

ハラスメントかどうか迷ったら

～グレーゾーンへの実務対応と判断のヒント～

杜若経営法律事務所

弁護士 中村景子

令和 7 年 7 月 31 日（木） 13 : 00 ～ 14 : 00

講師のご紹介



杜若経営法律事務所

弁護士 **中村 景子**

【経歴】

2018年 中央大学法科大学院 修了 司法試験合格

2020年 杜若経営法律事務所 入所

第一東京弁護士会所属 / 経営法曹会議会員

2025年 法政大学法学部 兼任講師

労働問題について事業主側の代理人弁護士として

日々対応にあたっています

【著作】

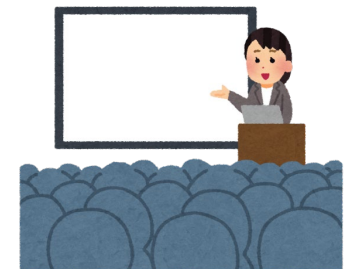
就業規則の法律相談Ⅰ・Ⅱ（杜若経営法律事務所編・青林書院）

人事・労務トラブルのグレーゾーン70（杜若経営法律事務所編・労務行政）

労働事件《実例》トレーニングⅠ 未払い残業代請求（共著・青林書院） 等

本日の内容

1. ハラスメントの基礎知識
2. グレーゾーンへの判断のヒント
3. ハラスメントが認められなかった場合の対応
4. 本日のまとめ



1. ハラスメントの基礎知識

突然ですが・・・

労働者がハラスメントと感じたら
ハラスメントではないですか？
適切に対応してください！



この質問、

みなさんはどのように考えますか？

押さえておくべき関連法規

職場におけるハラスメントの関係法規 ①

各種 ハラスメント	関係法令	関係指針・施行通達
パワー ハラスメント (パワハラ)	<ul style="list-style-type: none">● 労働施策総合推進法● 同施行規則	<ul style="list-style-type: none">● 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（パワハラ指針）● 「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第8章の規定等の運用について」（令和2年2月10日雇均発0210第1号・パワハラ運用通達）
セクシュアル ハラスメント (セクハラ)	<ul style="list-style-type: none">● 男女雇用機会均等法● 同施行規則	<ul style="list-style-type: none">● 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（セクハラ指針）● 「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び確保等に関する法律の施行について」（平成18年10月11日雇児発第1011002号）

職場におけるハラスメントの関係法規 ②

各種 ハラスメント	関係法令	関係指針・施行通達
妊娠・出産等 に関するハラ スメント (マタハラ)	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女雇用機会均等法 ● 同施行規則 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」 ● 「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」（平成18年10月11日雇児発第1011002号）
育児休業・介護休業等に関するハラスメント (マタハラ)	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児介護休業法 ● 同施行規則 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行う事となる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」（両立指針） ● 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」（平成28年8月2日職発0802第1号、雇児発0802第3号）

今後チェックすべきハラスメント

各種ハラスメント	関係法令	内容
カスタマーハラスメント（カスハラ）	● 労働施策総合推進法（令和7年法律第63号 令和7年6月11日公布）	● カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明
求職者に対するセクハラ防止（就活セクハラ）	● 男女雇用機会均等法（令和7年法律第63号 令和7年6月11日公布）	● セクハラを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、セクハラに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明

今回は、グレーゾーンが生じやすい
パワハラを取り上げます



今後、指針において内容が示される予定

法によるパワーハラスメントの定義

【定義】

- ① 職場において行われる優越的な関係を背景と
- 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行為

グレーゾーンに
なりやすい要件はココ！

(労働施策総合推進法 30 条の 2 第 1 項)



