

# NO パワハラ

働く皆さまへ  
あなたはパワハラ  
してませんか？ されてませんか？



©花くまゆうさく



パワハラ裁判事例、他社の取組など  
パワハラ対策についての総合情報サイト

**あかるい職場応援団**

<http://no-pawahara.mhlw.go.jp> NOパワハラ 検索

パワハラでお困りの方は、無料で相談できる  
全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。  
詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。

# 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)内 総合労働相談コーナー 一覧

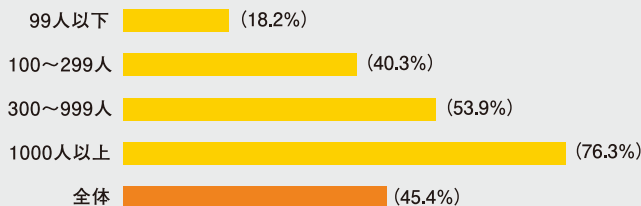
平成28年4月1日現在

労働局	郵便番号	所在地	ナビダイヤル番号	
			総合労働相談コーナー	(参考)職場でのマタハラ、セクハラ、育児・介護休業など
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎9階	011-707-2700	011-709-2715
青森	030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎2階	017-734-4212	017-734-4211
岩手	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3002	019-604-3010
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8834	022-299-8844
秋田	010-0951	秋田市山王7-1-4 秋田第二合同庁舎2階	018-883-4254	018-862-6684
山形	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8226	023-624-8228
福島	960-8021	福島市霞町1-46 福島合同庁舎4階	024-536-4600	024-536-4609
茨城	310-8511	水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8297	029-277-8296
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-634-9112	028-639-7107
群馬	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4677	027-896-4681
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビル ランド・アクセス・タワー16階	048-600-6262	048-600-6269
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階	043-221-2303	043-221-2307
東京	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1608	03-3512-1611 (均等関係) 03-3512-1100 (両立関係)
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7358	045-211-7380
新潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3501	025-288-3511
富山	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎5階	076-415-3078	076-415-3148
石川	920-0024	金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4432	076-265-4429
福井	910-8559	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3363	0776-22-3947
山梨	400-8577	甲府市丸の内1-1-11 4階	055-225-2851 055-225-2859	055-225-2851 055-225-2859
長野	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎2階	026-223-0551	026-227-0125
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5-13 岐阜地方合同庁舎4階	058-245-8124	058-245-1550
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-1212	054-252-5310
愛知	460-8507	マタハラ、セクハラ、育児・介護休業等:名古屋市中区栄2-3-1名古屋広小路ビルディング11階 総合労働相談:名古屋市中区三の丸2-5-1名古屋合同庁舎第2号館	052-972-0266	052-219-5509
三重	514-8524	津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎2階	059-226-2110 059-226-2318	059-226-2110 059-226-2318
滋賀	520-0051	大津市梅林1-3-10 滋賀ビル5階	077-522-6648	077-523-1190
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3221	075-241-0504
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-7660-0072	06-6941-8940
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0850	078-367-0820
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎2階	0742-32-0202	0742-32-0210
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1020	073-488-1170
鳥取	680-8522	鳥取市富安2-89-9 鳥取労働局庁舎2階	0857-22-7000	0857-29-1709
島根	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-20-7009	0852-31-1161
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-225-2017	086-224-7639
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎2号館5階	082-221-9296	082-221-9247
山口	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館	083-995-0398	083-995-0390
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-9142	088-652-2718
香川	760-0019	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎2階	087-811-8916	087-811-8924
愛媛	790-8538	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5208	089-935-5224
高知	780-8548	高知市南金田1-39 労働総合庁舎4階	088-885-6027	088-885-6041
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4764	092-411-4894
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎3階	0952-32-7167	0952-36-6205
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階	095-801-0023	095-801-0050
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3892	096-352-3865
大分	870-0037	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-536-0110	097-532-4025
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821	0985-38-8827
鹿児島	892-8535	マタハラ、セクハラ、育児・介護休業等:鹿児島市西千石町1-1鹿児島西千石第一生命ビル 総合労働相談:鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8235	099-222-8446
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-6060	098-868-4380

