Small Sun

経営者に必要なハラスメントの知識

～中小企業経営者が2022年4月までに行うべきこと～

スモールサン メンタルヘルスプロデューサー
カウンセラー　さきえ
公認心理師、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント2級技能士

Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

今月はズバリこれ！

ハラスメントの
リスクに備えよ！

Small Sun Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

中小企業経営者にとって大切なこと

✓攻める（売上）

✓守る（利益確保）

- 無駄な経費をカットする
- 効率を上げる、利益率を上げる
- 在庫ロスを無くす
- リスクに備える

Small Sun

Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

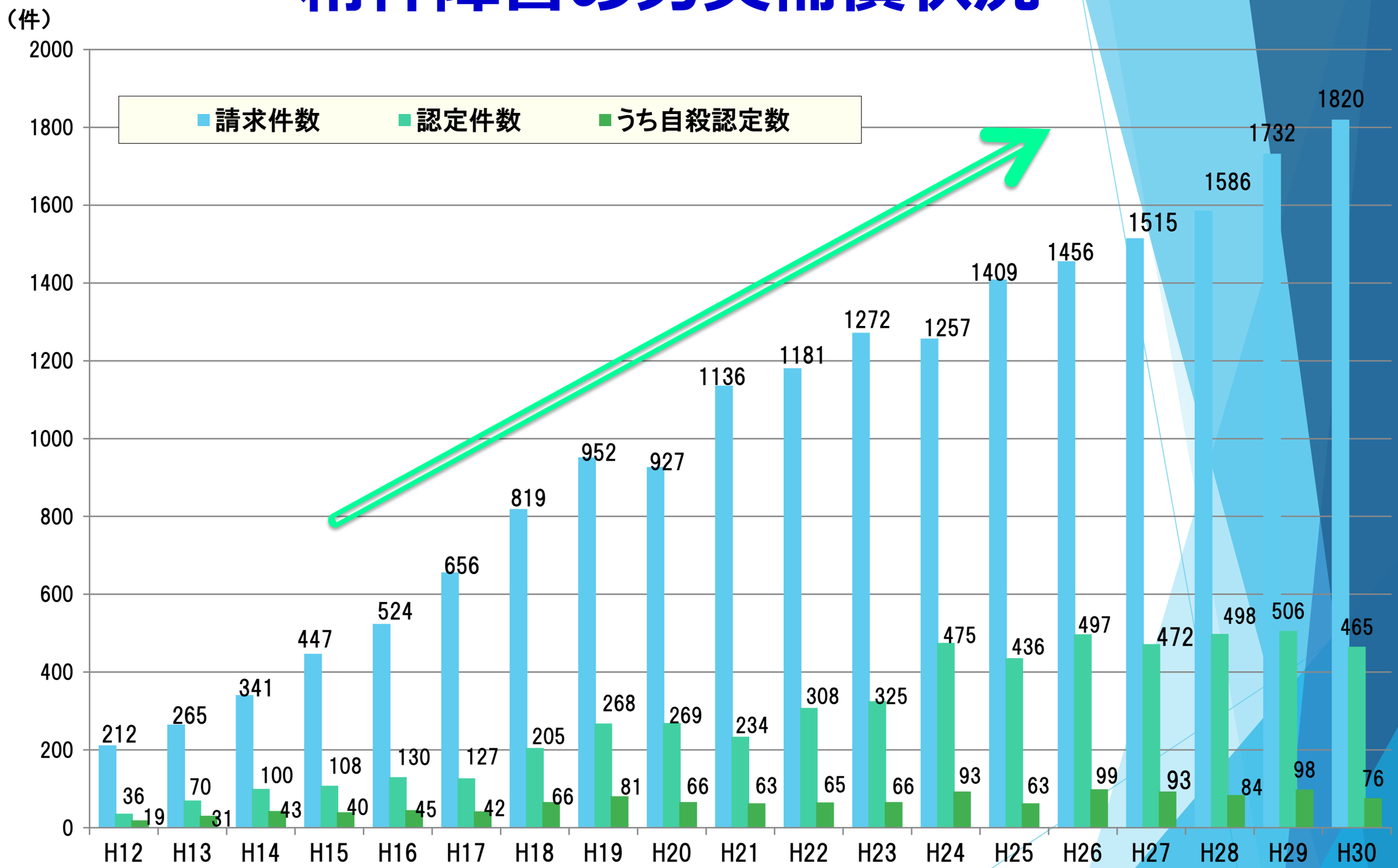
中小企業経営者にとってのリスクとは？

- 自然災害（地震、洪水、津波、台風、噴火…）
- 感染症の流行
- 人為的ミスに起因する事故
- 事象、犯罪・テロ・破壊活動
- 情報流出・情報漏えい
- 法務・コンプライアンス
  - ✓ 残業未払い、労災（精神疾患）

