

コンプライアンス研修(全社員様向け)

～ハラスメント防止と法令順守～

人材育成コンサルタント
ワッツ・ビジョン 代表
笹崎 久美子

自己紹介と近況

- 仙台市在住。自営業、営業販売、製造業マネージャー、コールセンター統括SV（兼育成トレーナー）を経て、法人様の社員教育・スタッフ指導と研修・講演を行っています
- 研修や指導は職場の人間関係やコミュニケーションなどが主なテーマ。プロバイダー経験を活かしSNSやIT系講座も担当
- 息子2人は既婚、実母と夫と3人暮らし、趣味はドライブとブログとSNS
 - ・【資格等】プロコーチ養成課程修了、DiSC認定コンサルタント、ハラスメント相談員Ⅱ種、個人情報保護士、ドットコムマスターダブルスター、カスタマーハラスメント対応実務者認定、日本コーチ協会東北チャプター前代表幹事、山形県産業メンタルヘルス研修会会員



ハラスメント防止について

パワハラの基本知識

知人の会社の新入社員



NO IMAGE

労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

第30条の2（雇用管理の措置等）

- 1. 事業主は、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その雇用する③労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2. 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3. 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。
- 2022年6月施行（2022年4月全面適用）

「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」とは

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・ 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

いじめ・嫌がらせ

個人を攻撃する
非常識な言動

腹いせ、人格否定

尊厳を傷つける
発言

- ・ 業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントに当たらない。
- ・ 注意しても改善されない不適切な行動や、重大な問題行動に対する強めの注意はパワハラに該当しないと考えられる（状況にもよる）

- ・ 『身体の安全が危機にさらされる工事現場』で、『命綱』をつけていない従業員がいたとします。そこで管理者が「おい、お前、なにやってるんだ！」と声を荒らげる
- ・ マナーを欠いた言動を再三注意しても改善しないために、強く注意する行為
- ・ 感情的な物言いがイコールパワハラではない

精神的苦痛を与えるのが目的の言動

パワハラ6類型

出典：厚生労働省「職場のパワーハラスメントについて」

1. 身体的な攻撃 (暴行や傷害)	たたく、殴る、蹴るなどの暴力行為。物や書類を投げつける。壁に向かって投げるなど、身体に当てなくとも、暴力的な威嚇行動など。
2. 精神的な攻撃 (脅迫や暴言)	同僚の前で叱責、他の職員を宛先を含めてメールで罵倒。必要以上に長時間にわたり繰り返し叱責する。「バカ」「のろま」「アホ」などの言葉を毎日のように浴びせる。「やめてしまえ」「クビにするぞ」などと地位を脅かす言葉、「おまえは人として最低だ」「無能」など侮辱、名誉毀損にあたる言葉など
3. 人間関係からの切り離し (無視、仲間外し)	1人だけ別室に離される。強制的に自宅待機を命じられる。課全体の歓迎会やミーティングに1人だけ入れない。話しかけても無視されるなど、明らかな仲間外れ行為など。
4. 過大な要求 (業務上明らかに不要な事、遂行できない業務の任命、仕事の妨害)	能力や経験を超える無理な指示で、他の職員よりも著しく多い業務量を課す。業務上のきさいミスについて見せしめ、あるいは懲罰的に、就業規則の書き写しや始末書の提出を何枚も求めるなど。
5. 過小な要求 (能力や経験とかけ離れた程度のより低い仕事の任命、仕事を与えない)	いわゆる「仕事を干す」行為。業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた低い仕事を命じることや、仕事を与えないなど。
6. 個の侵害 (プライベートなことへの過度な立ち入り)	有給休暇の取得理由を執拗に尋ねたり、内容によっては取得を認めない。プライベートについてしつこく尋ねる。飲み会への参加強要。服装や見た目を人前でからかうこと。また、管理職としての権限を利用して私的なことに立ち入り、不適切な発言を行うなど。

パワハラの一例



2分39秒 動画：厚労省「明るい職場応援団」ダウンロード用動画

(参考)パワハラに該当する可能性がある言葉の例

- 解雇をほのめかす
 - 「もうあしたから来なくていいから」「会社辞めたら？」
- 暴力をほのめかす言葉
 - 「次にミスしたらぶん殴るからな」「家に火をつけるぞ」「死ね」
- 相手を侮辱する言葉
 - 「やる気がない」「そんなこともできないの?」「新人のほうがまし」「給料泥棒」「バカか?おまえ」「使えないやつだな」「顔も見たくない」
- 容姿や国籍・出自に関する差別的な言葉
 - 「母子家庭だから」「これだから〇〇人(出身地・国籍)は困る」「ダイエットしたら?」「ぼやぼやするな、この〇〇!」
- 自由や権利を奪うような言葉
 - 「有給なんて10年早い」「残業代?それぐらい働いていないだろう?」
- 財産を侵害するような言葉
 - 「ノルマが達成できないなら自分で補填しろ」「ミスしたから罰金払え」
- 経歴や雇用形態に対する差別的な言葉
 - 「高卒のくせに」「派遣が口出すな」「だからお前は正社員になれないんだよ」
- 仕事上の失敗を極端に攻撃する言葉
 - 「もう二度と仕事を任せない」「土下座しろ」「お荷物なんだよ」
- プライベートに立ち入るような言葉
 - 「そんなに家族が大事なら仕事辞めたら?」「借金がある人間に仕事を任せられない」

