

メディフォン株式会社

よくあるハラスメント相談事例から学ぶ 被害者のこころのケアの基本

～ハラスメント被害がもたらす
メンタルヘルス不調に人事はどう対応すべきか～

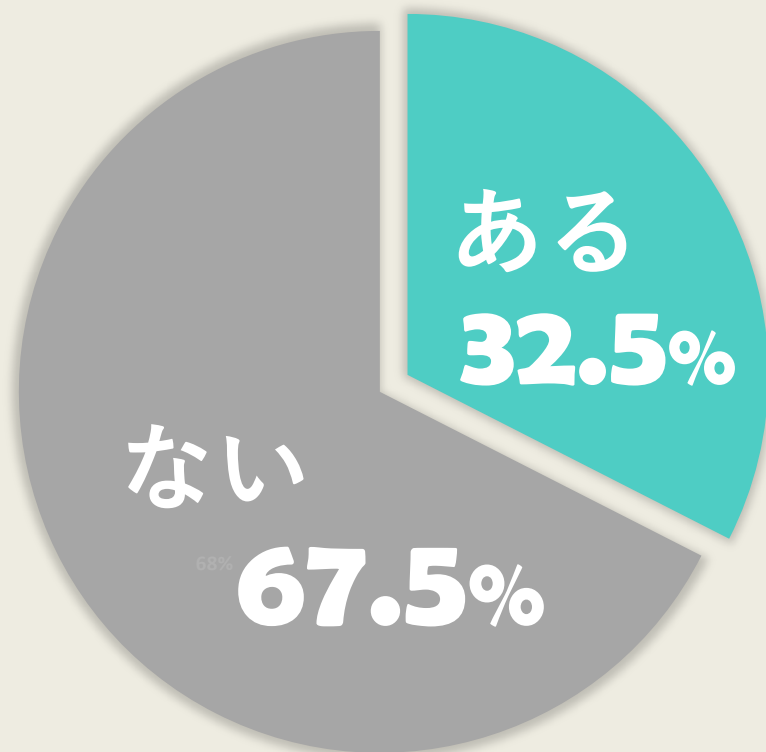
心療内科医・産業医
田中 奏多



BESLI B
BESLI CLINIC

■ パワハラを受けた経験

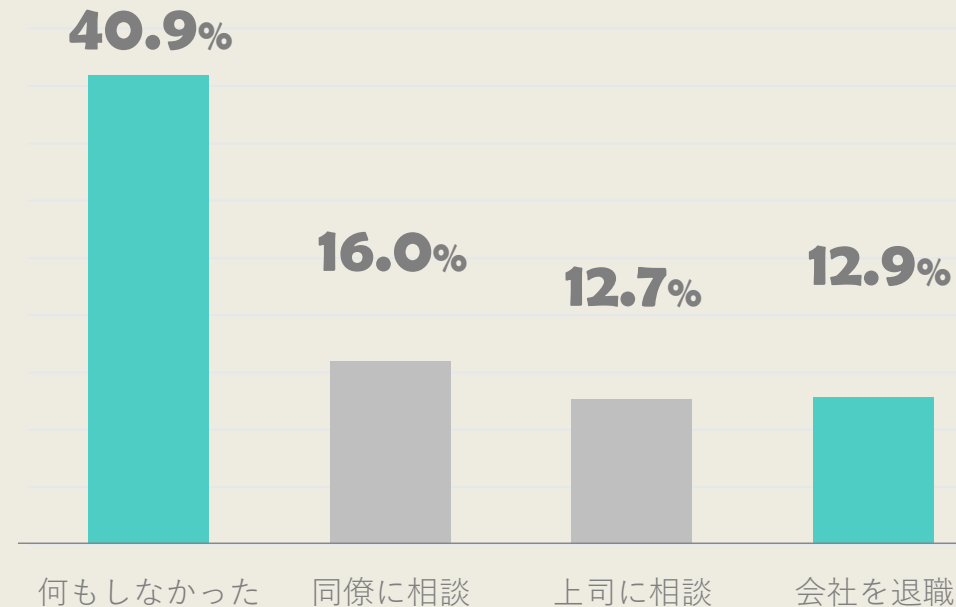
過去3年間にパワハラを
受けたことがありますか？



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

■ パワハラを受けた後の被害者の対応

パワハラを受けた後
どのように対応しましたか？



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



1

優越的な関係を背景とした言動

2

業務上必要かつ相当な範囲を超える

3

労働者の就業環境が害される

1

優越的な関係を背景とした言動

- 職務上の地位が上位の人
- 同僚や部下でも
業務上必要な知識や豊富な経験をもち
協力を得なければ仕事が出来ない人
- 同僚や部下からの集団による行為で、
抵抗・拒絶することが困難である