①～③を満たすものが、**職場で防止すべき**
パワーハラスメントに該当する

再掲・突然ですが・・・

労働者がハラスメントと感じたら
ハラスメントではないですか？
適切に対応してください！



この質問、

みなさんはどのように考えますか？

受け手がハラスメントと感じたら？

パワハラ指針では

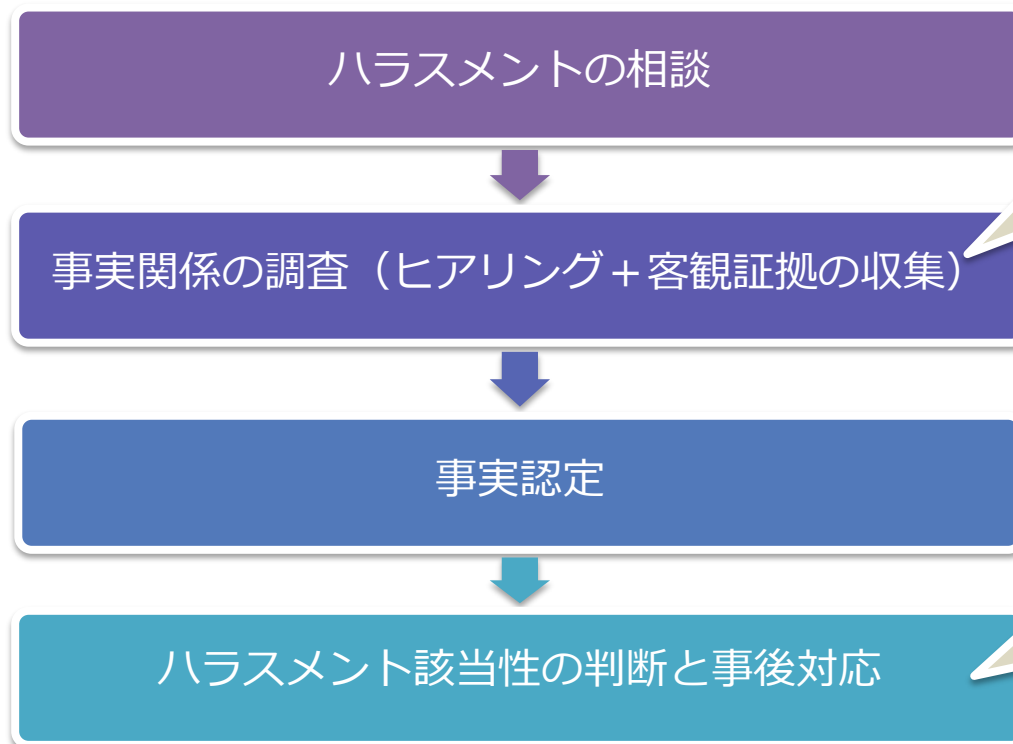
「労働者の就業環境が害される」とは、「**平均的な労働者の感じ方**」、すなわち、**同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか**を基準とすることが適当である。」（指針2(6)）



- 労働者がパワハラと感じたらパワハラにあたるわけではない。
- **労働者の主観ではなく**、平均的な労働者を基準に定義①～③を満たすかを検討すべきである。

ハラスメントの申出があった場合の対応フロー

相談時の基本的な対応フロー



ヒアリングの基本順序

- ① 相談者
- ② 関係者（目撃者等）
- ③ 行為者

ハラスメントと認められる場合

- ・懲戒処分や人事上の措置の検討
- ・再発防止策

ハラスメントと認められない場合

- ・人事上の措置の検討
- ・相談者/行為者への報告等

※ セクハラ、パワハラ、マタハラのいずれも、基本的な対応フローは同じで OK

※ カスハラ、就活セクハラに関しては今後示される指針の内容に従うことになる

ハラスメントの相談にどこまで応じるべき？



何度も同じ計算ミスをしてしまい、
上司から少し強い口調で『このままでは君にこの
仕事は任せられない。もっと集中して、手順を再
確認するように』と指導されました。
これはパワーハラスメントではないでしょうか？

**パワーハラスメントあたるか悩ましい相談が来た場合、
企業はどのように対応しなければならないか？**

ハラスメントの相談にどこまで応じるべき？

パワハラ指針では

「相談窓口においては、被害を受けた労働者が委縮するなどして相談を躊躇する例もあること等を踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるパワーハラスメントが現実には生じているだけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が原因や背景となってパワーハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。」