ハラスメントの線引き

■ パワハラ

- 平均的な労働者の感じ方が基準
- 社会一般の労働者が、就業上看過できない程度の支障が生じるほどの苦痛を受けるかどうか

● 人権侵害をしているかどうか？

- 日本国憲法第13条「すべて国民は、個人として尊重される」

● 業務指導との関連性があるかどうか？

- 「お前の顔を見ていると吐き気がする」「会社辞めたら？」「小学生レベル」

■ セクハラ

- 受け手の主観を重視
- 判断には一定の客観性も必要とされる

パワハラと適切な指導の違い

比較項目	適切な指導	パワハラ
目的	成長・改善を促す	感情をぶつける・従わせる
内容	仕事上必要なこと	必要性・相当性を超えている
言い方	具体的・冷静	威圧的・侮辱的
対象	行動・仕事の結果	人格・能力そのものを否定
程度	必要な範囲にとどまる	執拗・過度で就業環境を害する

ギリギリセーフの例

■事例① 同じミスを繰り返した部下に

●「何回同じミスするんだよ！ 前にも確認しろって言っただろ！ このままじゃいつまでたっても一人で任せられないぞ。次から提出する前に必ずチェックリストで確認しろ。もう同じミスはするなよ！」

・ギリギリのポイント： 大声・「何回同じミスするんだ」という強い叱責は問題になり得る。一方、指摘対象は具体的な業務上のミスで、改善方法も示している。

■事例② 危険な作業をした部下に

●「何やってるんだ！ 勝手に作業を進めるなって言っただろ！ 一步間違ったら事故になるんだぞ！ 自分だけの問題じゃないんだ。次からは必ず責任者に確認してから作業しろ！」

・ギリギリのポイント： 怒鳴るような言い方でも、事故防止という緊急性・必要性が非常に高い。強い叱責の合理性が比較的認められやすい場面。

■事例③ 顧客対応が雑だった部下に

●「あの対応は何なんだ！ お客様が話してる途中で遮ったらダメだろ！ いい関係を築いてほしいから言ってるんだよ。まず最後まで話を聞け。説明はそれからだ。この順番を守れ！」

・ギリギリのポイント： 「あの対応は何なんだ」という感情的な表現は好ましくないが、人格を否定せず、問題となった行動と改善方法を具体的に示している。

不機嫌はパワハラにはならない～事実が大事～



NO IMAGE



2024年3月ミヤテレニュース 女性高校教諭が自殺



NO IMAGE

2025年化粧品会社社長が1億5000万円で和解



NO IMAGE

パワハラにならない指導・叱り方

■①最初の指導時に叱られる行動を予告する

- どんなリスクがあってどんなトラブルになるのか？
- ●●に関しては少し厳しく注意するからね

■②仕事に直接関係のない暴言は吐かない

- △何度言ったらわかるんだ？△ボヤボヤするな△だから●●しろって言ったでしょ？△ちゃんと●●したのか！
- ×役に立たないやつだな×明日からもう会社来なくていいよ×給料泥棒×このクズ！×それで本当に大学出たのか？×目障りだ

