


**日本ハラスメントリスク管理協会**  
JAPAN HARASSMENT RISK MANAGEMENT ASSOCIATION

**ワークシート**

© 2021 一般社団法人日本ハラスメントリスク管理協会

1

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---


**日本ハラスメントリスク管理協会**  
JAPAN HARASSMENT RISK MANAGEMENT ASSOCIATION

**ケーススタディ①** \* K事件 (横浜地裁 平11.9.21)

A社営業所の営業所長B氏は、同営業所 所属の路線バス運転手B氏に対して、接触事故を起こしたことを理由に、

**① 1ヶ月間の炎天下での除草作業を含む下車勤務命令を出した**

**② 乗車勤務復帰後も1か月以上の添乗指導を受けることを命じた**

これを受け、路線バス運転手B氏は、A社と営業所長C氏を「パワハラ行為を受けた」と慰謝料を請求する裁判を起こした。

Q1：①は、パワハラと認められたでしょうか？それとも、認められなかったでしょうか？  
そう判断した理由は？

Q2：②は、パワハラと認められたでしょうか？それとも、認められなかったでしょうか？  
そう判断した理由は？

© 2021 一般社団法人日本ハラスメントリスク管理協会

2

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---


**日本ハラスメントリスク管理協会**  
JAPAN HARASSMENT RISK MANAGEMENT ASSOCIATION

**ケーススタディ②** 懲戒処分無効確認請求控訴事件 (東京高裁H26.8.6)

社会福祉法人Cに勤務するAは、違法行為があるとして出勤停止1か月の処分を受けた。Aは、処分が無効であること、処分通知をした理事Bの発言に問題があったとして、社会福祉法人Cと理事Bを訴えた。

【理事Bの発言】

- ・(処分通知書交付の際、Aがこれは不当な処分なので受け入れられない旨述べると) 理事Bは「これは通知だ」とし、「拒否とか選択はない」と発言した。
- ・処分を受け入れない場合は「即日懲戒処分します。服務規程違反ですから、命令違反ですからね、これは命令ですから」と述べた。
- ・従えないということであれば「即日懲戒解雇致します。」「重大な服務規程違反ですから、懲戒解雇の重大な理由ですから、即日懲戒解雇ですよ」と述べた。

Q：理事Bの発言はパワハラと認められたでしょうか？それとも、認められなかったでしょうか？そう判断した理由は？

© 2021 一般社団法人日本ハラスメントリスク管理協会

3

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

日本ハラスメントリスク管理協会  
JAPAN HARASSMENT RISK MANAGEMENT ASSOCIATION

### パワハラ該当チェックリスト

業務に関連する場（会食等も含む）であるか？	YES	NO
① 「優位性を背景にした関係」であるか？	YES	NO
② 客観的に見て業務上必要かつ適正な指示・指導を「超えた」ものか？	YES	NO
③ 行為を受けた本人が「負担」だと感じたか？	YES	NO

↓

該当行為・コミュニケーションを受けた相手の捉え方がいずれか一つ以上に当てはまるか？

暴行	傷害	脅迫	暴言	侮辱
隔離	仲間外れ	無視	業務上不要なことをさせる	
合理的理由なく到底無理なことをさせる		仕事を妨害する		
合理的理由なく、能力や経験とかけ離れた簡単な仕事を命じる				
私的なことに過度に立ち入る		等		

© 2021 一般社団法人日本ハラスメントリスク管理協会 4

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

4

日本ハラスメントリスク管理協会  
JAPAN HARASSMENT RISK MANAGEMENT ASSOCIATION

### 「自分自身の叱り方のクセ」を知るチェックリスト

ご自身の叱り方に近い「J」に○をつけてみましょう。

1	言い方がお互い嫌な気持ちにならな いように心掛けている	. . . .	強く言ったり、何度も言うようにしている
2	3～5分程度の短時間で終わらせて いる	. . . .	15分以上言い聞かせる
3	他の人の目がない場所で1対1で 行っている	. . . .	他の人がいる場所で行っている
4	業務に関係する・具体的な行動を 指摘している	. . . .	業務と関係ないことや抽象的な話をし ながら、広く指摘する
5	具体的に良くなかったことに対して 注意をする	. . . .	良くない結果を招いた態度やあ方に 対して注意をする
6	良くないことが起きた原因や結果に 焦点を当てて掘り下げている	. . . .	個人の責任を追及する
7	「これからどうするか」という具体的な 行動に落とし込んでいる	. . . .	反省しろ、気持ちを切り替えろと 精神面についても指導する
8	叱った後にフォローをするなどリズリシ た空気を消す工夫をしている	. . . .	叱った後は反省を促すために緊張した 雰囲気を出さずようになっている

まったく叱れない  
ご自身に○を付けた方は上への記載はしなくて結構です。 . .

© 2021 一般社団法人日本ハラスメントリスク管理協会 5

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

5