- ・ ハラスメント該当性の判断は、調査や事実認定を経てはじめて可能になる
- ・ 相談の段階で、**門前払いをすることはNG**

事例では・・・



それはパワハラメントではなく、
出来ないことに対する、
人格否定の発言も、
なのでハラ、不調査は不要で

- ・ 相談者の話を聞いただけで直ちにハラスメント該当性を判断する行為はNG
- ・ パワハラ指針は「適切な対応」を求めているので、
少なくとも**上司の指導方法が適切だったかの簡単な確認**は必要
- ・ 対応方法：上司との面談、同部署の社員との面談

2. グレーゾーンへの判断のヒント

グレーゾーンが発生しやすい場面

例：



何度も同じ計算ミスをしてしまい、上司から少し強い口調で『このままでは君にこの仕事は任せられない。もっと集中して、手順を再確認するように』と指導されました。パワーハラスメントではないでしょうか？

彼女の計算ミスは数えきれないほどで、何度言っても直りません。しかも、ミスを修正しないまま退勤するので、私や他の社員が彼女のミスを修正するために残業し、クライアントに謝っています。ミスを改善して欲しいので、少し厳しめに叱責したのは事実ですが、これだけでパワーハラスメントになってしまうのですか？



**仕事の仕方の問題がある従業員への注意指導と
パワーハラスメントのすみ分けが難しい。**

グレイゾーンへの対応のポイント

【パワハラ定義】

- ① 職場において行われる優越的な関係を背景と
- 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行為

グレイゾーンに
なりやすい要件はココ！

(労働施策総合推進法 30 条の2 第 1 項)



グレイゾーン事案への対応のヒントは、

②の定義・判断方法を理解することにある

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは ①

パワハラ指針の定める内容（指針2(5)）

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、
社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- 業務上明らかに必要性のない言動
- 業務の目的を大きく逸脱した言動
- 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- 当該行為の回数、行為者の数等、その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言動

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは ②

パワハラ指針の定める内容（指針2(5)） 続き

- この判断に当たっては、**様々な要素**（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を**総合的に考慮する**ことが適当である。
- また、その際には、個別の事案に**おける労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素**となることについても留意が必要である。

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは ③

通達の定める内容（通達第1・1・(3)・⑤）

- 指針2(5)は職場におけるパワーハラスメントの2つ目の要素である「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動の内容と例のほか、その判断に当たっての考慮要素や留意点を示したものであり総合的な判断が必要となること。
- 考慮要素の1つである労働者の「**属性**」とは、例えば、労働者の経験年数や年齢、障害がある、外国人である等を指すこと。
- 「**心身の状況**」とは、精神的又は身体的な状況や疾患の有無等が含まれ得ること。
- なお、労働者に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、当然職場におけるパワーハラスメントに当たり得ること。

パワハラ 6 類型

出典：厚生労働省あかるとい職場応援団パンフレット
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000189292.pdf>



精神的な攻撃

同僚の目の前で叱責される。他の職員も宛先に含めメールで罵倒される。
 必要以上に長時間、繰返し執拗に叱る。



身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。
 丸めたポスターで頭を叩く。



過大な要求

新人で仕事のやり方もわからないのに他の人の仕事まで
 おしつけられ、同僚は、皆先に帰ってしまった。



過小な要求

運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられた。
 事務職なのに倉庫業務だけを命じられた。



人間関係からの切り離し

1人だけ別室に席をうつされる。
 性的指向・性自認などを理由に、職場で無視するなど
 コミュニケーションをとらない。送別会に出席させない。



個の侵害

交際相手について執拗に問われる。
 妻に対する悪口を言われる。

パワハラ類型別 判断のヒント

指導とパワハラをどのように区別すればよいか？

グレーゾーン事案への対応のヒント：

指導がハラスメントにあたるかどうかは、その指導が

「**業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動といえるかどうか**」で判断。

➡ 具体的には、

① 「目的」が正当であるか

② 「目的」に照らして「手段」が相当かどうか

で判断する。

再掲・パワハラ6類型

出典：厚生労働省あかるい職場応援団パンフレット
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000189292.pdf>