■③本人がすぐに行動を変えられる言い方をする

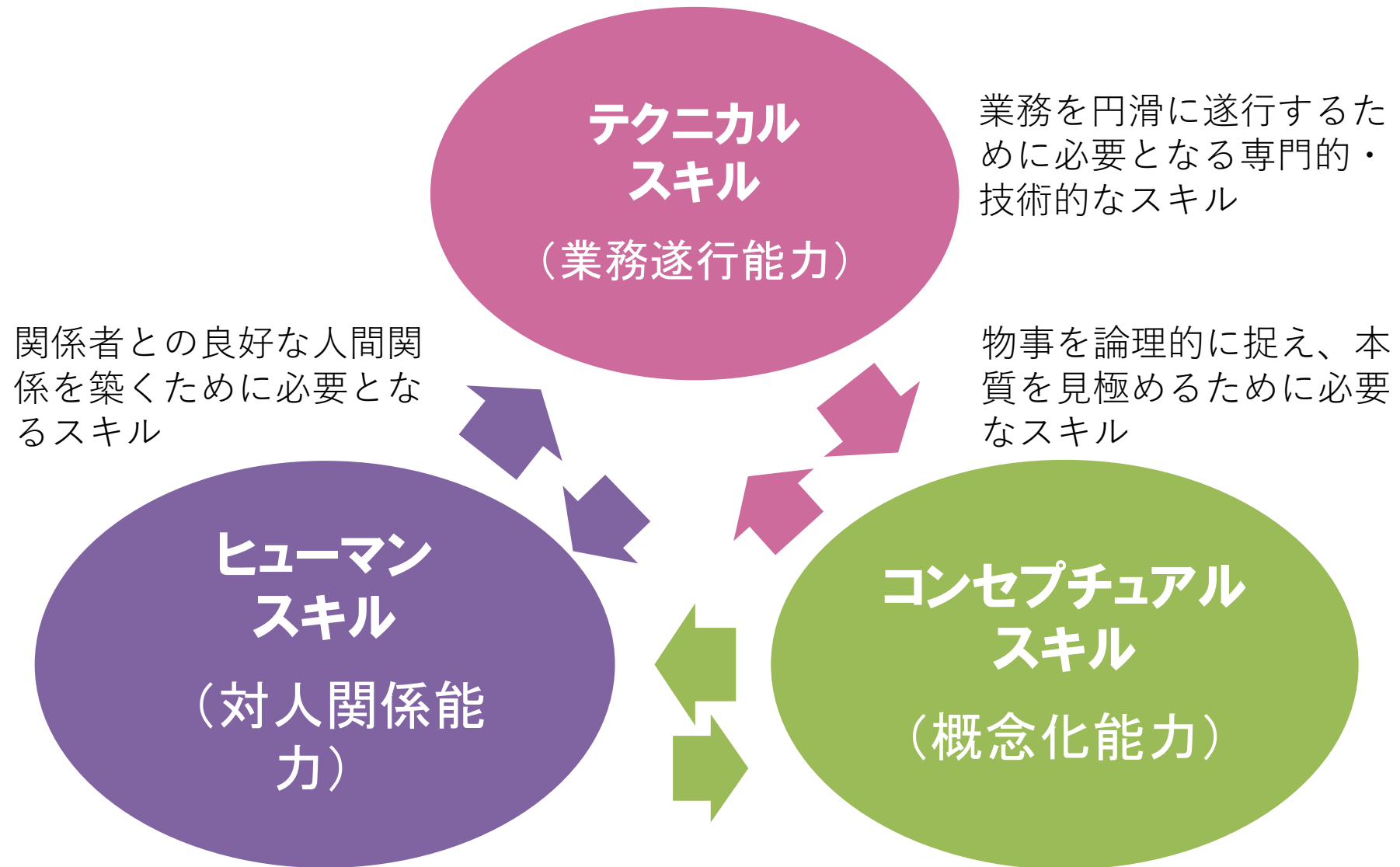
- 目に見える行動を拾う、誰にでも再現性のある指示を出す
- △やる気がない△たるんでる△仕事を舐めてる△遅い！△集中力に欠けている△真剣さが足りない！
- ○お客様への書類は両手で渡して ○ここに●●を置きっぱなしにしないこと ○使い終わった道具は必ず元の場所に戻して ○会議は10分前着席

感情的な言葉ではなく「行動の指示」を

声かけ変換表 (指示・命令・禁止)			
before	1.2.3.	after	memo
いい加減にしろ！	→	あと何分で終われそう？	タイマー併用
ちょっと待って！	→	あと〇分（秒）だけ待ってね(^^)	具体的数字など
うるさい！	→	声を「これくらい」にしてくれる？	実例
	→	声をボリューム2にしてくれる？	スケール、TVの音等
走るな！	→	歩こうね	やっていいこと
危ない！	→	止まって！	具体的に
危ないからダメ！	→	お母さん、ケガが心配だなあ	気持ちを伝える
	→	もしケガしたら、今日は出かけられないけど、それでも大丈夫？	結果の予測を伝える
早く支度しろ！	→	5分で終われば、あと10分遊べるよ	メリットを伝える
早くおフロ出しろ！	→	夕飯はカラアゲだよ	興味のある情報
ちー　まー　がからん　おでし　っし　う		びんまねば　んか　ちんが　はう	聞いかは

