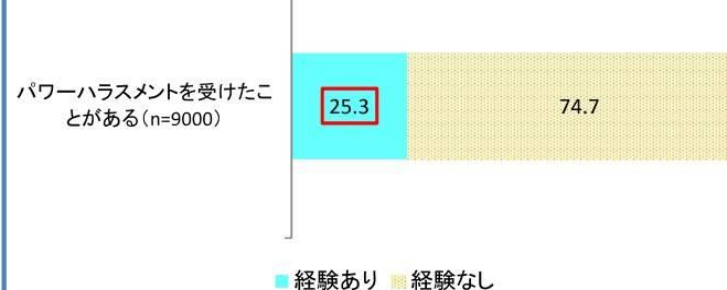
(対象: 全回答者 (n=4587)、単位%)【企業調査】

図3 過去3年間のパワーハラスメントの経験

【平成28年度実態調査】



【平成24年度実態調査】



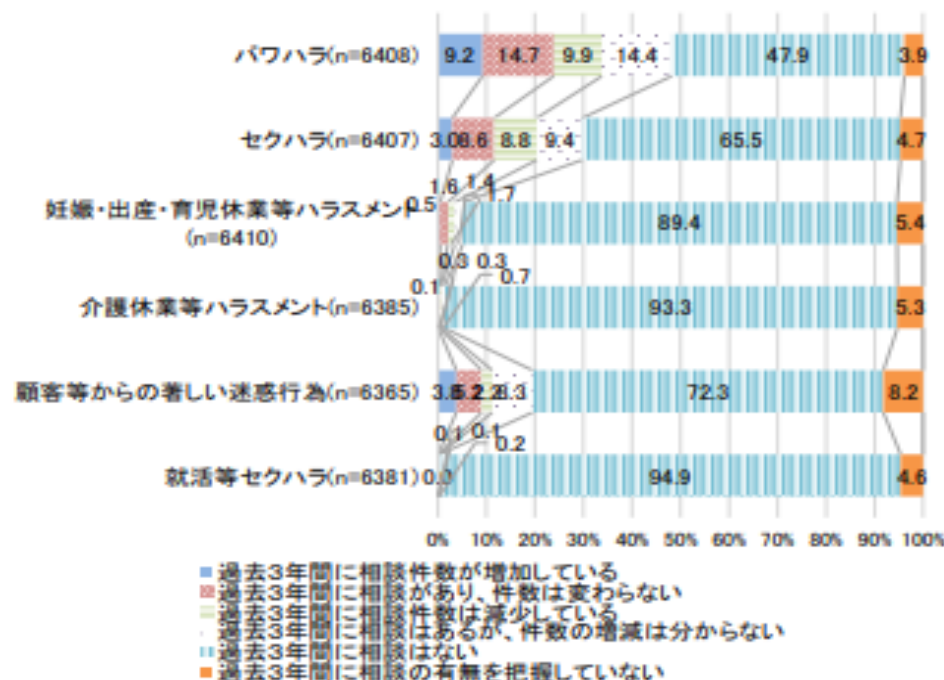
(対象: 全回答者、単位%)【従業員調査】

パワハラ防止法とは

ハラスメントの発生状況(企業調査)