# パワーハラスメントってどれくらいあるの？

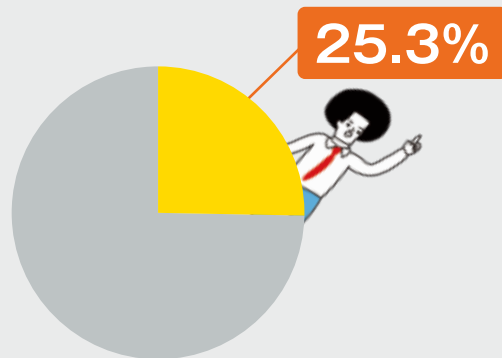
過去3年間に、パワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員の割合は、およそ4人に1人

パワハラ予防・解決のための取組をしている企業は約45%  
大企業では取組が進んでいますが、100人未満企業ではまだまだ取組が進んでいません



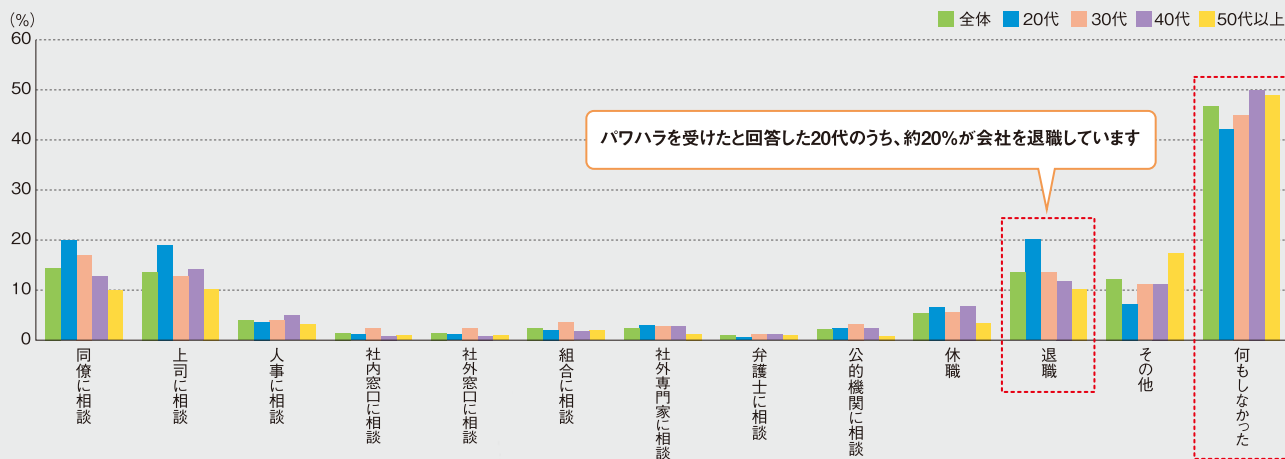
従業員99人以下の企業においては18.2%と2割を下回っている。  
平成24年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書(N=17,000社)  
全体N=4580、99人以下N=1218、100～299人N=672、300～999人N=2038、1000人以上N=621

およそ4人に1人がパワハラを受けたと回答



平成24年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書(N=9,000人)  
過去3年間に、パワハラを受けたことがあると回答した従業員の割合

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人のうち、約47%が「何もしなかった」と回答



平成24年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書  
過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した者(N=2,279人) 複数回答

いつ、誰から、どんなパワハラ行為をされたのかわかるように記録を残すことが重要です。



- ① パワハラをしている人にやめてほしいと意思表示をする
- ② パワハラをしている人の上司など、周囲に相談する
- ③ パワハラ行為を受けた具体的な日時、場所、誰が見ていたかを記録する
- ④ 社内の相談窓口や親しい同僚に相談する