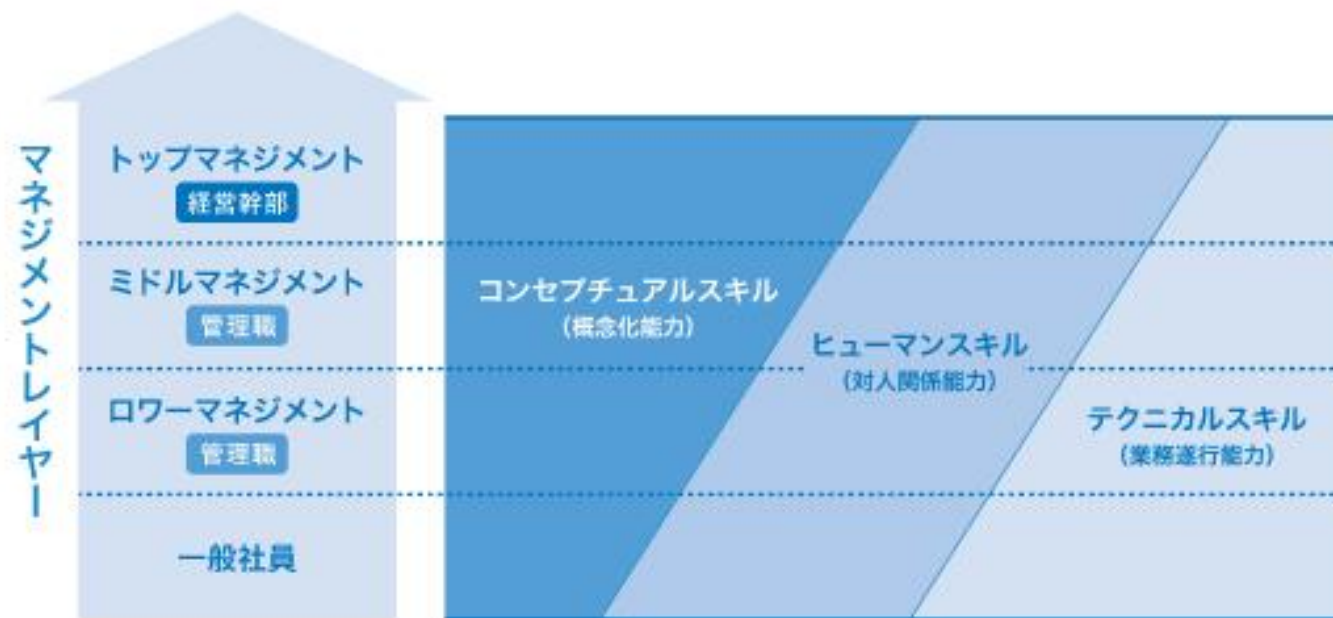
自分を守るヒューマンスキル

ビジネスの3つのスキル



階層別に求められるビジネススキル

カツツモデル 管理者に求められる3つのスキルとバランス



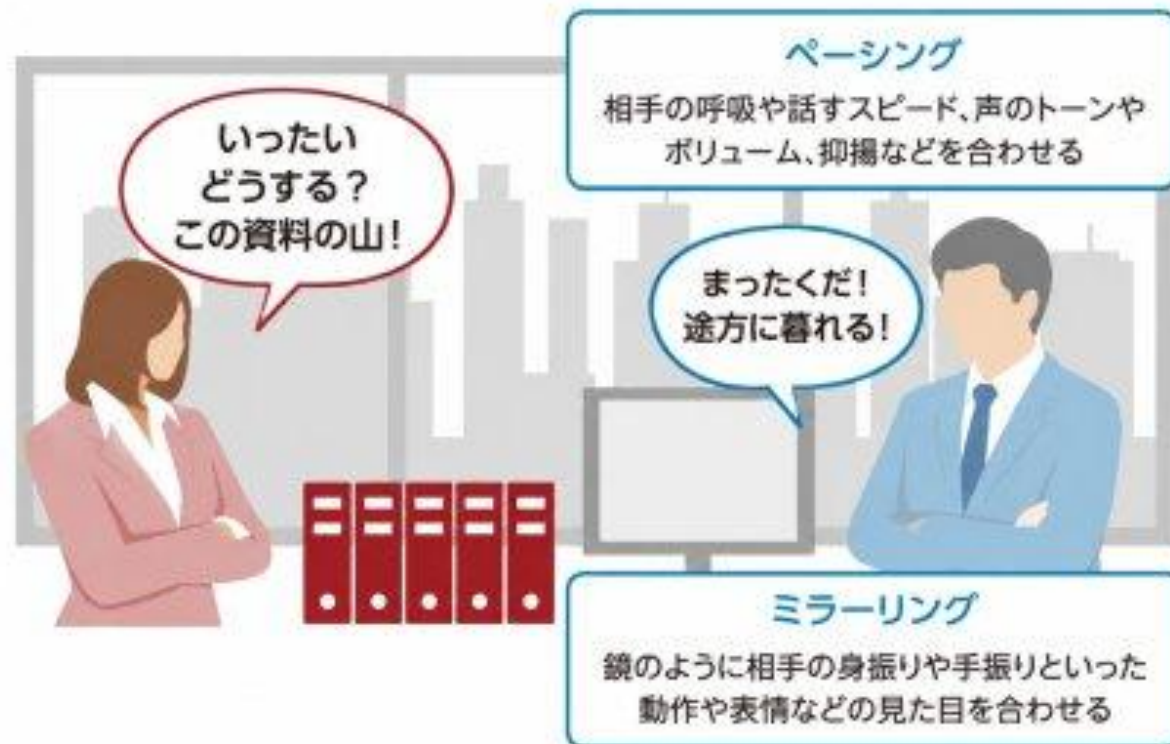
カツツモデルとは

