

ハラスメント相談窓口担当者のための パワハラ相談対応ガイドブック!

たった**4つの指標**で分かる

パワハラ

の該当性

たった**4つの指標**で分かる

パワハラ

の該当性

活力ある職場へと導く相談対応のツボをつかむ



弁護士
田中 雅敏

もう悩まない! 第一法規

100の裁判例分析

から導く、驚くほどシンプルな判定基準

チームビルディングの専門家

楽天大学学長
仲山進也氏推薦

パワハラのNGラインは「職場の心理的安全性」を育むために不可欠な知識だと実感。この本を組み合わせるだけでチームビルディングが進んでいますね。

活力ある職場へと導く相談対応のツボをつかむ

- 多数の判例から導いた「4つの指標」により、多様な事案について、担当者ご自身でパワハラなのかそうでないかの判断ができる
- (その判断に基づき) 心理的安全性を高め、積極的、自発的で創意工夫のある、生産性が高い組織をつくることできる

著者から読者の皆様へ、

「パワハラ解説」特典動画あり!

田中雅敏 著

A5判/284頁 定価:3,410円(本体3,100円+税10%)

第5章

第5章 パワハラかどうかを明確に判断するための「4つの指標」

5 パワハラかどうかを明確に判断するための「4つの指標」

1 パワハラかどうかを明確に判断するために

ここまで、実はパワハラかどうかの基準は1つしかない、というお話をしてきました。大切なことですので、改めて、記載します。

【「たった1つの基準」】

「会社の経営目標達成のために合理的に関連することが、そうでないか」

【「たった1つの基準」の説明】

指導や命令として行われるもの	パワハラ
・会社(組織、チーム)の共通の目的達成のために合理的に資するかどうかを、理性的に検討して行うもの	・会社(組織、チーム)の共通の目的達成のために合理的に資するかどうかと関係なく行われるもの
・人材の有効活用の観点から、部下の成長(人材の育成、職務遂行の向上)のために行われるもの	・「怒り」や「罵詈」の「威嚇」による部下の成長(人材の育成、職務遂行の向上)を阻害するもの

具体的事例においては、「たった1つの判断基準」を念頭に置きつつ、「4つの指標」を出てはめていくことで、かなり精度の高い判断ができるようになるはずです。

もちろん、判断が微妙な事例というのは必ずありますし、裁判においても、第一審と控訴審、上告審などで判断が分かれる事例もありますので、100%確実かつ明確に判断するということは不可能です。ただ、この基準と指標が正しく使えるようになれば、日常業務の中で、パワハラかどうかの判断を大きく誤ることはなくなるというよいでしょう。

2 パワハラかどうかを明確に判断するための「4つの指標」

その「4つの指標」とは、以下のとおりです。

パワハラかどうかを明確に判断するための「4つの指標」

- 【指標1】「適正な業務の遂行」を目的としたものかどうか
～負の感情の表現や、不当な目的の完遂などを目的としていないか～
- 【指標2】内容や態様について「目的達成のための業務上の合理的な必要性」があるといえるか
- 【指標3】吐き言葉だけでなく、成長をサポートする言動や体制があるか
- 【指標4】人格攻撃や嘲笑になっていないか

第17章

なぜ、パワハラを断らなければならないか? 企業や組織の生産性向上と経営目標の達成

図表17-3 心理的安全性と仕事の要求水準のマトリクス

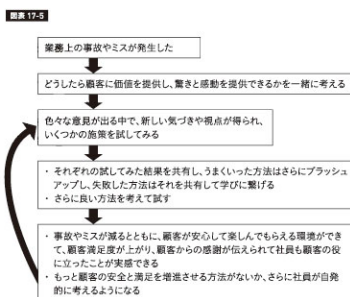
心理的安全性	仕事の水準	
	低	高
高	ヌルイ職場 居心地のよい空間 仕事の充実感はない	成長を実感する職場 学習して成長する職場 健全な衝突と高いパフォーマンス
低	サムイ職場 会社なことをせず 自分の身を守る	キツイ職場 不安と罰による コントロール

この中で、会社は、当然「成長を実感する職場」を作る必要があります。心理的安全性は高いが、要求水準は低いという「ヌルイ職場」では、結局のところ、優秀な社員や向上心のある社員は、「この職場では成長できない

「4つの指標」というツールを使って分析、説明



読者の疑問や
困りごとに
「ホンネ」で回答!



