

もっと働きやすい職場環境へ

# ハラスメント研修代行サービス

---

**2022年4月  
完全義務化!!**

RESUS Inc.

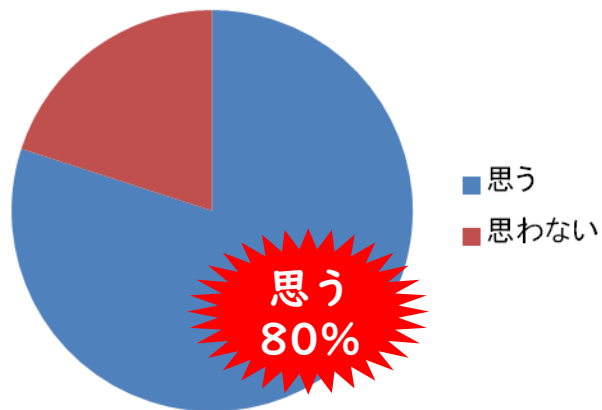
Relocation , Real Estate Support Service & Consulting Associates

RESUS社会保険労務士事務所

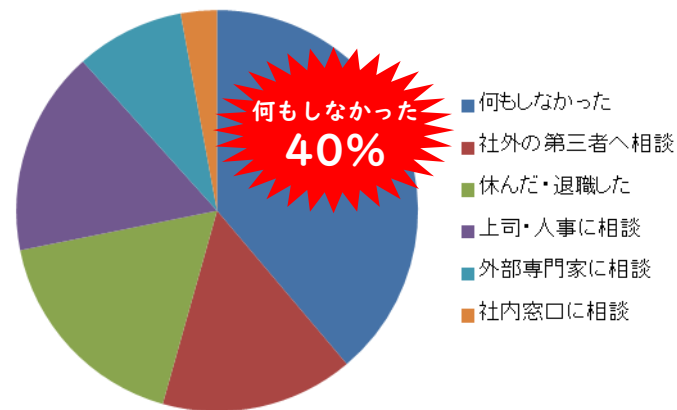
都道府県労働局の調査によると、パワハラ対策は経営上の重要な課題と回答した担当者は8割を超えるにもかかわらず、実際にパワハラを受けたと感じた従業員の行動は、社内相談窓口への相談が約3%、会社以外の第三者への相談は半数を超え、**実に4割以上が「何もしなかった」と**されています。このような泣き寝入り状態を放置する事は従業員のモチベーションやメンタルヘルスの悪化による離職要因となるだけでなく、口コミサイトやマスコミへのリークによって企業ブランドを大きく毀損する『レピュテーションリスク』に直結します。また、パワハラ法の施行に伴い従業員が会社を訴えることも増加することが想定されます。

ハラスメント問題は事業主の知らないところで行われていることもあり、『いつ発覚するかわからない簿外債務（隠れ債務）』とも言えます。それら『取り組まないリスク』を考えるとすべての事業主が今すぐ取り組むべき重要な経営決定事項であり、自社でハラスメントの加害者・被害者を発生させないことはあらゆる事業者に求められています。