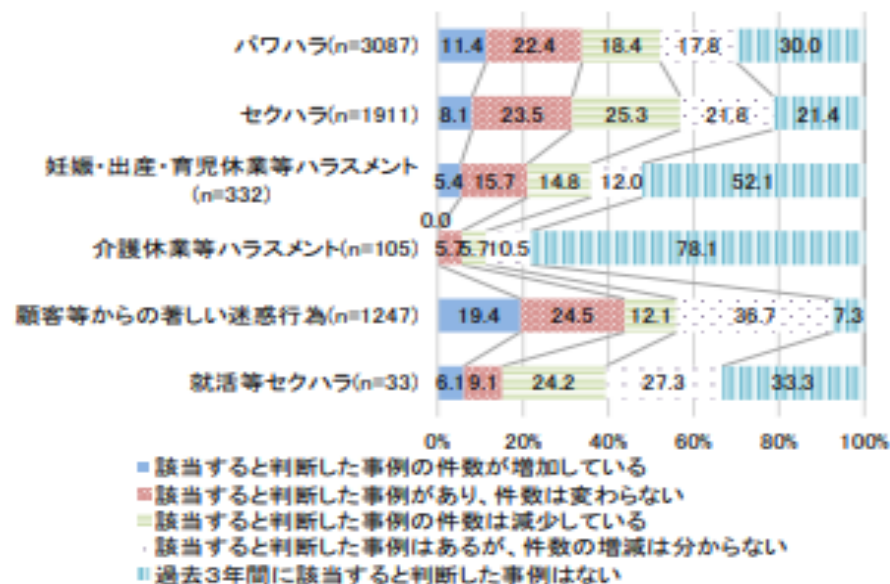
- 過去3年間のハラスメント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。(図1)
- 過去3年間のハラスメント該当件数の推移については、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数が増加している」の方が「件数は減少している」よりも多いが、それ以外のハラスメントについては、「件数は減少している」のほうが「件数が増加している」より多かった。(図2)

図1 過去3年間のハラスメント相談件数の傾向(ハラスメントの種類別)



(対象:全企業) ※無回答、無効回答を除く(以下同じ)

図2 過去3年間のハラスメント該当件数の傾向(ハラスメントの種類別)



(対象:過去3年間に各ハラスメントまたは不利益取り扱いに関する相談を取り扱った企業)

パワハラ防止法とは

ハラスメントを受けた経験①(労働者等調査)

- パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間の勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。パワハラの経験割合は、平成28年度の調査結果から1.1ポイント減少した。(図9)
- コロナ禍前後での顧客等からの著しい迷惑行為の増減については、「コロナ禍以前と変わらない」が最も多かった。(図10)

図9 過去3年間にハラスメントを受けた経験

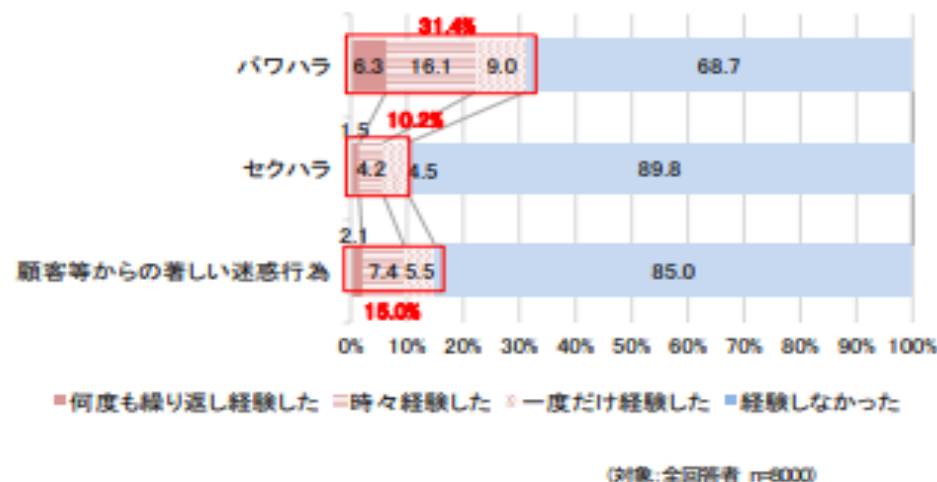
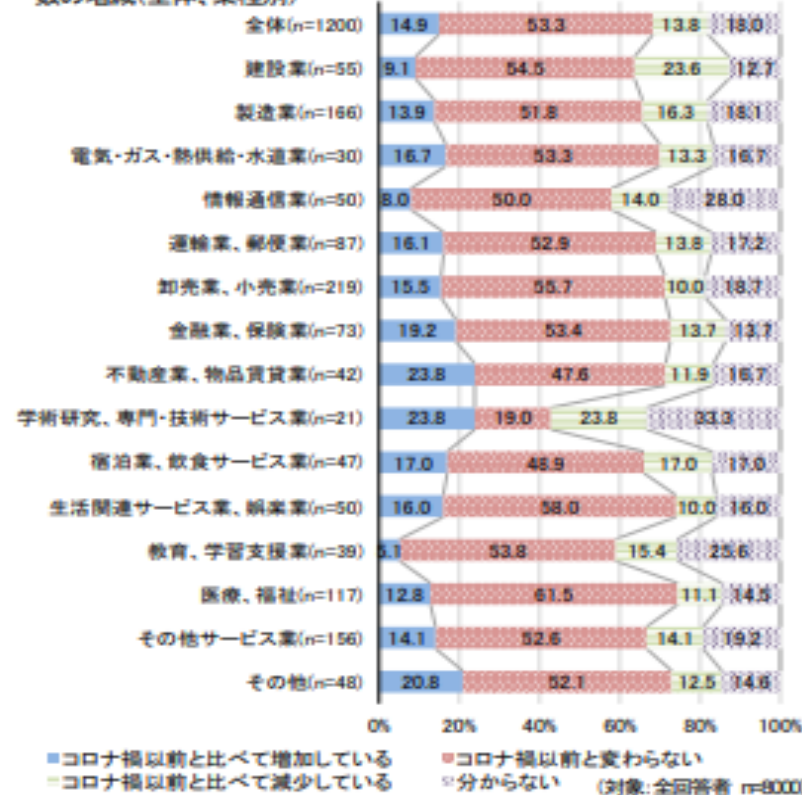