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
https://www.daiichihoki.co.jp

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

まえがき

解説編

第1章 パワハラの本質

「パワハラ」の線引きで迷わないために

- 1 「パワハラ」対策はなぜ難しいか
2 「パワハラ」を巡る誤解と混乱
3 「パワハラ」かどうかは、純粋な法律論
4 「パワハラかどうか」と、「適切かどうか」を分けて考える
5 「パワハラ」の線引きで迷わないために
コラム パワハラが怖くて、部下と話ができない

第2章 パワハラ定義と線引き

- 1 「パワハラ」の定義
2 「優位性」とは 同僚同士や部下から上司に対しても「パワハラ」は成立する
3 「職場において」とは 職務に関連する場所であれば「オフィス」には限られない
4 「業務上必要かつ相当な範囲を超えて」とは
コラム 嫌な仕事は断っていい？ 無理やりやらせたらパワハラ？

第3章 なぜ、上司は部下に、命令、指導、叱責ができるのか？
パワハラを防ぐために不可欠な「業務命令」の範囲の理解

- 1 なぜ、会社（上司）は従業員（部下）に命令や指導、叱責ができるのか？
2 最初にしっかり理解しておきたい、会社（上司）と従業員（部下）の関係
3 「業務命令」の範囲
4 「業務命令」かどうかを、本質から考える
コラム パワハラ対策のゴールを「パワハラ0」にしない理由

第4章 実は、たった1つしかない「パワハラ」の判断基準

- 1 そもそも上司も部下も「対等な大人同士の関係」
2 会社や上司の権限の限界
3 たった1つの「パワハラ」の判断基準
4 「たった1つの基準」の使い方

第5章 パワハラかどうかを明確に判断するための「4つの指標」

- 1 パワハラかどうかを明確に判断するために
2 パワハラかどうかを明確に判断するための「4つの指標」
3 4つの指標の使い方
4 4つの指標の「総合的な判断」の具体例～暴言～
5 4つの指標の「総合的な判断」の具体例～護衛艦さざり事件～

6 4つの指標から見えてくる、典型的なパワハラ姿
コラム パワハラと録音

第6章 指標①「適正な業務の遂行」を目的としたものかどうか

第7章 指標②内容や態様について「目的達成のための業務上の合理的な必要性」があるといえるか

第8章 指標③叱責だけでなく、成長をサポートする言動や体制があるか
コラム ハラスメントの自覚のない管理職をどう啓発するか

第9章 指標④人格攻撃や嘲笑になっていないか

- 第10章 類型別深掘り 暴言とNGワード
1 NGワードはない
2 パワハラになりやすい言葉
3 裁判例に出てきた具体的な言葉
4 パワハラでないとしても、考えておかなければならないこと
コラム 上司としての「感情のコントロール」

第11章 類型別深掘り 厳しい指導や叱咤激励
1 適法な「厳しい指導」か、違法な「パワハラ」か
2 具体例で見る、適法な「厳しい指導」と違法な「パワハラ」の線引き

第12章 類型別深掘り 厳しいノルマや目標の設定、嫌な仕事の担当
1 パワハラかどうかの判断についての考え方
2 厳しいノルマや目標の設定
3 嫌な仕事の担当命令や、拒絶した場合の低評価
コラム カスハラとパワハラの微妙な関係

第13章 類型別深掘り 研修や日報、反省文の提出

第14章 類型別深掘り 退職勧奨
1 退職勧奨は違法なのか？
2 どういう場合に「退職勧奨」が違法とされるのか？
3 事例検討

第15章 「問題社員」に対する対応
1 「問題社員」と「パワハラ」
2 「問題社員」対応
コラム 通報者が、個人的な感情で、嫌いな上司を「パワハラ通報」どこまで会社は対応すべき？