精神的な攻撃

同僚の目の前で叱責される。他の職員も宛先に含めメールで罵倒される。
 必要以上に長時間、繰返し執拗に叱る。



身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。
 丸めたポスターで頭を叩く。



過大な要求

新人で仕事のやり方もわからないのに他の人の仕事までおしつけられ、同僚は、皆先に帰ってしまった。



過小な要求

運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられた。
 事務職なのに倉庫業務だけを命じられた。



人間関係からの切り離し

1人だけ別室に席をうつされる。
 性的指向・性自認などを理由に、職場で無視するなどコミュニケーションをとらない。送別会に出席させない。



個の侵害

交際相手について執拗に問われる。
 妻に対する悪口を言われる。

身体的な攻撃

パワハラ指針の掲げる該当・非該当の例

類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
身体的な攻撃 (暴行・傷害)	<ul style="list-style-type: none"> 殴打、足蹴りを行うこと 相手に物を投げつけること 	<ul style="list-style-type: none"> 誤ってぶつかること

【ハラスメント該当性の考え方】

目的：何度言っても聞かない部下に、
きちんと指示を守らせたい

目的自体は
正当

手段：身体に触れて注意をする
必要はない

手段として
不相当

パワーハラスメントに該当する

口頭で注意指導をする
注意指示書を交付する
懲戒処分を検討する等
他の有益な手段がある

殴る必要はない

事例で考える

Aさんが食品工場で真空濃縮機のバルブを操作していたところ、
Aさんの上司にあたるB部長がいきなりAさんの背中を叩いた。

B部長は「Aさんが機械を誤操作したので、Aさん自身の危険を避けるために、
やむを得ず咄嗟に叩かざるを得なかったんだ」と主張している。

ハラスメント該当性の判断において、**どのような点を確認すれば良いのでしょうか？**



木村フーズ事件（福岡地判平成31年4月14日）がモデル

- ① Aさんの操作が誤っていたのか・危険だったかどうかを確認する
 - ② Aさんの操作が誤っていたとしても、背中を叩くほどの切迫した危険性や必要性があったかどうかを確認する
- ➡ 裁判例は、①②の両方について否定し、パワハラ該当性を認めた。