図10 コロナ禍前後での顧客等から受けた著しい迷惑行為件数の増減(全体、業種別)



パワハラ防止法とは

パワハラ防止法で定義される **3つ**の要件

職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるものであり、

①～③の要素をすべて満たすもの

職場のパワハラの代表的な言動の6類型について、類型ごとにパワハラに該当すると考えられる例、または該当しないと考えられる例が、厚生労働者の指針で示されました。



パワハラ防止法とは



「**職場**」とは…通常の職場（オフィス等）のほか、出張先や移動中の車内、実質的な業務の延長と考えられる飲み会等も該当します。



広義での意味での「**職場**」が該当する

「**対象労働者**」とは…正社員、パートタイム、有期雇用など、雇用するすべての労働者のほか、受け入れている派遣労働者も含まれます。



全ての労働者が対象

パワハラ防止法で定義される 3つの要件

パワハラの定義

①優越的な関係を背景とした言動とは

行為者に対して、抵抗または拒絶できない関係を背景に行われる言動のこと

例えば

＊職場の上司による言動

＊同僚や部下による言動で、以下に該当する場合

- ・業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、協力を得なければ業務を円滑に遂行することが困難な場合
- ・集団による行為で抵抗・拒絶することが困難な場合

パワハラ防止法で定義される 3つの要件



②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものとは

社会通念に照らし、業務上の必要性が明らかにない言動または、その態様が相当ではないもの

次の要素を総合的に考慮する

- ・ 言動の目的
- ・ 言動が行われた経緯や状況（言動を受けた者の問題行動の有無や内容・程度を含む）
- ・ 業種・業態、業務の内容・性質
- ・ 言動の様態・頻度・継続性
- ・ 労働者の属性や心身の状況
- ・ 行為者との関係性

パワハラ防止法で定義される 3つの要件



③労働者の就業環境が害されるもの

言動により労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること

平均的な労働者の感じ方

判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方」（同様の状況で同様の言動を受けた場合に社会一般の労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動があるか）を基準とする