アメリカの経営学者ロバート・L・カツツ氏が提唱した理論で、組織における人材育成や組織マネジメントの指針として活用されています

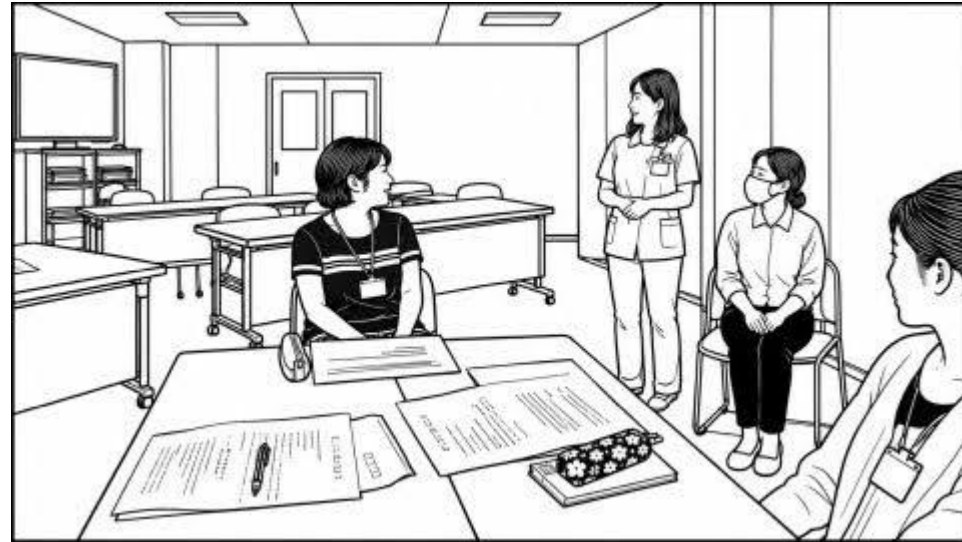
目上の人にはっきり伝える

ミラーリング・ペーシング

- ミラーリング＝「動き・姿勢」を合わせる
ペーシング＝「話し方・テンポ」を合わせる
- 自分と似たリズムで行動する人に共感を持ちやすい



明快なほうがいい(その1)