2

業務上必要かつ相当な範囲を超える

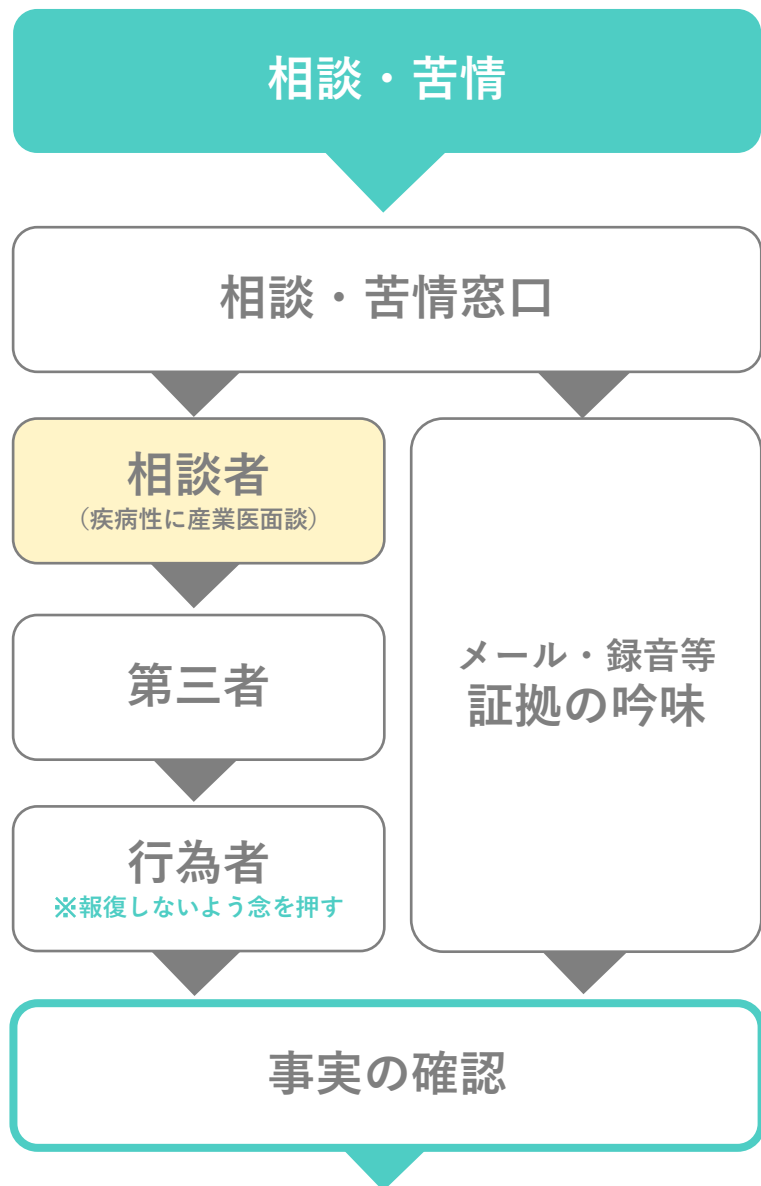
- 業務上明らかに必要がない
- 業務の目的を大きく逸脱する
- 業務を遂行するための手段として不適當
- 回数や行為者の数が社会的通年に照らして許容される範囲を超える

3

労働者の就業環境が害される

- 相手の人格や尊厳を傷つける発言や行動を行うことで精神的苦痛を与える

ヒアリング



※ハラスメント対策委員会等で
判断してもよい

相談者に説明

- 2019年5月
改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）成立

パワハラ対策、大企業で義務付け 非該当事例に懸念も

経済

2020/6/1 22:00

日本経済新聞

保存 共有 印刷 共有 ツイート その他



大企業は厳正なパワハラ対処方針を策定したうえで予防研修、相談窓口の設置といった対策を講じなければならない

大企業のパワーハラスメント（パワハラ）防止対策が6月1日、法的に義務付けられた。相談件数も増加し、企業はすでに研修の強化などを急いでいる。一方で厚生労働省が事例の線引きを示したことがパワハラを助長するとの懸念も根強い。