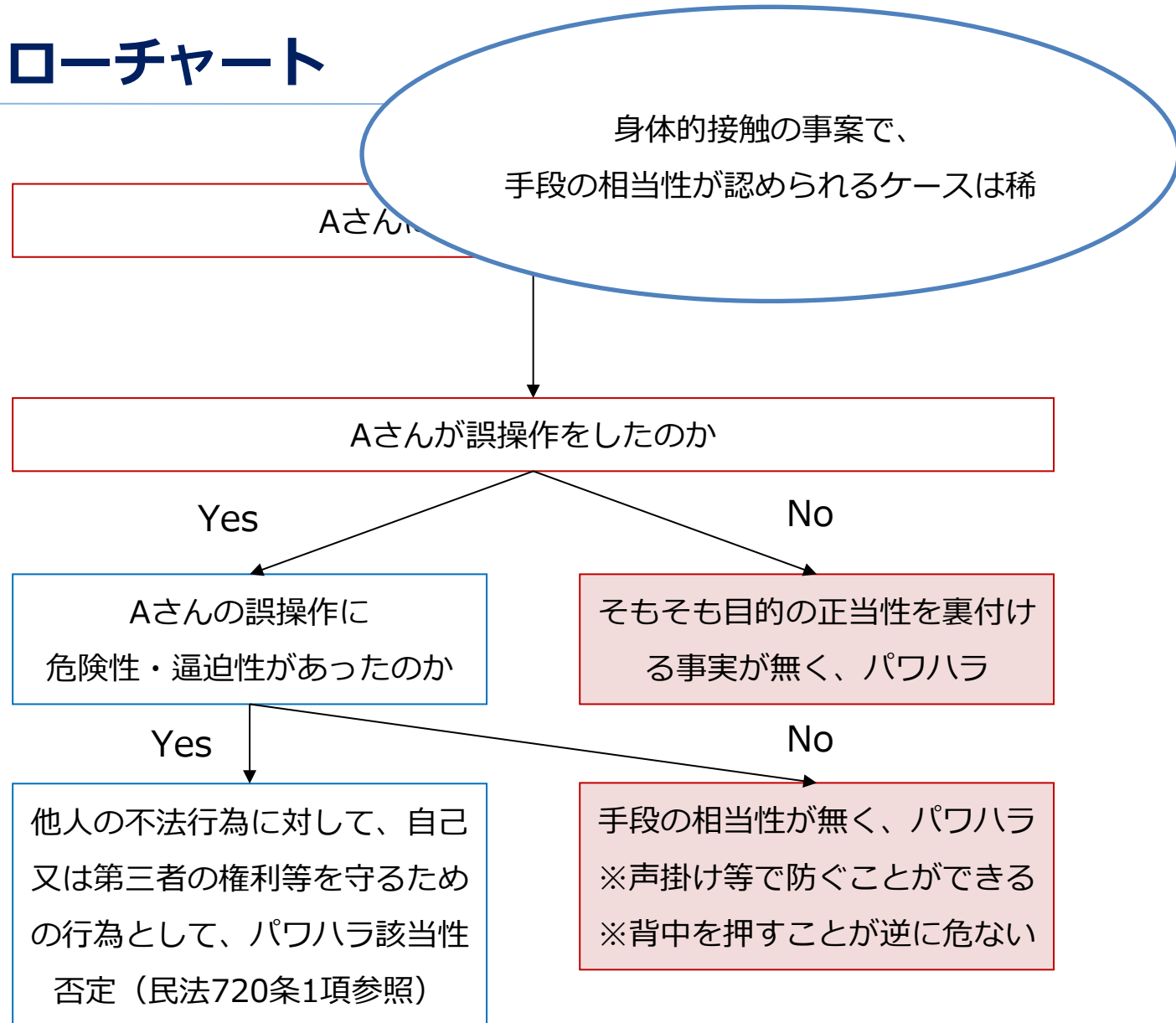
判断過程のフローチャート

目的：

目的の正当性判断の為の
事実確認：

手段の相当性判断の為の
事実確認：

パワハラ該当性の判断：



精神的な攻撃

パワハラ指針の掲げる該当・非該当の例

類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
精神的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> 人格を否定するような言動 性的指向・性自認に関する侮辱的な言動 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こと 他の労働者の面前において大声で威圧的な叱責を繰り返し行うこと 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛に送信すること 	<ul style="list-style-type: none"> 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こと その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こと

事例で考える

部下が不正な経理を行い、1800万円程の借金が発覚しました。

社内で緊急の不正経理対策会議を開催し、この席上で不正をした部下に対して、

「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にはならないぞ」と、出席者の面前で厳しく叱責したところ、パワハラ被害申告がなされました。確かに少し厳しい言葉だったかもしれませんが、人格否定的な言葉は使用してません。

これはパワーハラスメントにあたるのでしょうか？

- ・ 前田道路事件がモデル
- ・ 一審と控訴審で結論が分かれた事案



裁判例ではどのように判断されたか？

前田道路事件（原 審：松山地判H20.7.1 労判 968 号 37 頁、
控訴審：高松高判H21.4.23 労判 990 号 134 頁）

不正経理を行った部下に対して上司が会議の席上で「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にはならないぞ。」と叱責した直後、部下が自殺した事案。叱責が指導の範疇に属するか否かについて争われ、地裁（原審）と高裁（控訴審）の判断が分かれた。