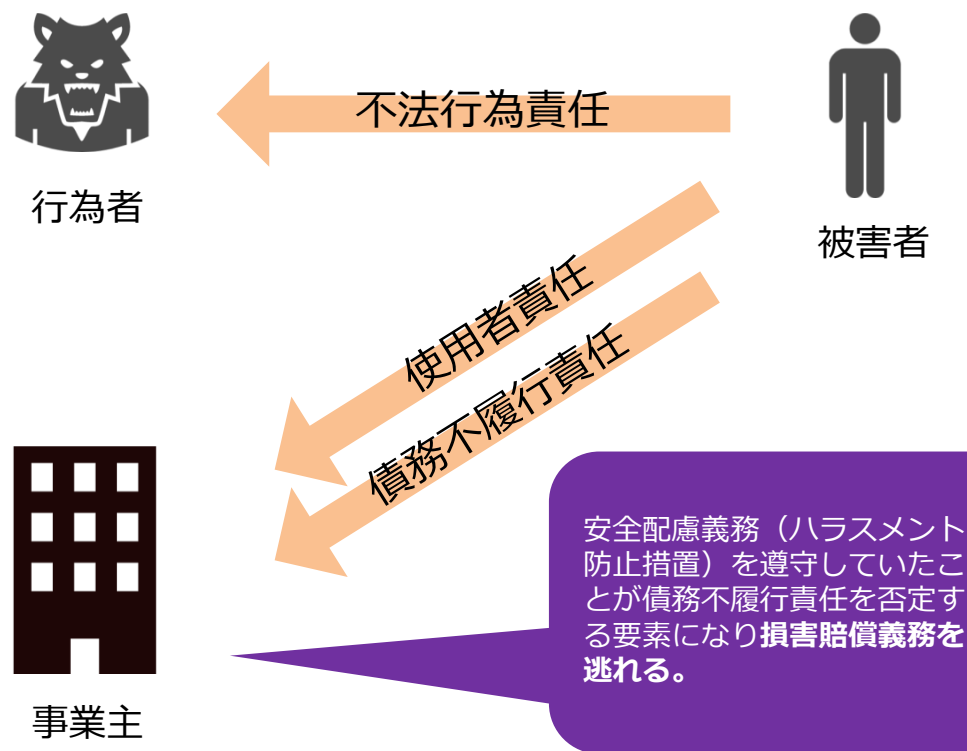
ハラスメント対策は経営上の重要な課題と思うか



ハラスメントを受けた従業員の行動

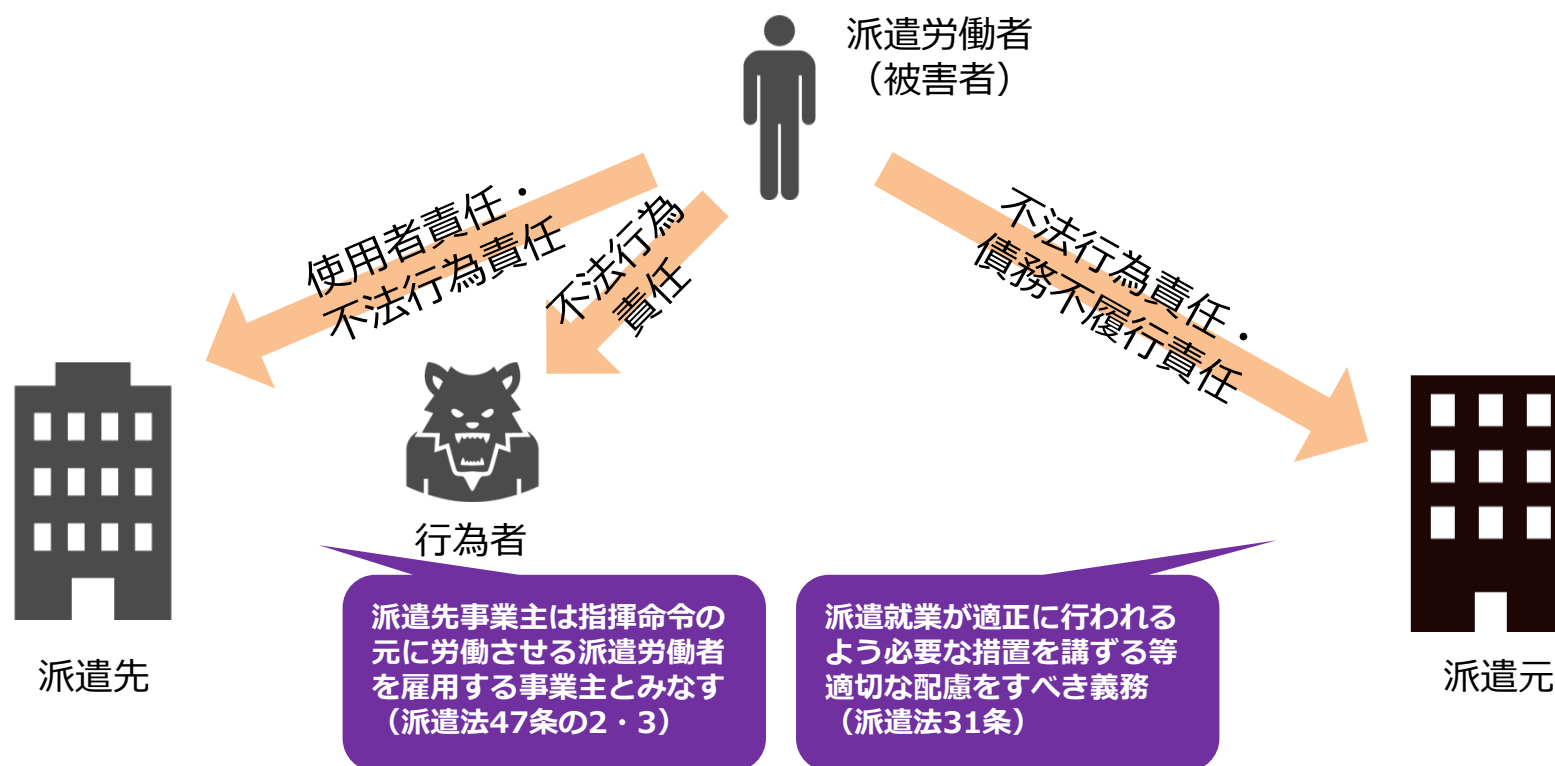


ハラスメント関連法律（「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」他）は個人の義務ではなく、「**企業の義務**」を定めており、防止措置を怠った**罰則は企業が受ける**ことが前提です。ハラスメント防止研修を会社主導で実施することは、いわゆる「安全配慮義務（労契法第5条）」を**怠っていないことの証明**となり、万が一社内で事故が起きた場合に企業が罰則を受けるようなリスクを回避することに直結します。つまり、ハラスメント防止研修は、「ハラスメントをなくす」予防目的と、「万が一事故が起きた場合に企業を守る」企業リスク回避の二つの大きな目的を達成することができます。



【参考になる裁判例①】 店長によるパワハラによって自殺した従業員の遺族が起こした訴訟で店長の不法行為を認定し損害賠償義務が命じられた一方、会社は**定期研修・相談窓口の設置ほか啓蒙活動を行っていたことが評価**され会社の安全配慮義務違反を認めることはできないと判断（関西ケース電気事件大津地判平成30年5月24日）

