

2022年  
7月開催

概要から判例まで  
30分で解説

# パワハラ

## 防止措置、 基礎と対応



弁護士法人ALG & Associates  
執行役員・弁護士

谷川 聖治氏

講演資料  
(サンプル)

をご紹介します！

## 2 パワハラとは

### ■ パワハラの3要素

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

※相手方がパワハラと思ったら、パワハラになるわけではない。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワハラに該当しない。

※必要性・相当性で検討する。



おすすめ  
ポイント

パワハラとは何か、改めて定義をご説明します。

## 4 パワハラの該当性

【精神的攻撃】(最も問題になりやすい)

(言動内容)

▶ **人格を否定するような言動**

(相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動も含む)

(言動方法)

- ▶ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す
- ▶ 他の労働者の面前における大声で威圧的な叱責を繰り返す
- ▶ 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その相手も含む複数の労働者宛に送信する



パワハラ防止法及び指針によって6類型化された  
パワハラについて、それぞれ具体例を用いて解説します。

## 5 パワハラの該当性(判例・裁判例)

### ■大阪高裁 平成31. 1. 31判決

上司(班長)による叱責や懲罰が業務指導を超えたいじめ・嫌がらせに該当するとした事例

(従業員の主張)

- ・全従業員がつけているインカムで、「帰るか」「しばくぞ」「殺すぞ」
- ・接客態度が暗い、行動が遅い、指示に対して反抗的であるとして、降格的配置
- ・勤務終了までの1時間、カウンター横で立つように指示し、他の従業員にも、「ちゃんと仕事せんかったらXのような目にあうぞ」とインカムで発言し、さらし者にした。

(判断)

業務としては必要のない立ち番を1時間にわたってさせたことは、極めて屈辱的扱いをされたものであると言わなければならない。しかも、インカムを通じ、仕事をしなかった場合に受ける罰として他の従業員に通知されることによって、まさに晒し者にされたというべきである。

⇒パワーハラスメントによる慰謝料として300万円を認める。



複数の判例・裁判例の紹介によって、  
理解を深めることができます。

## ご参加されたお客様の声



受け取り側の感じ方だけでは  
パワハラ認定されないことを知りました。

(兵庫県 | 小売業 | 人事総務労務担当者)



判例事例を紹介していただき、  
より**パワハラ防止の重要性**を理解できた。

(広島県 | 製造業 | 人事総務労務担当者)



パワハラ相談を受けたとき、適切な指導ができず困った。  
**対応の仕方がわかった。**

(石川県 | 不動産業 | 人事総務労務担当者)

[セミナーに申し込む](#)

これまで**2万人**が参加！

弁護士が対策を解説！  
労務セミナーより

弁護士法人ALG&Associates  
執行役員 弁護士

谷川 聖治氏



今は悩み苦しんでいる方も、  
セミナーを受講し終わったとき、  
晴れやかな気持ちになるようにお話しします。



2022年  
7月開催

概要から判例まで  
30分で解説

パワハラ

防止措置、  
基礎と対応



弁護士法人ALG & Associates  
執行役員・弁護士

谷川 聖治氏

皆様のご参加をお待ちしております。

セミナーに申し込む