Small Sun

Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

精神障害の労災補償状況



※　平成11年に精神障害等の判定基準が策定された　（注：自殺には未遂を含む）

出典：平成30年度「過労死等の労災補償状況」より

Small Sun

Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

精神障害の労災認定基準に「パワハラ」追加

「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」報告書の概要

検討の背景

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成23年12月に策定した「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定を行っているところだが、令和元年５月の「労働施策総合推進法」の改正により、令和２年６月からパワーハラスメント防止対策が法制化されたことなどを踏まえ、認定基準別表１「業務による心理的負荷評価表」の見直しについて検討を行ったもの。

報告内容のポイント

◆ **具体的出来事等への「パワーハラスメント」の追加**

・「出来事の類型」として「パワーハラスメント」を追加

・具体的出来事として「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」を追加

【強いストレスと評価される例】

- 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- 上司等による人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない精神的攻撃が執拗に行われた場合

◆ **具体的出来事の名称を「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」に修正**

・具体的出来事「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の名称を「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」に修正

・パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行や嫌がらせ、いじめ等を評価する項目として位置づける

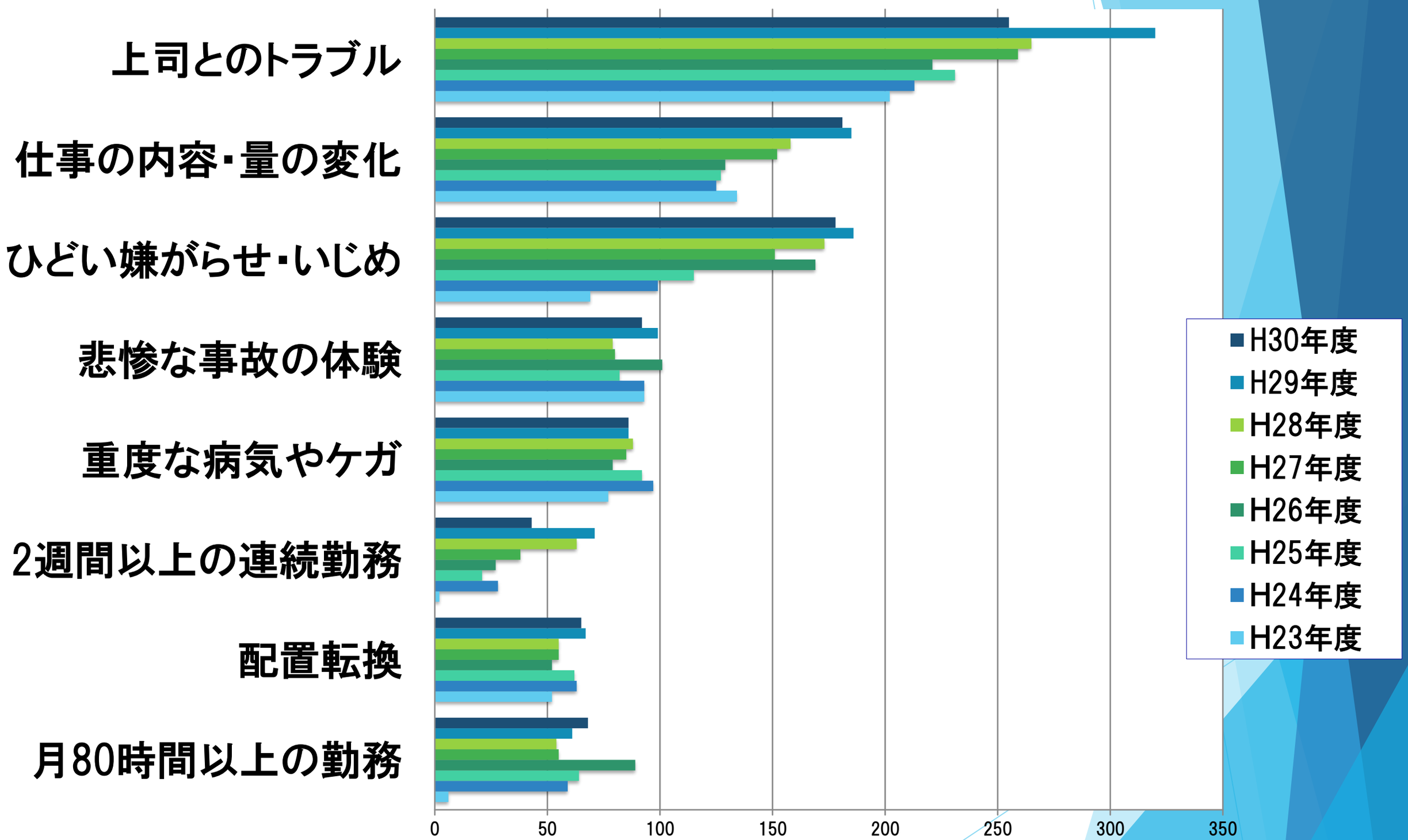
【強いストレスと評価される例】

- 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合
- 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合

➡ **評価表を明確化、具体化することで請求の容易化、審査の迅速化を図る**

「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正し５月29 日付で厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長宛てに通知