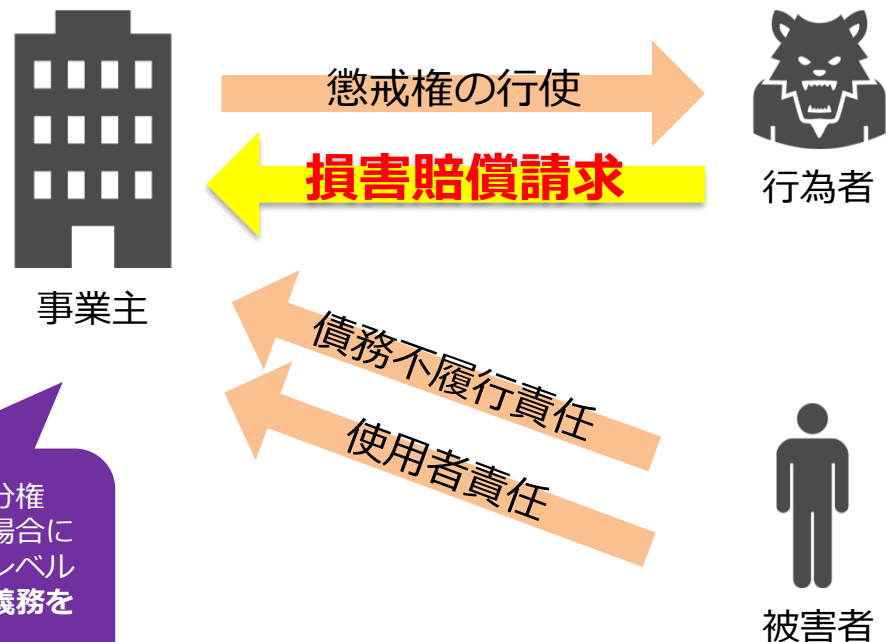
派遣先事業者は派遣法47条によって**指揮命令下にある派遣労働者に対しては雇用する事業主とみなし**、直接雇用する労働者と同様にハラスメント防止措置を講ずる必要があります。一方の派遣元事業者も派遣法31条によって派遣労働者に対する配慮義務を負っていますので、ハラスメントから派遣労働者を守らなければなりません。派遣元事業者は派遣先事業者が適切にハラスメント対策を行っているか確認する必要があります。怠っている派遣先には労働者を派遣しないこととしたり、**ハラスメント防止対策を講じるよう文書をもってお願いしておくことが派遣元事業者としての使用者責任**を問われないための対策といえます。



【参考になる裁判例②】派遣社員が派遣先からセクハラ被害を受けたこと及び発生後の対応について派遣元会社に対して債務不履行等に基づく損害賠償を請求した事案では、**派遣元が配慮すべき義務を怠った**として慰謝料の支払いを命じた (東レエンタープライズ事件京都地判平成24年10月26日)