■ 施行

2020年6月1日～ 大企業
2022年4月1日～ 中小企業

- 2019年5月
改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）成立

パワハラ対策、大企業で義務付け 非該当事例に懸念も

経済

2020/6/1 22:00

日本経済新聞

保存 共有 印刷 共有 ツイート その他



大企業は厳正なパワハラ対処方針を策定したうえで予防研修、相談窓口の設置といった対策を講じなければならない

大企業のパワーハラスメント（パワハラ）防止対策が6月1日、法的に義務付けられた。相談件数も増加し、企業はすでに研修の強化などを急いでいる。一方で厚生労働省が事例の線引きを示したことがパワハラを助長するとの懸念も根強い。

- 具体的対応策
 - 方針の明確化・周知・啓発
就業規則・社内研修
 - 相談窓口の設置
 - 事後の迅速な対応



- 戒告 : 口頭注意
- 譴責 : 始末書の提出
- 減給 : 賃金の一部を差し引く
- 出勤停止 : 出勤停止期間中の賃金支払いなし
- 降格 : 職務の権限を狭める
- 諭旨解雇 : 一定期間内に退職届を提出するように勧告
- 懲戒解雇 (免職) : 会社から即時追放

- 一人で対応してもどうにもならない
相談窓口や人事・総務に報告をする

※中間管理職が上司と部下の板挟みになることも

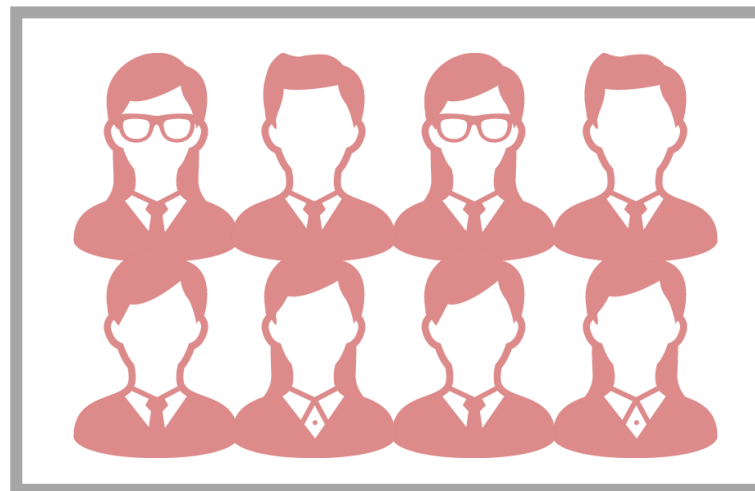
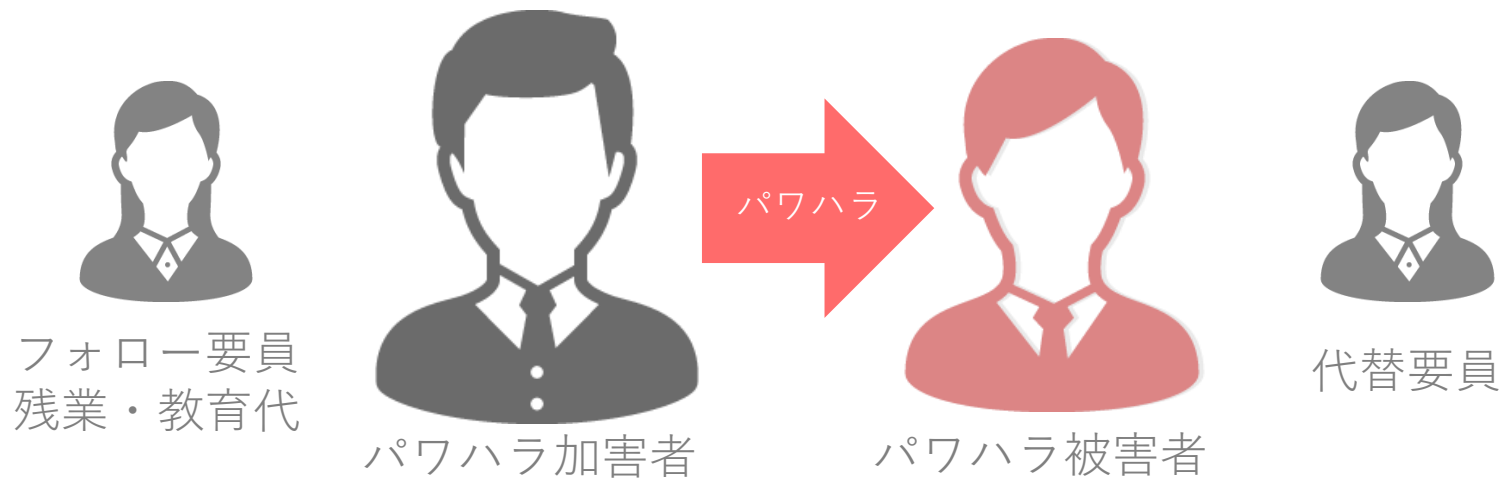
- 当事者で話し合いを促さない
- 「自分たちもそうだった」
「たいしたことない」といわない
- 相談窓口・人事・産業医・弁護士でチーム相談