パワハラ の 定義



職場のパワーハラスメントの典型例（6類型）

①身体的な攻撃

- ・ 殴る、足蹴り
- ・ 相手に物を投げつける

②精神的な攻撃

- ・ 人格を否定するような言動を行う（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）
- ・ 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う
- ・ 他の人の面前で、大声で威圧的な叱責を繰り返し行う
- ・ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容のメール等を、相手を含む複数の人へ送信する

＜該当しないと考えられる例＞

- ・ 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して、一定程度強く注意をする
- ・ 企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする

パワハラの定義



③人間関係からの切り離し

- ・ 自分の意に沿わない労働者に対し、仕事を外し、長時間にわたり別室に隔離したり、自宅研修させたりする
- ・ 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

＜該当しないと考えられる例＞

- ・ 新規に採用した労働者を育成するために短期集中的に別室で研修等の教育を実施する
- ・ 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に一時的に別室で必要な研修を受けさせる

パワハラの定義



④過大な要求

- ・長時間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる
- ・新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務目標を課し、達成できなかったことに対し、厳しく叱責する
- ・労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

＜該当しないと考えられる例＞

- ・労働者を育成するために現状より少し高いレベルの業務を任せる
- ・業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる

パワハラ の 定義



⑤過小な要求

- ・ 管理職である労働者を退職させるため、だれでも遂行可能な業務を行わせる
- ・ 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない

＜該当しないと考えられる例＞

- ・ 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する

⑥個の侵害

- ・ 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする
- ・ 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の人に暴露する

＜該当しないと考えられる例＞

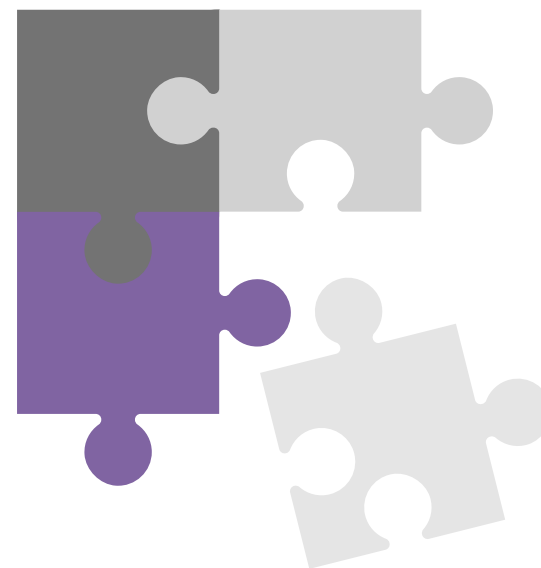
- ①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う
- ②本人の了解を得て、機微な個人情報（先記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

パワハラ の 定義

職場のパワーハラスメントの典型例（6類型）

再掲

- ①身体的な攻撃
- ②精神的な攻撃
- ③人間関係からの切り離し
- ④過大な要求
- ⑤過小な要求
- ⑥個の侵害



事業主に求められる措置義務


事業主に求められる措置義務

事業主は、職場のパワハラを防止するため、次の10項目の雇用管理上の措置を必ず講じなければなりません（令和2年6月1日施行）。

- ①事業主の方針の明確化
 - ②就業規則等の規定整備
 - ③相談窓口の設置
 - ④相談窓口担当者による適切な対応を行う体制整備
 - ⑤事実関係の迅速かつ正確な確認
 - ⑥被害者に対する配慮の措置
 - ⑦行為者に対する適正な措置
 - ⑧再発防止に向けた措置
 - ⑨相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置
 - ⑩相談したこと等を理由として不利益な扱いをされない旨の規定整備
- ＊①～③及び⑨⑩は、労働者への周知・啓発が必要です。