ハラスメント関連事件が社内が発生した場合は規則に基づき行為者を処分しなければなりません。しかし、近年のハラスメント裁判事例では処分が重すぎるとして行為者が会社を訴える、いわゆる「**ファイトバック**」が約25%を占めています。

行為者を処分しなければ被害者から訴訟され、行為者を処分すれば行為者から訴訟されるハラスメントのトライアングル関係は、会社の措置義務レベルが高いことだけがリスク回避の唯一の手段です。



労働契約に基づく懲戒処分権（人事措置）を争われた場合にも、社内の防止措置義務レベルが評価されれば損害賠償義務を免れる。

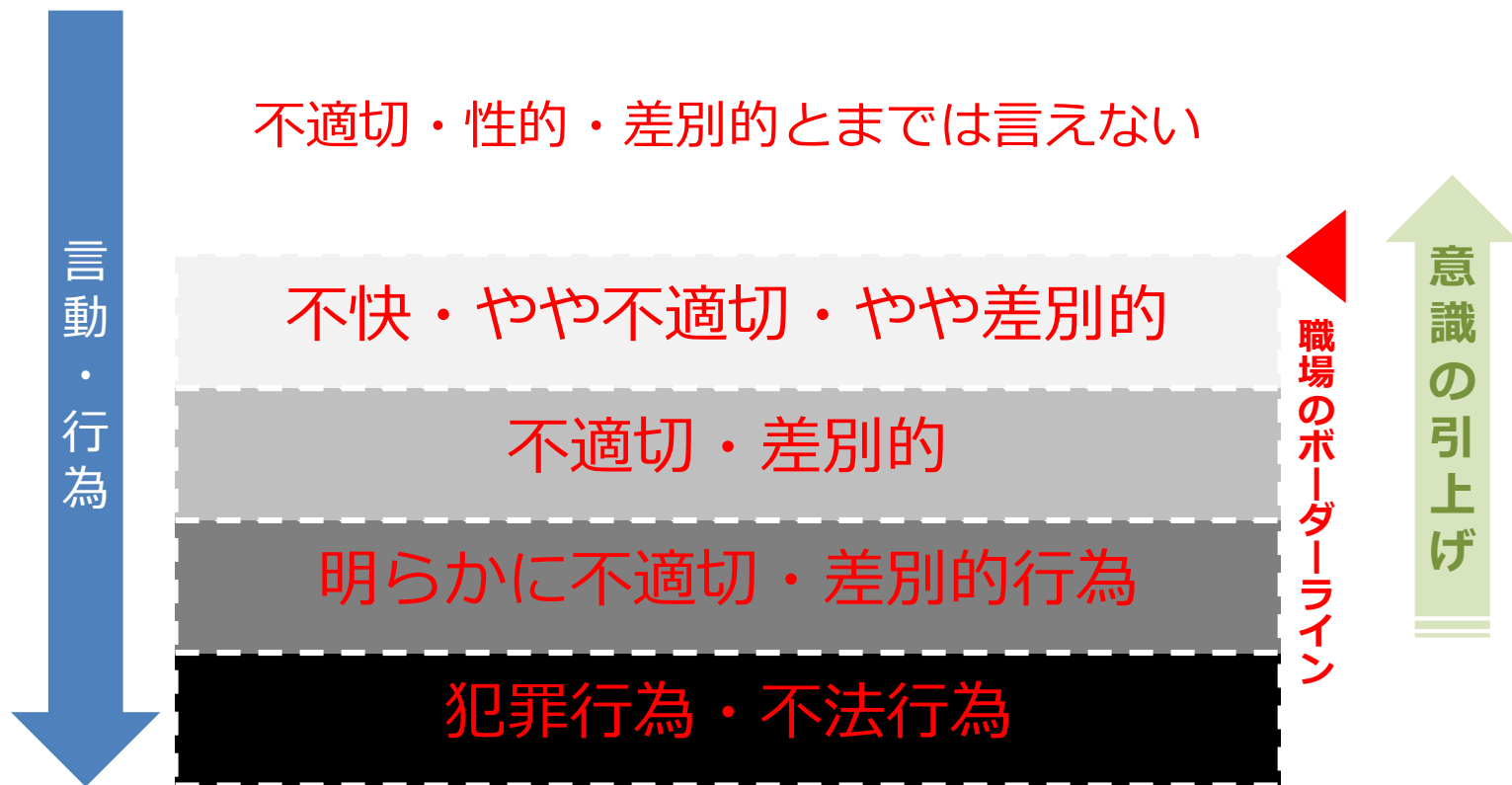
【参考になる裁判例③】セクハラ行為による懲戒処分（出勤停止・降格）を不服として管理職者が会社を相手取った訴訟では、会社はセクハラ禁止のポスターによる周知や**全員参加の研修**など適切な防止措置を実施していたことが評価され、懲戒処分が有効とされた（海遊館事件最判平成27年2月26日）。