精神障害の出来事別決定（請求）上位項目



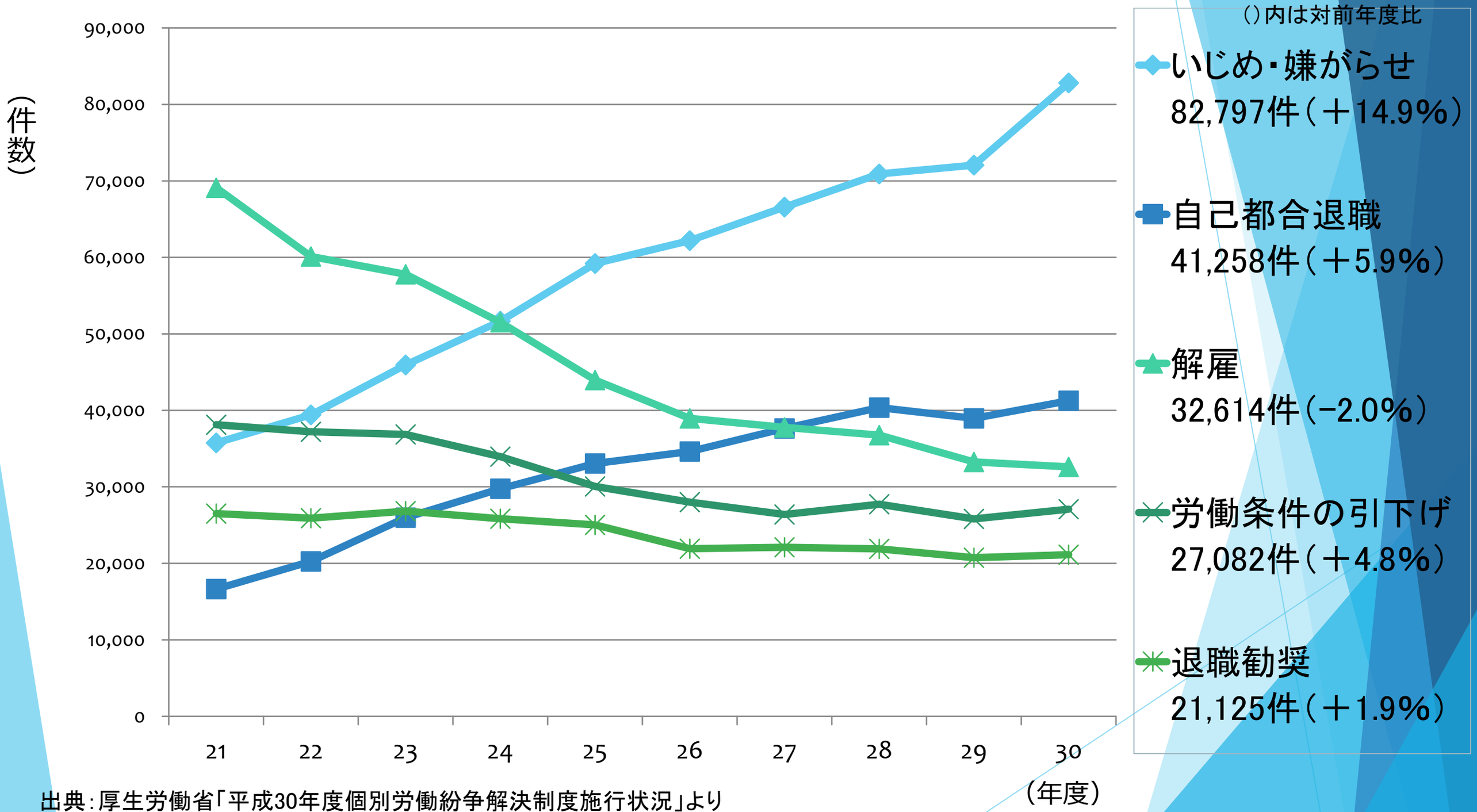
出典：平成30年度「過労死等の労災補償状況」より

Small Sun

Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

企業と労働者の紛争に関する相談状況

都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況は「いじめ・嫌がらせ」が過去最高の件数です



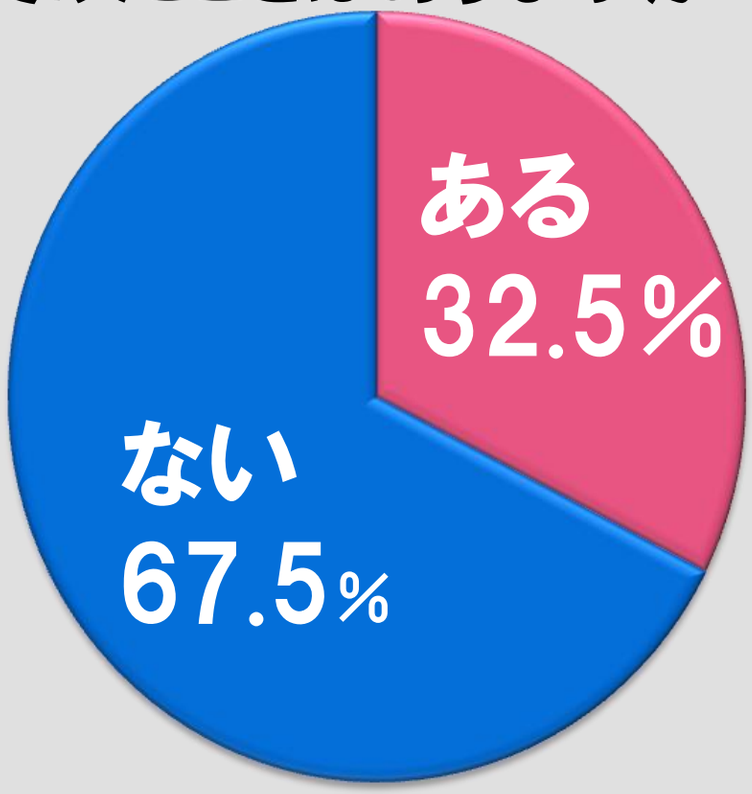
出典：厚生労働省「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」より