事業主に求められる措置義務



①事業主の方針の明確化

職場におけるパワーハラスメントの内容及びパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

パワハラ防止は、全従業員が取り組むべき重要な課題であることをトップが発信します。


■メッセージの発信の方法

パワハラの内容や発生する原因等とともに、従業員に周知・啓発することが考えられます。

■メッセージの発信の頻度

一度発信して終わりではなく、定期的（年2回程度）に発信することが重要です。


事業主に求められる措置義務



メッセージの要素

- ☐ パワハラは重要な問題である
- ☐ パワハラ行為は許さない
- ☐ パワハラ行為は見過ごさない
- ☐ パワハラ行為をしない
- ☐ パワハラ行為をさせない（放置しない）
- ☐ 会社としてパワハラ対策に取り組む
- ☐ トップ自らパワハラ対策に取り組む
- ☐ 今年度、重点的にパワハラ対策に取り組む
- ☐ 従業員の意識向上を高める
- ☐ パワハラがあったら相談をしてほしい
- ☐ 相談者等に不利益な取り扱いをしない
- ☐ 相談者等のプライバシーは守る
- ☐ 人権等を尊重する

事業主に求められる措置義務



②就業規則等の規定整備

職場におけるパワーハラスメントの行為者について、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

就業規則等の文書で、パワハラ行為者は厳正に処分する方針や処分内容などを規定します。相談者に対する不利益取扱いの禁止も明確に規定します。
労使で一体的に取り組むを進めるために、労働協約・労使協定などでルールを定めるのも効果的です。


■就業規則等の規定例

（職場のパワーハラスメントの禁止）

第〇〇条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係に基づいて、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

*懲戒規定と連動させて、違反した場合はその情状に応じて懲戒処分の対象となるようにします。

事業主に求められる措置義務



③相談窓口の設置

相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること


④相談窓口担当者による適切な対応を行う体制整備

■社内に相談窓口を設置する

1) 相談担当者の選任

- ・ 相談担当者を選任し、明示する
- ・ 相談担当者はハラスメントや人権問題に関する理解があり、中立的な立場で相談を受け、解決に向けて取り組むことができる人材が望ましい。
- ・ 男女含めた複数の担当者を選任するとさらに良い
- ・ 相談担当者に対しては研修等を受講させ、十分な対応スキルを身につけさせる

事業主に求められる措置義務



2) 相談窓口の環境整備と周知

- ・ 相談者のプライバシーが確保できる部屋を準備する
- ・ 相談方法は面談に限定せず、電話や手紙、電子メール等でも受け付ける体制にする
- ・ 相談窓口の対応をマニュアル等で明確化しておく

■ 外部に相談対応を設置（委託）する

相談窓口代行を専門とする企業、弁護士や社会保険労務士などの専門家に委託します。

＜外部機関に委託するメリット＞

- ・ 相談担当者の選任や研修等の実施は不要
(外部機関から通報を受ける担当者を置く必要あり)
- ・ 従業員は社内に知られず相談できるので、社内の相談窓口に比べて相談しやすい
- ・ 相談対応後の事実確認を受託する外部機関もある


事業主に求められる措置義務

主な周知・啓発方法

- ポスター、案内板等の社内掲示
- 社内ホームページ、電子メール等による周知
- 社内報やパンフレット、回覧等の配布
- 研修や講習等の実施
- 就業規則等の文書に規定することによる周知



事業主に求められる措置義務



⑤事実関係の迅速かつ正確な確認

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること

相談者が事実確認を行うことに了承した場合は、パワハラの実行者及び行為を目撃したと思われる従業員など（第三者）に対して事実関係の調査を行います

■ 行為者に対する事実確認

- ・ 中立的な立場で話を聴くようにします。
- ・ 相談者の認識に誤解がある場合でも、報復は厳禁であることを伝えます。

相談者と行為者の意見・見解が一致しない場合は、第三者に事実確認を行います。

■ 第三者に対する事実確認

第三者に話を聞くと話が外部に漏れやすくなるので、できるだけ事実確認を行う人数を限定し、守秘義務について説明して理解を求めます。

事業主に求められる措置義務

⑥被害者に対する配慮の措置

職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと

事実確認によって判明した事実の内容・状況に応じて、被害者に対する配慮のための措置を行います。

被害者に対する配慮のための措置例

- 被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助
- 被害者と行為者を引き離すための配置転換
- 行為者の謝罪
- 被害者の労働条件上の不利益の回復
- 被害者のメンタルヘルス不調への対応