多くの中小企業ではハラスメント防止対策としての社内研修を『行っていない』または、『社員による研修』を実施していると思われませんが、効果やリスク対策としては不十分です。ハラスメント関係法律は専門的であり、専門知識の不足した講師では正しい情報が提供できず、十分な研修効果を得られません。また、研修のための準備のために相当な負担となり、日常業務を圧迫し過大な要求を社内担当に押し付けられればそれもまたパワハラといえます。プロの講師による研修の実施によって**防止措置義務レベルを高める**ことができます。

社内研修	外部講師
<ul style="list-style-type: none"><li>・ なれあい（緊張感不足）</li><li>・ 基礎知識の不足</li><li>・ 研修準備等の負担増加</li><li>・ 紛争時の評価（低）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 新鮮（高い緊張感）</li><li>・ 専門知識を有する講師</li><li>・ 研修準備時間の軽減</li><li>・ 紛争時の評価（高）</li></ul>

【参考になる裁判例④】 イントラ上で防止策や相談窓口の記載、社内研修や調査を行うなど一定の措置を講じてはいるものの、相談窓口に連絡した従業員の形跡もなく、行為者に対して過去に指導を行った形跡もうかがわれず、**パワハラ防止措置は外形的で奏功しているものとはいえない**ため、事業主は行為者と連帯して損害賠償責任を負う（名古屋地裁平成29年12月5日）

ハラスメント問題はセーフ・アウトの表現がよく使われていますが、実際の問題はグレーであり、スペクトラム（境界があいまい）があります。企業として求められることは、職場のラインをどこまで高めることができるかが一点、もう一つは、コミュニケーションをしっかりと行うことが重要です。団体にディスカッションしたり、意見交換などによるコミュニケーションを研修によって促すことでハラスメントに対する意識が高まります。



【参考になる裁判例⑤】海上自衛隊の上官2名から「バカ・とろい・三曹失格」などパワハラ発言によって被害者が自殺した事案では、上官1名はさわぎり乗艦勤務に推薦したことや自宅に焼酎を持参した被害者を歓待したことなどから**良好な関係にあったことが評価され、違法性が否定**された（さわぎりいじめ自殺事件福岡高判平成20年8月25日）。

## RESUSハラスメント研修サービスの

### 3つの特徴



#### 低価格プラン

中小企業にもご利用いただきやすいよう、無駄を省いた低価格プランをご用意。研修後のアンケート分析やオーダーメイド研修は必要に応じてオプションで利用いただけます！



#### ベテランスタッフ

本サービスの研修担当者は15年以上のコンサルタント経験のある代表のほか、弁護士や有名講師など、ご希望に応じた幅広い専任講師が担当いたします。「実務経験者」がリアルな研修を行います！