Small Sun
Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

パワーハラスメントの現状

■パワーハラスメントの発生状況
（パワハラを受けた経験）

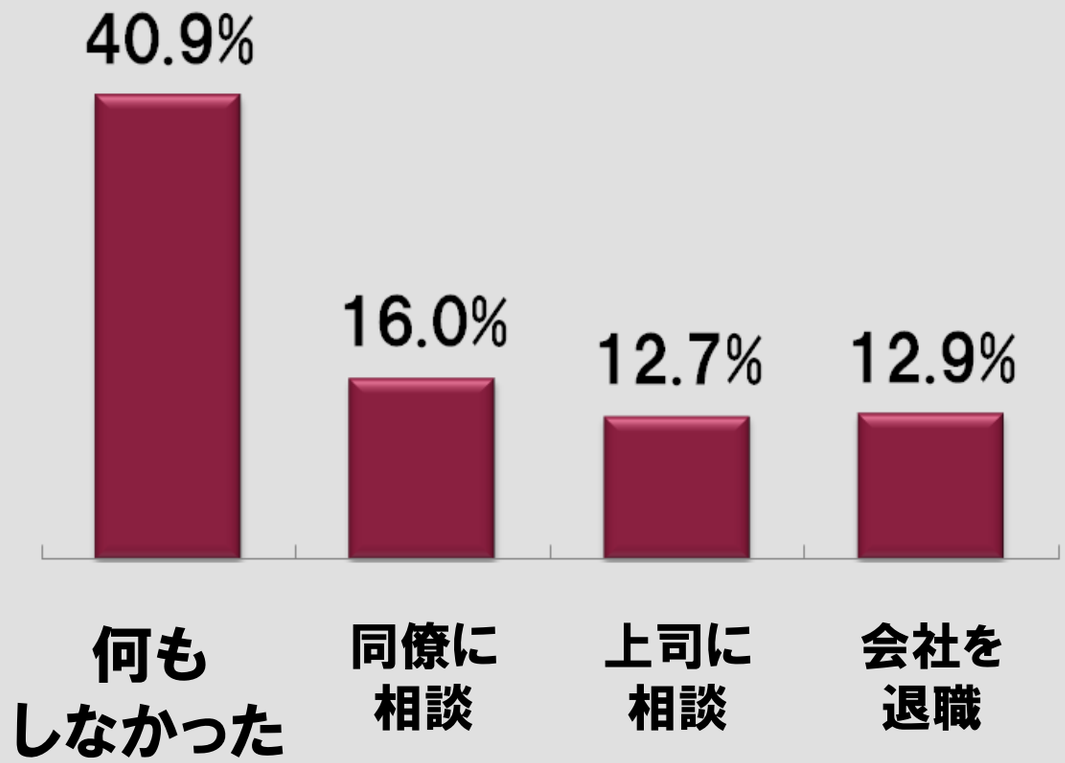
過去３年間にパワハラを受けたことはありますか？



（平成28年度　厚生労働省
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より）