【地裁（一審）の判断】

- 上司の叱責と自殺の因果関係を認めつつ、不正経理について6割の過失相殺を認めた。
➡ パワハラを認める方向の結論

【高裁（控訴審）の判断】

- 上司の叱責は、過剰なノルマ達成の強要や執拗な叱責ではなく、正当な業務の範囲内にあると判断し、遺族側の請求を棄却した。
➡ パワハラを認めない方向の結論

判断過程のフローチャート

目的：

「会社を辞めれば」という言葉の評価が分かれた。
地裁は目的に照らして不相当、
高裁は目的に照らすと相当、という判断。

手段の相当性判断の為の
事実確認①：

他の労働者の面前
※不正を

➡ グレーゾーン事案の判断の難しさ

手段の相当性判断の為の
事実確認②：

Yes
指導に必ずしも必要ではない
言葉が使われていない
※「会社を辞めれば」等

No
手段の相当性を欠き、パワハラ
※会議室等に呼び、他の人に見
られないように指導すれば足り
る

パワハラ該当性の判断：

Yes
目的が正当、手段が相当であり
パワハラ該当性否定

No
手段の相当性が無く、
パワハラ

参考：パワハラが肯定された事例

遅刻した労働者に対して「**次から遅刻したら罰金として5000円又は1万円もらうぞ**」と言った
(サン・チャレンジほか事件 東京地判H26.11.5)

➡ **罰金を科して**遅刻を改善しようとする発言は相当性を欠くと判断されやすい。

大学の教授が複数名の講師に対して、①実験のペースが遅く、データが少ない、②業績や取得した研究費用が少ない、という事だけを繰り返し叱責し、**具体的なアドバイスをしなかった**
(国立大学法人群馬大学事件 前橋地判H29.10.4)

➡ 裁判所は、業績を上げていない者や研究費を取得していない者への指導は業務の適正な範囲に留まるとしつつ、教授が講師の**相談に乗ったり、アドバイスをしたような事情は伺われない**ことを理由に、指導、注意の適正な範囲を超えた言動と判断した。

役員が従業員に対し、**叱責中の目つきや表情を捉えて**、「何だその目つきは。文句があるのか。言いたいことがあるなら口で言え。恨めしげににらみやがって、腹の立つ」「反抗的な、もの言いたげな、口を尖らせたような顔をしとる」「人の話を聞く時はこっちを見ろ」と叱責したり、過去の問題を蒸し返して**長時間にわたって**叱責した
(プラネットシーアール事件 長崎地判H30.12.7)

➡ **叱責の為の叱責**と化している場合や**長時間の叱責**は相当性を欠くと判断されやすい。

悩ましい言動

Q 強い言い方や大声での叱責をしてしまうと、
直ちにパワーハラスメントにあたり懲戒処分となるのでしょうか？
部下の問題行動を注意する際に語気が強くなってしまうことはあると思います。

- 単純に語気が強い・声が大きいだけでは「手段の相当性」を欠くとはいえない。
➡ パワーハラスメントに当たらない可能性が高い。
 - 特定の従業員だけに対して、必要以上に繰り返されている場合はパワーハラスメント該当性を検討する。
- ※ 被害者である従業員の対応に問題がないかも要確認。

- 叱責は時として大声で行われることがあったものの、人格否定的な言動が無いとしてパワハラ該当性を否定した裁判例（国・岐阜労基署長（アピコ関連会社）事件 名古屋地判H27.11.18）
- 「うるさい」「何回も言わせるな」「どこを見たん」と述べて強い口調で従業員を叱責したが、パワハラ該当性は否定された裁判例（ゆうちょ銀行（パワハラ自殺）事件 H30.7.9徳島地判）

メールのCcに他の従業員を入れての叱責

A 保険会社上司（損害賠償）事件（東京高判H17.4.20 労判 914 号 82 頁）

同時に同じ職場の従業員数十名をCcに含めて、ポイントの大きな赤文字で「やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです。」「あなたの給料で営業職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら営業職でも数倍の業績を挙げますよ。…これ以上、当SCに迷惑をかけないで下さい。」とメールを送信した行為が問題となった事案。

【裁判所の判断】

数十名の従業員にメールが送信されている点を重視し、「それ自体は正鵠を得ている面がないではないにしても、人の気持ちを逆撫でする侮辱的言辞と受け取られても仕方のない記載」であるとし、被害者の名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、「上記送信目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠く」と判断。