#### 夜間・休日も対応可

研修は任意ではなく有給による義務として受けさせることをおススメしますが、業務多忙で調整が必要な場合は夜間・休日でも対応できます！

## RESUSハラスメント研修サービスの

### 導入メリット



#### 担当部門の負担軽減

人事部門やコンプラ部門は研修当日に向けた資料作成や事前の予習が大きな負担となります。外部講師への委託で業務負担が大きく軽減されます！



#### 当事者意識の向上

ハラスメント事件は無自覚によっておこることがほとんどです。リアルな事例を使った研修で当事者意識が高まり行為者を減らすことができます！



#### 紛争リスクの回避

万が一社内問題が紛争事件等に発展した際、企業は防止措置義務違反や安全配慮義務違反を問われるリスクがあります。外部委託で紛争リスクを大幅に回避できます！



組織の課題や対象者によって最適な研修プログラムをご提案いたします！！

カリキュラムの作成は一般研修から高度なオーダーメイドまで、ご希望に応じた最適な研修をご提案いたします。

## 経営層・管理職向け

目的（例）：ハラスメントによって組織がどのような悪影響を受けるかリスクを理解して職場づくりに活かす。

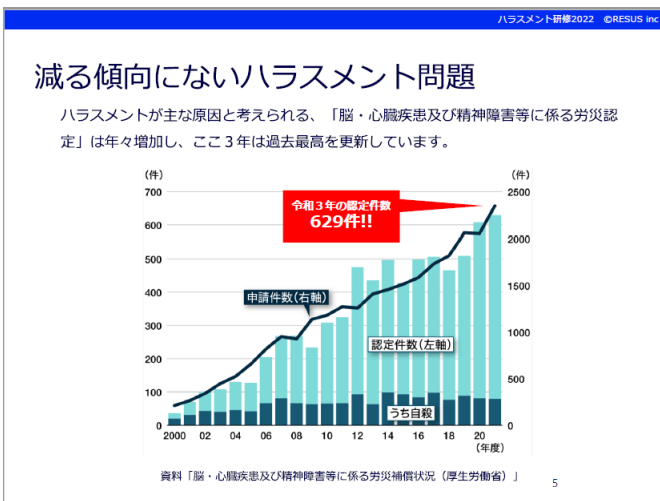
時間	内容	方法
2h	1. ハラスメントとは (1)パワーハラスメントの定義 (2)セクシャルハラスメントの定義	講義
	2. パワーハラスメントの現状 (1)パワーハラスメントの起きやすい組織 (2)パワーハラスメントのリスク	講義
	3. セクハラの実状 (1)セクハラの原因と背景 (2)セクハラの実状	講義
	4. 対策と実務 (1)状況判断のポイント (2)組織内対策を考える (3)パワハラしたかもと思ったら	講義+ ワークグループ

## 一般社員向け

目的（例）：ハラスメントに対する正しい知識を持たせて、意識の向上と対処法を身につけさせたい。

時間	内容	方法
2h	1. ハラスメントとは (1)パワーハラスメントの基本 (2)セクシャルハラスメントの基本	講義
	2. パワーハラスメントの現状 (1)パワーハラスメントの起きやすい組織 (2)パワーハラスメントのリスク	講義
	3. セクハラの実状 (1)セクハラの原因と背景 (2)セクハラの実状	講義
	4. ハラスメント対策と報告義務 (1)状況の判断ポイント (2)パワハラ対策体制への協力義務 (3)ハラスメントには当たらない事例	講義+ ワークグループ

無料の研修資料のように「あきらかにアウト」の判例ではなく、一審二審で逆転するような微妙な判例や、当社が取り扱った表に出ない非公開の示談交渉、難易度の高いLGBT問題などを参考に、受講者が自分で考え、ハラスメントが身近な問題であることを自覚できるようなカリキュラムになっています。



### ハラスメント対策しないとどうなる？

もしも職場でハラスメント事件が発生してしまったとき、それぞれどのような法的責任を問われるのでしょうか。いつ、誰かが加害者にも被害者にもなりうるほど身近になったハラスメントの法的問題について、認識を整理しておきます。

- **事業主の法的責任**
  - ・使用者責任（民法715条）※労働者の不法行為は連帯して責任を負う
  - ・不法行為責任（民法709条）※代表者本人や同視できる場合は事業主自身の不法行為責任が認められます
  - ・安全配慮義務違反（労基法5条、安衛法）※労働者の快適な職場環境を整える義務
- **行為者の法的責任**
  - ・不法行為責任（民法709条）
  - ・刑事責任（暴行、傷害、侮辱、名誉毀損、脅迫、強要）
  - ・懲戒処分（労基法15条）
- **労働者の法的責任**
  - ・ハワハラ防止対策に協力する義務（労働施策総合推進法）
  - ・職務専念義務（裁判昭和52年12月13日）※国家公務員は国家公務員法による
  - ・名誉毀損罪（刑法230条）