事業主に求められる措置義務

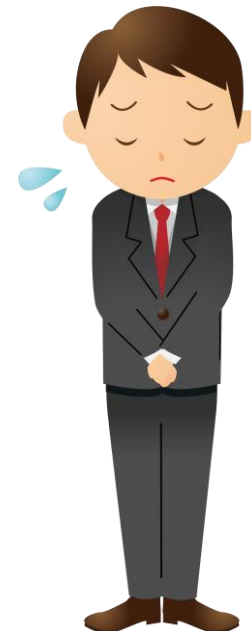
⑦行為者に対する適正な措置

職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと


事実確認によって判明した事実の内容・状況に応じて、行為者に対する措置を行います。

行為者に対する措置例

- 行為者への注意・指導
- 行為者から被害者への謝罪
- 行為者と被害者の間の関係改善に向けての援助
- 行為者と被害者を引き離すための配置転換
- 就業規則等に基づく懲戒処分



事業主に求められる措置義務



⑧再発防止に向けた措置

改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること


事実確認によってパワハラ的事实が確認できなかった場合も同様に取り組みます。再発防止は予防策と表裏一体であり、予防策を着実に取り組むことが再発防止にもつながります。

再発防止に向けた措置例

- パワハラを行ってはならない旨の方針及び行為者を厳正に対処する旨の方針について、改めて発信する
- 行為者に対して再発防止研修を実施する
- 従業員全体に対してパワハラに関する意識啓発のための研修等を実施する
- 事案を検証して、新たな防止策を検討する
- 職場環境の改善を図る

＊パワハラが発生する要因には、職場内のコミュニケーションの希薄化、長時間労働の恒久化などが考えられるため、こうした職場環境の改善を図ることが再発防止につながります。

事業主に求められる措置義務



⑨相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置

職場のパワーハラスメントに関する相談者や行為者等の情報はプライバシーに属するものであることから、相談対応または事後の対応にあたっては、プライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること

プライバシーを保護するための措置例

- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、マニュアルに基づき相談対応等を行う
- 相談担当者に対し、相談者・行為者等のプライバシーの保護のための必要な研修を行う
- 相談窓口において相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることについて、周知する。

*相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれます。

事業主に求められる措置義務

⑩相談したこと等を理由として不利益な取り扱いをされない旨の規定整備

職場におけるパワーハラスメントに関して相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

不利益取り扱いが禁止される行為

- 相談窓口等に相談したこと
- 事実関係の確認などで事業主に協力したこと
- 都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め、もしくは調停の申請を行ったことまたは調停の出頭の求めに応じたこと

＊ 就業規則等の文書で、相談者等に対する不利益取り扱いの禁止を明確に規定します。

■就業規則等の規定例

(不利益取り扱いの禁止)

第□□条 会社は、職場におけるパワーハラスメントに関して相談をし、又は苦情を申し出たこと等を理由として、その者が不利益を被るような対応をしてはならない。

パワーハラスメント予防・解決の取り組み



◆教育をする

従業員に対する教育は、可能な限り全員が受講し、定期的を実施することが重要です。また、管理監督者向けと一般従業員向けに対象を区分して行うと効果的です。研修は「あかるい職場応援団」（下記）でオンライン研修講座などを利用できます。