パワハラ被害者の
損失



パワハラ環境の
損失

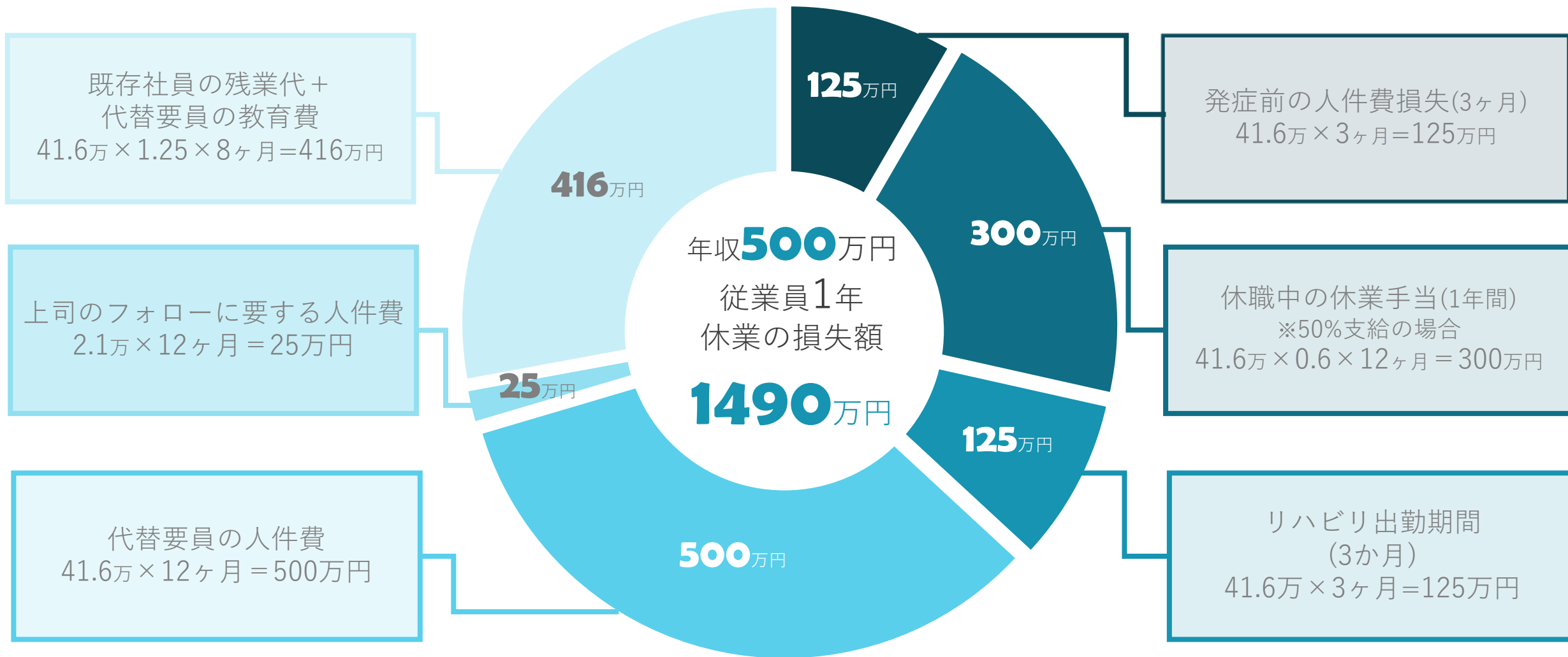


Better Sleep Better Life

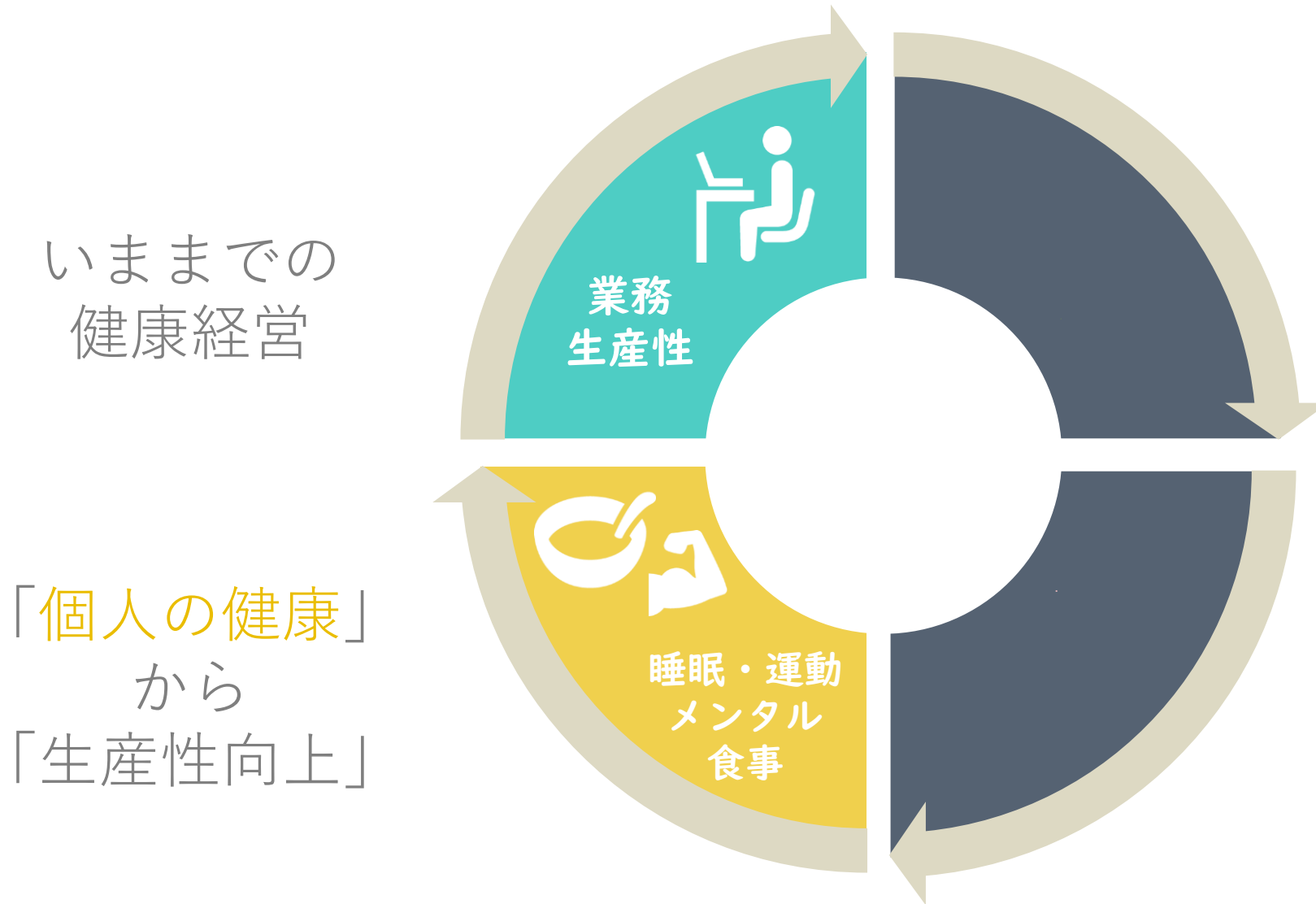
- ・パワハラをみるトラウマ
- ・心身不調
- ・萎縮する職場環境
- ・コミュニケーション低下...



イノベーション力低下



休職者自身のパフォーマンスの低下、
周りのフォロー、また休職者の代わりになる人材の教育など幅広い範囲に影響が及びます





■まずは「**パワハラ対策**」からはじめる 「**企業・組織の健康**」