### 重要判例（セクハラ編 2/3①）

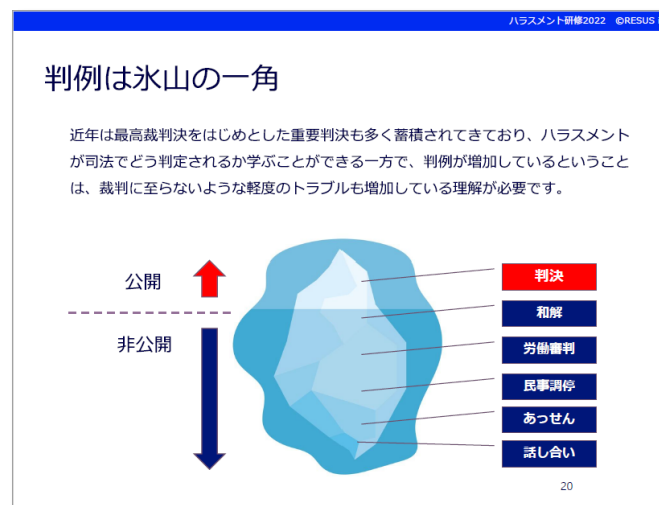
セクハラはときに被害者の反応によって合意が争われてきました。しかし現在では、米国の強姦被害者研究が広く採用され、抵抗しなかったことをもって合意があったとみなされることはありません。セクハラ事件で重要なターニングポイントとなったケースをご紹介します。

■ **横浜建設会社営業所長強制わいせつ事件（横浜地判平成7年3月24日）**

建設業を営む親会社から出向し営業所長を務めていたAは、営業所に勤務する女性社員Xに対して①肩をたたいたり頭髪をなでたり、②腰を痛めた時に腰を触ったり、③肩をもんだり、④食事後に「今日はありがとね」といって抱き寄せたり、⑤昼間の事務所で抱きつき口を開けさせて舌を入れようとしたり、ズボンの上から下腹部を20分にわたって触ったりを継続的に行っていた。親会社への申告によって叱責されたAは謝罪したものの、Xに仕事を与えず退職に追い込まれた。

（第一審判決要旨）

問題となる⑤の行為について、20分もの間ながままにされていたこと自体が考え難く、外に逃げたり悲鳴を上げたりできたはずにもかかわらず行動しなかった被告の供述は到底信用できず、違法とも到底言えない。とした。➡**控訴審判決へ**