（回答：10,000人）

■パワーハラスメントを受けて
（被害者の行動）

そのパワハラを受けた後どうしましたか？（複数回答）



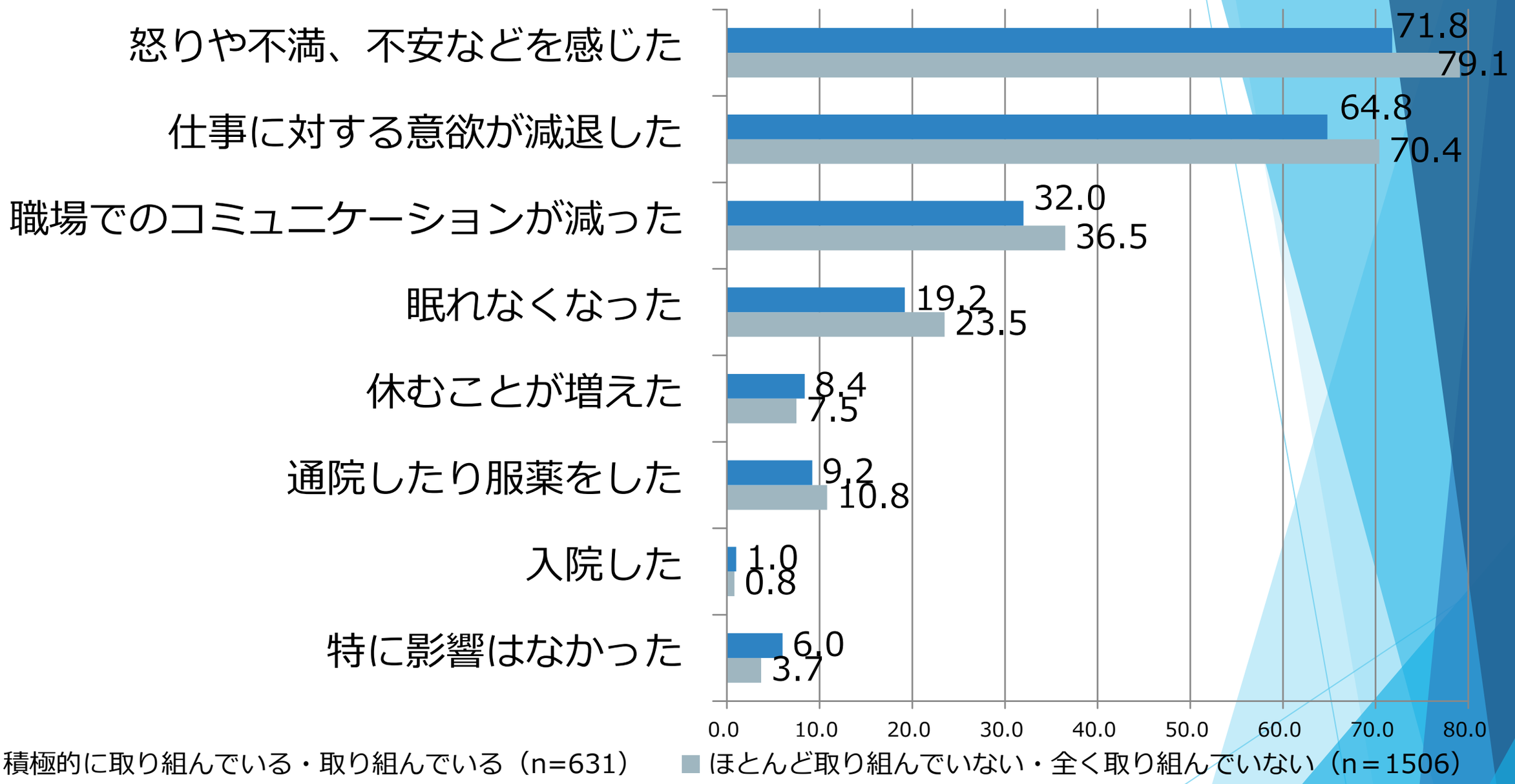
（平成28年度　厚生労働省
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」
従業員調査より）
（回答：3,250人
（過去３年間にパワハラを受けたと回答した者））