指摘自体が的外れでないとしても、他の従業員をCcに入れて叱責する必要はない。

Ccに多くの従業員を含んでの叱責はパワハラに当たる可能性が高い。

人間関係からの切り離し

パワハラ指針の掲げる該当・非該当の例

類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none">自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること	<ul style="list-style-type: none">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こと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ことを目的として、復帰前に一時的に別室で必要な研修を受けさせること

事例で考える

会議で不用意な発言で和を乱す、会議で顧客資料を確認すると他の同僚の担当する顧客に勝手にアポイントメントをとる、という従業員がいます。

注意しても直りません。

この従業員が勝手に仕事を進めないように、**朝礼や会議に出席させない、**

フォルダの共有権限を渡さないという対応をしています。

本人から、パワハラだと言われていますが、パワハラにあたるのでしょうか？



- 大和証券ほか1社事件（大阪地判 H27.4.24 労判1123号133頁）がモデル
- 「人間関係の切り離し」にあたるような嫌がらせだと認定され、**慰謝料150万円**の支払いが命じられた。

判断過程のフローチャート

目的：

従業員が勝手に仕事を進めるのを防ぎたい

↓ 正当

手段の相当性判断：

会議にその従業員だけ出席させない合理的な理由があったか
共有フォルダの共有権限を渡さない合理的な理由があったか

↓ No

社内で情報を与えない行為は、
従業員側に問題があったとしても、
従業員を孤立させる行為として、手段
に相当性がないと判断されやすい。

取ること自体は必要だが、
いともそも仕事が出来ず、
で孤立してしまう。

パワハラ該当性の判断：

手段の相当性が無く、パワハラ
※配置転換等を検討する、懲戒処分等を検討する

3. ハラスメントが認められなかった 場合の対応

ハラスメント該当性に関する考え方

【考え方】

- ・ 懲戒処分
- ・ 配転
- ・ 降職

パワハラにあたる行為 →

パワハラではないが
不適切な行為 →

- ・ 注意指導
- ・ 配転
- ・ 降職

パワハラにも不適切な行為にも
あたらない行為



- ・ 特に何かしら対応すべき義務はない

パワハラと認定できない場合の対応

パワハラにはあたらないが、不相当な言動だった場合

例：少々語気が強まる、声が大きくなる等

- ・ 懲戒事由にはあたらないので、懲戒処分は不可（＝違法な懲戒処分になる）。
- ・ 他方で、人事上の措置である降職は可能。
- ・ 従業員として不相当な行為がある場合は、面談や注意指導を通じてマネジメント方法を見直してもらう。
- ・ 不相当な行為があり、相談者の精神状態に問題がある場合は、配置転換を検討。
- ・ ハラスメント研修等を実施し、再発防止に努める。

パワハラにも不相当な言動にもあたらない場合

- ・ 懲戒処分は当然、注意指導も根拠を欠く。
- ・ 原則として、行為者に対する指導や処分は行わない。
- ・ 当然、パワハラ相談をしたことについて相談者を不利益に取り扱ってもいけない。

例：希望のない配転はNG

- ・ 相談者には、今後も不安があれば相談して欲しいと伝える。

どのように対応するのが適切でしょうか？

従業員Aからハラスメント申告がありましたが、結果として申告されたB係長の言動を裏付ける根拠はありませんでした。

「ハラスメント申告の事実を確認することはできなかった」旨を伝えたところ、従業員Aは「納得できません、確認できるまで調査を続けてください」と怒り出しました。

どのように対応すれば良いのでしょうか？



- ・ 従業員Aから新事実の提示がない場合は「会社としてきちんと調査した結果です」と説明する。
- ・ 相談者から新事実の提示がある場合は再度調査を検討する。
- ・ 被害者の希望に応じて調査を延長する必要はない。

調査の方法は
過去のセミナーで
解説しています

4. 本日のまとめ

4. 本日のまとめ

- ・ 指導がハラスメントにあたるかどうかは、その指導が「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動といえるかどうか」で判断する。
- ・ 具体的には、
 - ①「目的」が正当であるか
 - ②「目的」に照らして「手段」が相当かどうか。
- ・ ハラスメント該当性の判断は、法的評価の問題でもあるので、迷ったら専門家に相談する。