当研修実施アンケート回収後、簡易レポートを担当部門にご報告いたします。

記入者：〇〇

研修実施日時：〇〇年〇〇月〇〇日

研修実施場所：〇〇〇〇〇〇

研修実施対象：〇〇〇〇〇〇

研修実施時間：〇〇分

研修実施内容：〇〇〇〇〇〇

研修実施結果：〇〇〇〇〇〇

研修実施感想：〇〇〇〇〇〇

研修実施評価：〇〇〇〇〇〇

研修実施改善点：〇〇〇〇〇〇

研修実施担当者：〇〇〇〇〇〇

研修実施承認者：〇〇〇〇〇〇

2024年度研修実施アンケート結果

研修実施日時：〇〇年〇〇月〇〇日

研修実施場所：〇〇〇〇〇〇

研修実施対象：〇〇〇〇〇〇

研修実施時間：〇〇分

研修実施内容：〇〇〇〇〇〇

研修実施結果：〇〇〇〇〇〇

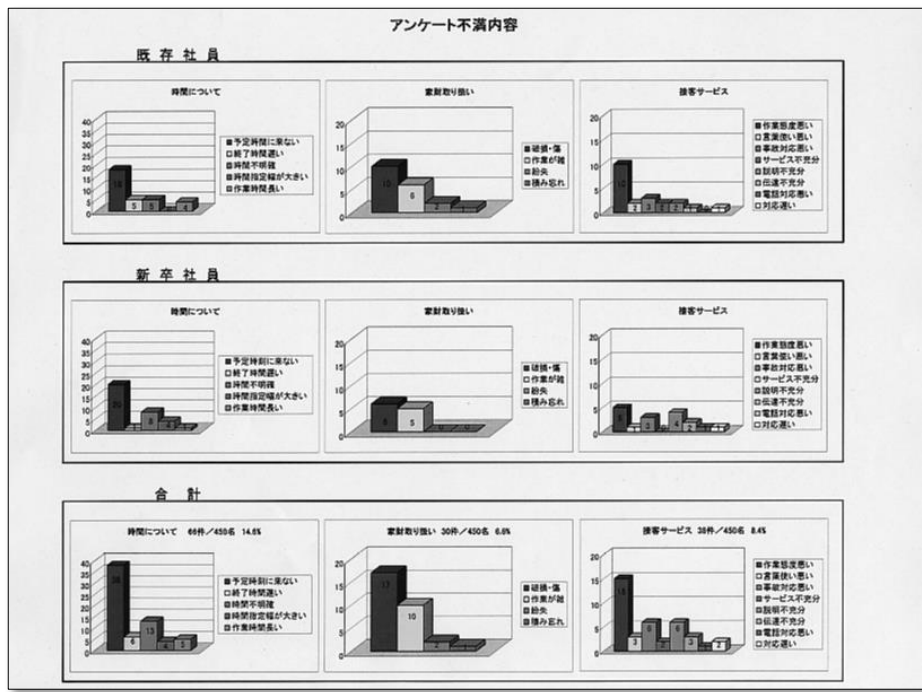
研修実施感想：〇〇〇〇〇〇

研修実施評価：〇〇〇〇〇〇

研修実施改善点：〇〇〇〇〇〇

研修実施担当者：〇〇〇〇〇〇

研修実施承認者：〇〇〇〇〇〇



研修実施アンケート結果報告書

研修実施日時：〇〇年〇〇月〇〇日

研修実施場所：〇〇〇〇〇〇

研修実施対象：〇〇〇〇〇〇

研修実施時間：〇〇分

研修実施内容：〇〇〇〇〇〇

研修実施結果：〇〇〇〇〇〇

研修実施感想：〇〇〇〇〇〇

研修実施評価：〇〇〇〇〇〇

研修実施改善点：〇〇〇〇〇〇

研修実施担当者：〇〇〇〇〇〇

研修実施承認者：〇〇〇〇〇〇

ハラスメント研修に関するアンケートは、研修実施目的や社内の福利厚生制度などに合わせて当方にて作成するか、若しくは所定アンケート用紙をご提供いただければメール・郵送の所定方法によって回収業務までを代行いたします。

詳細なアンケートの分析レポートが必要な場合は別途となります。

ハラスメント研修のよくある質問は➡

ハラスメント研修 RESUS

	当社	貴社
①研修資料/アンケート設問作成	○	
②従業員への周知		○
③研修アンケート回収/レポート (簡易) 作成	○	



メイン講師の山田です。

- 会場は当社会議室（定員30名まで、新大阪）なら無料。その他会場のご指定は貴社にてご用意をお願いします。（全国出張可）
- オンライン研修も対応可（ZOOM/Teams）

当社のハラスメント等研修サービスは  
10名～500名規模まで幅広い事業主様にご利用いただいております

導入事業者業種	主な実施理由	従業員規模 (アルバイト含む)
建設業	離職率改善	50名
不動産業	離職率改善	100名
小売業 (FC)	事案きっかけ	10名
司法書士法人	事案きっかけ	30名
IT業	法改正対策	30名
運輸・運送業	離職率改善	500名
衣類卸売業	委託先変更	50名
イベント関連業	離職率改善	50名

お問い合わせ急増中

	初期費用	定額単価
研修資料作成	0円	0円
研修実施 (WEB・来場・派遣)	0円	(おまかせ90分コース) <b>44,000円～</b> <b>66,000円</b> /回 ※2月～4月の開催を除く
研修アンケート実施 (簡易レポート作成)	—	研修費用に含む
オプション ●出張研修・宿泊研修 ●詳細レポート分析 (リスク診断)	—	別途

- 会場の指定はありません。会場が無い場合はオフィス内での立ち講習も可能です。
- 英語・仏語翻訳による講習可、研修動画の販売も行っております。
- より専門的な研修をご要望の場合は弁護士やFP、医師（産業医）の講師ご紹介も行っております。
- 2月から4月は研修の繁忙期につき研修費用のめやすは別途ご相談ください。

# 会社概要

称号

株式会社RESUS（リーサス）  
RESUS社会保険労務士事務所

設立

2016年11月11日

資本金

3,500,000円

従業員数

12名（2023年3月1日時点）

代表者

山田 雅人（社会保険労務士/AFP/宅地建物取引士）

所在地

〒532-0011  
大阪府大阪市淀川区西中島4-3-21 NLCセントラルビル504号  
TEL：06-6306-6536 FAX：06-6306-6538

事業概要

不動産事務代行業/労務コンサルティング業/転勤社宅業務代行業/人事研修サービス/社会保険労務士業

支援実績

大阪府警察本部/学校法人明治大学/株式会社ニトリ/株式会社アートコーポレーション/株式会社IDEC/株式会社ケイアイホーム/株式会社S-FIT/生活協同組合コープさっぽろ/株式会社立花エレテック/株式会社KRホールディングス（かごの屋）/他・順不同