Small Sun

Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

パワーハラスメントを受けたと感じた場合の心身への影響

（複数回答、勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況）



（対象：過去３年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者、単位%）

出典：厚生労働省平成28年度「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」

Small Sun

Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

今月はズバリこれ！

ハラスメントの
リスクに備えよ！

Small Sun Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

会社が守らなければならない法律等

ハラスメント関連の法律（2019.5.29閣議決定した内容）

男女雇用機会均等法（セクハラ防止法）

- セクハラ防止に関する使用者・労働者の責務
- 相談等を理由とした不利益取扱いの禁止等
- 自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への協力を求められた場合にこれに応じるよう努める（逆も同様）

※上記全てマタハラも同様

Small Sun Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

会社が守らなければならない法律等

ハラスメント関連の法律（2019.5.29閣議決定した内容）

労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

- 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進（ハラスメント対策）」を明記
- **パワーハラスメント防止対策の法制化**
  - **事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となる）**
  - あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
  - パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調停委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備

Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

会社が守らなければならない法律等

メンタルヘルス関連の法律、指針

労働安全衛生法　第69条

事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。

安全配慮義務を明文化

労働契約法　第5条

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」

（メンタルヘルス指針、平成18 年3月策定、平成27年11月30日改正）

労働安全衛生法　第66条の10

（心理的な負担の程度を把握するための検査等→ストレスチェック）

Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

安全配慮義務違反に対する裁判事例

事　件　名	内　　容	判決日	賠償金額
電通事件	長時間労働、うつ、自殺	平成１２年	
川崎製鉄事件	長時間労働、うつ、自殺	平成１０年	
協成建設工業事件	過重労働、うつ、自殺	平成１０年	
オタフクソース事件	長時間労働、うつ、自殺	平成１２年	
ヘージーフーズ事件	いじめ、嫌がらせ、自殺	平成１７年	
前田道路事件	いじめ、嫌がらせ、自殺	平成２０年	
大阪知事事件	セクハラ	平成１１年	
レタスカード事件	パワハラ、罵倒、	平成１８年	

Small Sun Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

職場のハラスメント

ハラスメントの種類

- パワーハラスメント
- セクシャルハラスメント
- マタニティーハラスメント
- スメルハラスメント
- モラルハラスメント
- ハラスメント・ハラスメント

Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

ハラスメントの基礎知識
ハラスメントが個人・職場に与える影響

被害者への影響
働く意欲の低下
メンタル不全
出勤不能、退職
など

行為者への影響
懲戒処分
信頼の失墜
損害賠償
メンタル不全
など

周囲への影響
職場環境の悪化
労働生産性の低下
業務負担の増加
など

企業への影響
社会的信用の低下
生産性/効率の低下
人材流出
損害賠償
など

出典：厚生労働省平成30年度働きやすい職場環境形成事業「職場のパワーハラスメント対策専門家養成研修テキスト」

Small Sun

Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

事業主がパワハラを防止するために講ずべき措置

最低限以下の項目については準備しておきましょう

◆事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- トップメッセージ、終業規則・ハラスメント防止規定等の改定、教育研修、情報提供など

◆相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 相談窓口設置、ルールの明確化など

◆事案への迅速かつ適切な対応

- 担当部署設置、対応の流れ等のマニュアル化

◆ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- アンケート実施、行為者への厳罰化など

Small Sun

Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

事業主がパワハラを防止するために講ずべき措置

◆不利益取扱いの禁止

事業主は労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています

Small Sun Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.

2022年4月までに
中小企業もハラスメントの
社内制度を整えましょう

Small Sun

Copyright ©2020 Sakie.Kashiwazaki All Rights Reserved.