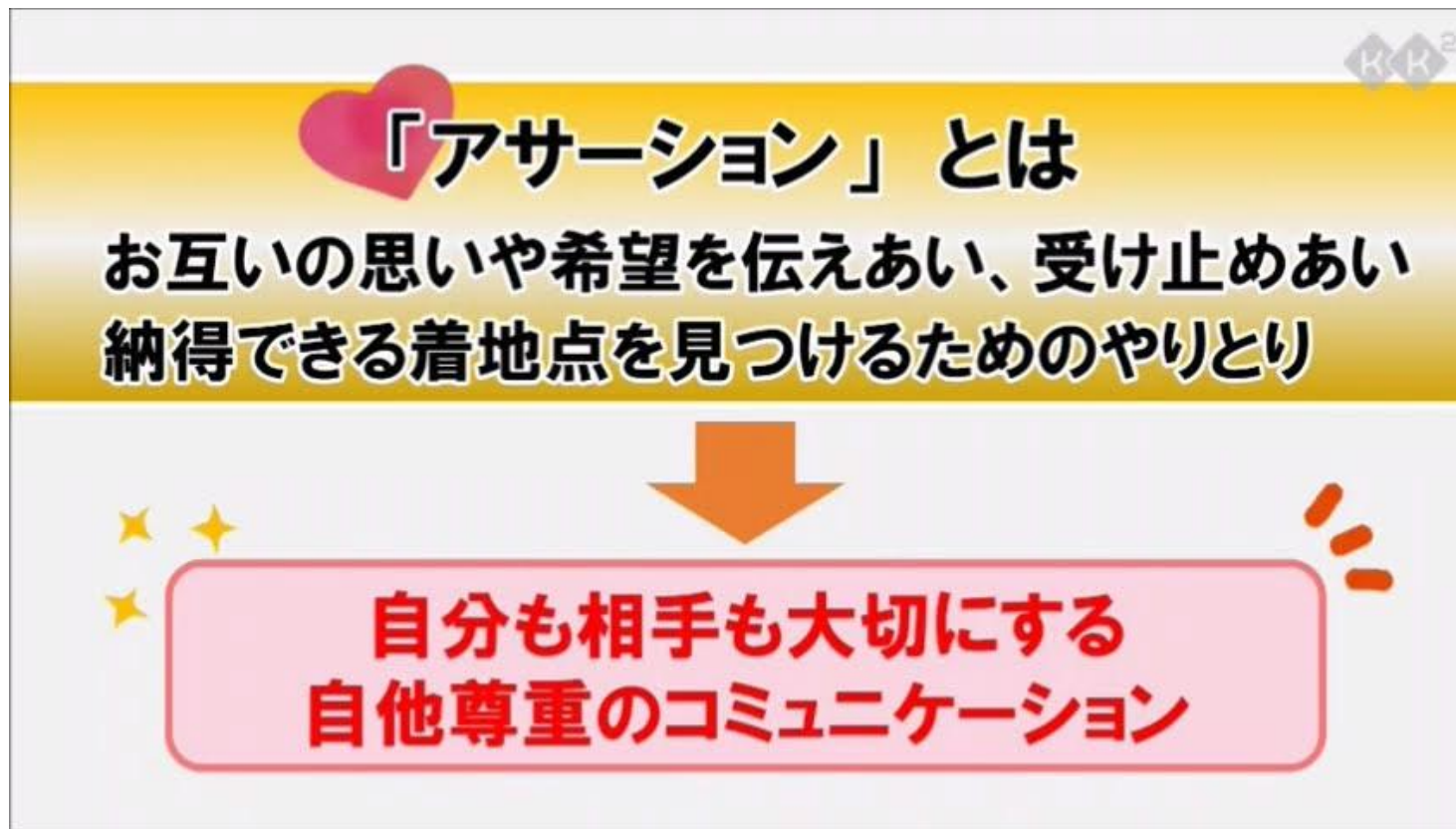


明快なほうがいい(その2)



アサーティブに伝える

- 自分も相手も大事にしながら意思や気持ちを伝えること
- アサーティブなコミュニケーションのことをアサーションといいます



アンガーマネジメント

怒りの原因を理解する

■怒りの理由は「べき」

怒る理由

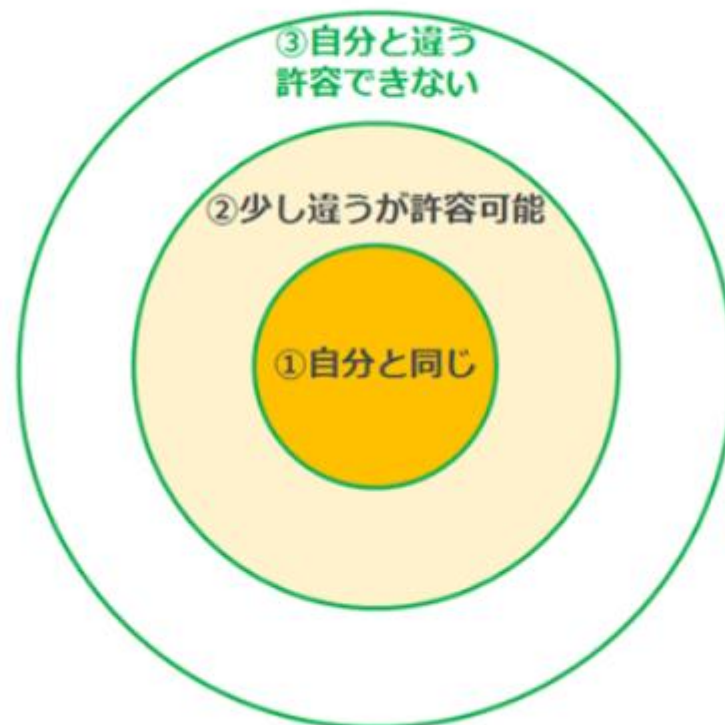


(C) Copyright All Rights Reserved. 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会