「あかるい職場応援団」

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

パワーハラスメント予防・解決の取り組み

今求められること

職場のパワーハラスメントにおいて、相談対応にあたっては、職場におけるパワハラに該当するかどうか判断が微妙なものも含めて、幅広く対応することが必要です。



パワハラと指導の違い

業務上の適正な指導とは、ミスの再発防止や業務改善、教育を目的として、相手の成長を促すものです。

	パワハラ	業務指導
目的	業務上の正当な必要性がない 例) 部下への嫌がらせ、個人的な感情によるもの	業務上の正当な目的 例) ミスの再発防止、業務改善、教育
態様	社会通念に照らして不相当 例) 高圧的、威圧的、攻撃的、過度な叱責、人格の否定	業務の適正な範囲 例) 相手の成長等を見守る、自然体
感情	怒り、いらいら、悪意、嫌悪感	冷静、穏やか、相手を思いやる
結果	精神的ダメージ、委縮、職場環境の悪化	相手の成長、業務改善、業務効率化、職場環境の改善

何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受ける部分もあるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが重要です。

パワハラの裁判例

店長から労働者への発言が違法なものであったとして、会社に損害賠償義務が認められた事案

東京地裁 / 労判

〔事件の概要〕 Y社はコンビニエンスストアの店舗運営を業とする会社であり、XはY社に期間を定めて雇用され、A店舗で勤務し、その後、A店舗の閉店により一旦契約を終了した後、再度雇用され、B店舗で勤務していたが、B店舗も閉店することとなったため、Y社はXに対し、雇用契約期間満了により契約を終了すること（以下「本件雇用契約終了」という。）及び継続して契約を締結する場合の労働条件を提示したものの、最終的には雇用契約が締結されなかった、という経緯の中で、XがY社に対し、地位確認や賃金の支払い請求と共に、本件雇用契約終了の1カ月ほど前になされた、B店舗のC店長に対する言動がパワーハラスメントである等として、慰謝料の支払いも求めた事案。

（なお地位確認請求は認められず、また、上記パワーハラスメントを理由とする部分以外の慰謝料請求は認められていない。）

パワハラの裁判例

詳細

C店長の発言

C店長は、Xから同僚Dと揉めて殺されそうである旨の連絡を受けて所定労働時間より早く出勤し、X、Dらと話をしようとしたが、話が済む前にXの退勤時間（午前9時）を過ぎたことから、Xが退勤しようとしたため、C店長は退勤しようとするXを制止しようとして激しい口調となり、（Xは午後5時から再度勤務をすることになっていたが）「あなた今日出勤しないでください。お金は払います。お金は払うんで来なくていいんです。」といい、Xの「今日来た分と同じ給与支払われるんですか」との問いに対し「もちろん。最高じゃない」と答えた。さらに、「お前ふざけんなよ。この野郎、うんじゃねえんだよおめえよ。この野郎。カメラ写ってようが関係ねえんだよ。こっちはよ一、ばばあ、てめえ、この野郎、何考えてんだよ」「辞めてください。来ないでくなさい。」「店に来んなよ。来んなよ。辞めろよ。」「どうするの。じゃ、今日来るなよ。二度と来んなよ。二度とな。」等と述べた。（その後、所定賃金は支払われる一方で、XはB店舗に出勤しなかった。）

パワハラのカラ判例

詳細

C店長の言動の違法性及びYの責任

C店長が、勤務時間終了を理由に帰宅しようとするXに立腹して、同人に対し、「ばばあ」等の暴言を交えて激しい口調で不穏当な発言をして精神的苦痛を与えたことは、Xに違法に損害を加えたものである。

C店長の言動はYの事業の執行についてなされたものであり、YはXに対し5万円の損害賠償義務を負う。

なお、Xの就労を拒否した点については、賃金相当額が支払われていることから、損害は認められない。

パワハラの裁判例



結論

労働者に対する労働者が勤務していた店舗の店長による発言は、当該労働者に精神的苦痛を与え、もって会社の事業の執行について労働者に違法に損害を加えたものと認めることができるから、会社は労働者に対し、5万円の損害賠償義務を負う。

パワハラの裁判例



ポイント

- ・ Xの態度に問題があると思われるとはいえ、店長の言動に問題はなかったか
- ・ 店長のXに対する指導（発言）は適切と言えるか
- ・ 会社として、Xの主張を聞く機関はあったか



ご清聴ありがとうございました。