# 「職場のパワーハラスメント」とは、

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為です。



## これがパワハラ6類型!

※6類型は、パワハラに当たりうるすべてを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありません。



### 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。



### 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。



### 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。

# パワーハラスメントについて企業が問われた法的な責任の例を見てみましょう。



パワハラ加害者本人が不法行為責任(民法第709条)を負うとされたケースや、使用者も使用者責任(民法第715条)を負うケース、使用者が労働者に対し労働契約上負っている安全配慮義務違反(民法第415条)が問われたケースがあります。

## ケース1 身体的・精神的攻撃

東京地裁平成22年7月27日判決 労働判例1016号35頁

### 上司のパワハラで部下3名が会社と上司に損害賠償請求

#### 内容

被告である上司は、①部下A、Bに対して、扇風機の風を当て続けたり②部下Aの業務の方法について、事情を聞かずに叱責し、「今後、このようなことがあった場合には、どのような処分を受けても一切異議はございません」という始末書を提出させたり、Aの提案に対し、「お前はやる気がない。なんでここでこんなことを言うんだ。明日から来なくていい」と怒鳴るなどしました。また、③部下BとBの直属の上司を、「馬鹿野郎」「給料泥棒」「責任を取れ」などと叱責し、Bに「給料をもらってながら仕事をしていませんでした」という文を書かせた上で、始末書を提出させたり、④部下Cの背中を殴打し、面談中に膝を足の裏で蹴ったり⑤Cの妻について「よくこんな奴と結婚したな、もの好きもいるもんだな」と、Cに言ったりしました。

#### 結果

判決では抑うつ状態となり退職した部下Aについては、約100万円の損害賠償が、部下BとCについては、それぞれ40万円と10万円が慰謝料として認められました。さらに、会社に対しては、被告上司のパワハラ行為は、会社の事業の執行に際して行われたものであるから、会社も使用者責任を負うとされました。

## ケース2 精神的攻撃

東京地裁平成25年1月30日判決

### 上司ではない優越的な地位にある同僚のパワハラに対して慰謝料請求

#### 内容

被告である同僚Aは、原告Bに対して、①Aが経営する別の会社の領収書の整理を行わせ、パソコンへの入力作業を行わなかったことで怒鳴りつけたり、②上司や同僚らの前で「子宮でものを考えている」「不要な人間なのに会社にいられることに感謝していない」などと怒鳴りつけたり、③上司や同僚らを宛先に入れて「怠け者は嫌いです」「貴女はどんなに頑張っても秘書業務では秘書に勝てません」「貴女の会社での行動は、すべて女性のそれであり、注意力も業務運営上のそれも、子宮に従っています」などのメールを送信したりしました。

#### 結果

同僚Aは原告Bの直属の上司ではないものの、グループ会社内の役員に就任する予定であるなど、会社内で重要な立場にあると認識されており、原告Bより優越的な立場にありました。裁判所は、同僚Aがその優越的な地位を利用して原告Bにパワハラを行ったとして、慰謝料200万円の支払を命じました。

## ケース3 身体的・精神的攻撃

名古屋地裁平成26年1月15日判決 労働判例1096号76頁

### 仕事上のミスに対する叱責の枠を超えた暴言、暴行、退職強要による自殺

#### 内容

会社の代表取締役であるAは、社員Bに対して、仕事上のミスについて、「てめえ、何やってんだ」「どうしてくれるんだ」「ばかやろう」等と汚い言葉で大声で怒鳴ったり、頭を叩いたり、殴る、蹴るもありました。また、仕事上のミスによる損害を賠償するように求めたり、退職願を書くように強要したりしました。社員Bは、家族に対して落ち込んだ様子を見せるようになり、妻とともに警察署に相談するなどしていましたが、その翌々日の早朝に自殺しました。