合意できている思っている漠然とした期待値

「べき」の境界線は人それぞれの三段階

暗号 ② | べきの境界線



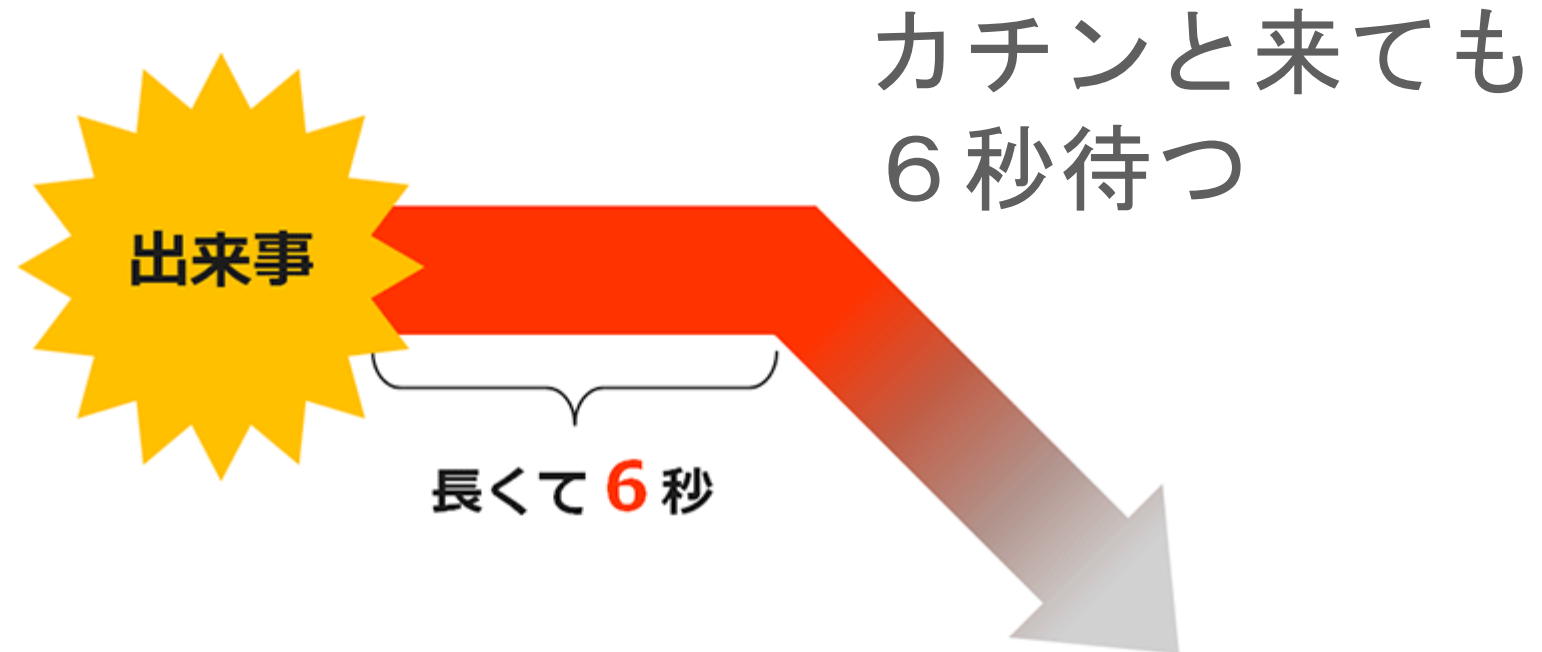
境界線を

- 安定させる
- 広げる
- 伝える

(C) Copyright All Rights Reserved. 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会

その場で怒りを鎮める

暗号 ① | 怒りの感情のピーク



(C) Copyright All Rights Reserved. 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会

考え方を見直す

■コントロールできること／できないこと

- 「変えられないものを変えようとする」が怒りを強める
- 「相手を変えようとするのではなく、自分がどう対応するか」



大きな個人差・生来の資質

- ・ 非言語コミュニケーションの理解度
- ・ 複数の経験や事象を統合するちから
- ・ 認知の違い、優先度の違い



未来に向けた怒りと行動のコントロール

怒りの分かれ道

	自分で状況を変えられる (コントロールできる)	自分で状況を変えられない (コントロールできない)
重要	 すぐに取り組む	現実的な 選択肢を探す
重要 ではない	余力があるときに 取り組む	ほうっておく 関わらない



怒る意味のあることか or ないことか 分かる

相互理解・相互支援

相談する・相談をすすめる～皆で見て見ぬふりをしない



事実を詳細に書き留めておく

参考資料11

(表) パワーハラスメント相談記録票

受付NO

【相談者の情報】

相談受付日時	年 月 日
氏名	
所属	
連絡先 (内線又は携帯)	
メールアドレス	
社員番号	

【内容】

いつ	誰から(相談者の関係)	どのような (受けた場所、状況、パワーハラに際した具体的な言動など)	同僚や目撃者の有無 / 所属する部署など
① 年 月 日 時ごろ			
② 年 月 日 時ごろ			
③ 年 月 日 時ごろ			
④ 年 月 日 時ごろ			

(裏) パワーハラスメント相談記録票

受付NO

【相談内容の整理】

類型	具体例	相談内容への当てはめ	社内規程上の位置付け
①身体的な攻撃	暴行、障害		
②精神的な攻撃	脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言、人格否定的な発言		
③人間関係からの切り離し	隔離、会議・研修に出席させない、仲間外し、挨拶をしない、無視		
④過大な要求	業務上明らかに不可能なことを遂行不可能なことの強制、仕事の妨害		
⑤過小な要求	能力・経験とかけ離れた程度の低い仕事の命令、仕事を与えない		
⑥性の侵害	私的なことに過度に立ち入る、プライバシーを暴露される		
⑦～⑩以外	過剰な褒賞、異動・配属転換、降格、解雇を脅う、他人のくすの責任を負わせる、差別的な呼び方・あだ名で呼ぶ、監視をされる		