第16章 「パワハラ問題」が発生したときの対応手順

- 1 パワハラ問題が発生したときに、会社が行うべきこと
2 事例で見る「パワハラ対応」の注意点
コラム パワハラ事案発生時の「事実関係の確認」は難しい？

第17章 なぜ、パワハラを防がなければならないか？企業や組織の生産性向上と経営目標の実現

- 1 「パワハラ」対策に不可欠な「第2の視点」
2 パワハラを防がなければならない本当の理由
3 違法な「パワハラ」を防ぐだけでよいのか？
4 心理的安全性の高い職場での社員一人一人のコミットのモデル
5 心理的安全性の高い職場は、「ヌルイ職場」なのか？
6 会社（職場、部署）のあるべき上司と部下の関係をデザインする
7 「デザイン」を活かす具体例（叱責）
8 心理的負荷を低くし、要求される仕事の水準を上げるには
9 厳しく怒ること、「逆効果」
コラム 心理的安全性と会社の未来

第18章 おわりに パワハラを防いだその先にあるもの

事例編

- 事例1 長期間の研修が適法とされ、感情的になされた「長期間の作業命令」が違法とされた
事例2 多数のメンバーにCCで送信された注意メールが違法とされた
事例3 感情的な叱責や業務と合理的関連性のない「指導」が違法とされた
事例4 同様の厳しい文言につき、総合的な考慮から、パワハラ判断が分かれた
事例5 問題社員への日報提出命令、厳しい研修や叱責が、パワハラに該当しないとされた
事例6 社内の報告会で、成績の悪い社員にコスチュームを着用させた行為はパワハラに当たるとされた
事例7 「口の悪い上司」の言動についてのパワハラ該当性の基準が示された
事例8 「暴言」について、他の要素を考慮して、パワハラに当たらないとされた
事例9 実績に応じた低評価や指導は適法とされ、人格否定発言がパワハラとされた
事例10 糧当さを欠く言葉につき、指導のために行われたものであってパワハラに当たらないとされた
事例11 厳しい言葉での指導も、人格非難に当たらなければパワハラにはならないとされた
事例12 執拗な退職勧奨が違法とされた

参考裁判例一覧
著者紹介
解説動画（無料）のご案内

詳細・試し読み・お申込みはコチラ

＜クレジットカードでもお支払いいただけます＞



第一法規

検索

CLICK!



キリトリ線

申込書〈第一法規刊〉

たった4つの指標で分かるパワハラ該当性
～活力ある職場へと導く相談対応のツボをつかむ～

●定価3,410円（本体3,100円＋税10%） [コード040220]

*弊社宛直接お申し込みいただく場合、一回のご注文でお届け先が一箇所、お買い上げ合計金額5,000円（税込）以上のご注文は、国内配送料サービスといたします。
また、お買い上げ合計金額5,000円（税込）未満のご注文については、国内配送料550円（税込）にてお届けいたします。
*消費税は申込日時の適用税率に依ります。

○上記のとおり申し込みます。代金については、次に示す方法にて支払います。
*現在、弊社とお取引のないお客様につきましては、代金引換にてお支払いをお願い申し上げます。
（いずれかを✓で選択ください。） □代金引換により支払います。 □現品到着後請求書により支払います。

Table with 2 columns: 代金引換手数料について and 送料・代引手数料を含む合計金額は、商品のお届け時に配送業者に現金でお支払いください。その際、クレジットカードはご利用いただけません。

年 月 日

ご住所 〒

機関名 部署名 □公用 □私用

フリガナ TEL
ご氏名 様 E-mail @

お客様の個人情報の取扱いについて お客様よりお預かりした個人情報は、納品や請求書の発送・アフターサービス、弊社製品・サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。また、お客様の個人情報は、弊社ホームページに掲載のプライバシーポリシーに基づき適切に取り扱います。なお、個人情報についての照会、修正、削除・利用停止を希望される場合、その他お問い合わせにつきましては、お問合せフォーム (https://www.daichihokai.co.jp/support/contact/contact.php) からフリーダイヤルにてご連絡ください。フリーダイヤル TEL0120-203-696 FAX0120-202-974

取扱い

この申込書は、ハガキに貼るか、このままFAXで下記宛お送りください。

■宛先
〒107-8560
東京都港区南青山2-11-17
第一法規株式会社
FAX.0120-302-640

書店印