#### 結果

判決では、代表取締役Aの暴言、暴行は、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、社員Bを威迫し、激しい不安に陥れるもので、不法行為にあたりと評価しました。また、退職強要も不法行為に当たるとしました。そしてこのような暴行や退職強要によりBの心理的ストレスが増加し、自殺するに至ったとして、Aと会社に対して、妻と3人の子に対する損害賠償としてあわせて5400万円あまりを支払うよう命じました。

## ケース4 人間関係からの切り離し・過小な要求

富山地裁平成17年2月23日判決 労働判例891号12頁

### 内部告発等を契機とした職場いじめと会社の法的責任

#### 内容

Aはマスコミに自分の会社が関わる違法なヤミカルテルの存在を告発したところ、その後20数年にわたって、教育研修所の配属となり、他の社員と離れた個室に席を配置され、研修生の送迎等の雑務しか与えられませんでした。

#### 結果

判決では、Aの内部告発は正当な行為であるとした上で、会社の人事権行使に伴う裁量権は「合理的な目的の範囲内で法令や公序良俗に反しない限度で公使されるべき」とし、「使用者は、信義則上、雇用契約の付随的義務として、その契約の本来の趣旨に即して、合理的な裁量の範囲内で」人事権を行使すべき義務を負っている、として、不法行為、債務不履行責任により1357万円の損害賠償を命じました。

これら以外にも様々なパワハラに関連する裁判例が、総合情報サイト「あかるい職場応援団」に掲載されています。



パワハラ裁判事例、他社の取組など  
パワハラ対策についての総合情報サイト  
**あかるい職場応援団**

# 「周りの人にも訴えた、社内の相談窓口にも相談した。それでも改善されない…。」と困っていませんか？



全国の労働局・労働基準監督署内に設置されている総合労働相談コーナーでは、パワハラでお困りの方からの相談を受け付けています。また、職場トラブルの解決のため、以下のサービスを行っています。

## 総合労働相談コーナーが提供する、職場のトラブル解決サービス(利用無料)

総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談	都道府県労働局長による助言・指導	紛争調整委員会によるあっせん
パワハラだけでなく、解雇・雇止めなど労働問題のワンストップサービスです。	当事者に対し、問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、自主的な紛争解決を促します。	弁護士、大学教授等の労働問題の専門家が事案に応じたあっせん案を提示します。

## 都道府県労働局長による助言・指導の事例

いじめ・嫌がらせに係る助言・指導		
<b>事案の概要</b>	申出人はミスをするとうちから怒鳴られていた。会社の人事課に相談したところ、人事課は申出人の上司を指導したが、上司は申出人に仕事を与えなくなり、申出人が何らかの仕事をしていると、「仕事をするな。」と言って怒るようになった。  精神的に耐えられないので、 <u>上司の接し方に改善を求めたい</u> として助言・指導を申し出たもの。	<b>助言・指導の内容・結果</b> <ul style="list-style-type: none"><li>●事業主に対し、<u>パワーハラスメントの提言で示されている類型(過小な要求)仕事を与えないことについて説明し、申出人の上司の行為がパワーハラスメントに該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、注意する等の対応を行うよう助言した。</u></li><li>●人事課が、再度申出人の上司を指導し、上司は申出人への接し方を改善した。</li></ul>

## 紛争調整委員会によるあっせん

いじめ・嫌がらせに係るあっせん		
<b>事案の概要</b>	申請人は、店長から、日常的に「バカ」「お前」などと言われ、精神的苦痛を感じており、店長に改善を求めて抗議をしたものの、店長は全く聞く耳を持たず、退職に追い込まれた。  このため、 <u>精神的損失を被ったことに対する補償として、50万円の支払いを求めたい</u> としてあっせんに申請した。	<b>あっせんのポイント・結果</b> <ul style="list-style-type: none"><li>●あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は「バカ」や「お前」などといった発言は冗談であるとしていじめ・嫌がらせの事実を認めなかったものの、問題を解決するために、解決金として5万円を支払う考えを示した。</li><li>●申請人は提示された解決金額について同意したため、<u>解決金として5万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</u></li></ul>