【相談者の生活・身体・精神への影響】

休暇取得	
時間外、休日労働	
身体面への影響	
精神面への影響	

【その他確認事項】

対象は自分だけか、人を区別して行われているのか	
上司、同僚、外部相談機関等への相談状況	
職場環境への影響	
相談者の希望 例：教育してほしい、表彰してほしい、配属転換等の人事上の措置、様子を見たい、等	

最後に～被害者も加害者になる／お互いに気を付ける～

セクハラの実例

● 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズなど身体的な特徴を話題にする。
- ② 卑猥な冗談を交わす。
- ③ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする。

発言

● 性別による差別意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する。
- ② 「お坊ちゃん」、「お嬢ちゃん」、「おじさん」、「おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。



● 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① ヌードカレンダー等を職場に貼る。
- ② 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。
- ③ 身体を執拗に眺め回す。
- ④ 食事やデートにしつこく誘う。
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたり、メールを送る。
- ⑥ 身体に不必要に接触する。
- ⑦ 浴室や更衣室等をのぞき見する。
- ⑧ 性的な関係を強要する。

行動

● 性別による差別意識等に基づくもの

- ① 女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除等を強要する。
- ② 酒席で、上司の側に座席を指定したりお酌等を強要する。

男性から女性に限らない



コンプライアンス～法令順守について～

コンプライアンスとは

- コンプライアンス（compliance）とは、英語で「規則などに従うこと・遵守すること」
- 日本語では「法令遵守」 企業や個人が法令や社会的ルールを守ることとを意味します
- コンプライアンスには、単に「法令を守れば良い」というだけではなく、企業倫理や社会規範、社会道德、就業規則などの規則・ルールを守るという意味も含まれます（社会的要請への適用）
- 企業の不祥事の増加や、インターネットの普及、グローバル化などに伴い、企業がコンプライアンスを重視する姿勢が強まっています

コンプライアンス違反にはどんなものがありますか？

	ハラスメント セクシャルハラスメント、 パワーハラスメントなど		情報管理 機密情報や個人情報の漏えい、情報の 目的外使用、SNSのトラブルなど
	取引先 カルテル、談合、下請けいじめなど		財務・会計 不正会計、脱税、粉飾決算、 株価操作など
	権 利 特許侵害、ソフトウェアの違法コピー、 写真や文章の無断利用など		反社会的行為 贈賄、反社会的勢力への利益供与、 反社会的勢力との交際など
	雇用・労働 サービス残業、過労死、 メンタルヘルス不調、性別による差別など		モラル 業務上横領、私的流用、飲酒運転など

不祥事による大きなダメージ

雪印グループが解体に至るまで

2000年6月 雪印乳業・集団食中毒事件

- 低脂肪乳などで食中毒
- 被害者 13,420人
- 原因は、停電事故で汚染された原料（脱脂粉乳）の使用
- 回収・公表など初動の遅れも強く批判される

雪印ブランドへの信頼が大きく低下

2001年9月 国内でBSE（狂牛病）発生

- 国が国産牛肉の買い取り制度を実施

2001年10月 子会社・雪印食品が牛肉を偽装

- 輸入牛肉を国産牛肉と偽装
- 国の買い取り制度を悪用し、代金を不正受給

2002年1月 内部告発で牛肉偽装が発覚

- 取引先の西宮冷蔵から問題が表面化
- 当初は「現場の独断」と説明
- その後、会社ぐるみの偽装だったことが判明
- 消費者の反発
- スーパーなどが雪印食品との取引を停止
- 売上が事件前の約20%まで激減

「食中毒事件から何も学んでいない」と
社会的信用が決定的に失墜

2002年4月 雪印食品が解散

- 牛肉偽装発覚からわずか約3か月

2002～2003年 雪印グループを大規模再編

- 市乳（牛乳・ヨーグルト等）事業を雪印乳業から切り離す
- アイス、冷凍食品、医薬品なども分社・譲渡
- 市乳事業は他社と統合して**日本ミルクコミュニティ（メグミルク）**へ
- 雪印乳業本体はバター・チーズなどを中心とする会社へ縮小

- ① 利益・業績優先
- ② 社会常識とのズレ
- ③ 部署・会社間の連携不足
- ④ 企業倫理・安全意識の不足

日本を代表する超一流老舗高級料亭「吉兆」の廃業まで

2007年9～10月 匿名通報

- 福岡市保健所に「菓子・総菜の期限を延ばして販売している」と**2度の匿名通報**

2007年10月 期限偽装が発覚

- 売れ残った菓子などのラベルを貼り替え、製造日・期限を延長して販売

2007年11月 食品偽装が次々に発覚

- 調査が拡大し、九州産牛肉を「但馬牛」、ブロイラーを「地鶏」と偽装していたことなどが判明
- 実は牛肉偽装については、以前から従業員が複数回、経営側に指摘していたが、取締役は「聞き流していた」**
- 警察が捜索、全店舗が営業休止へ**

2007年11月 パート従業員に責任転嫁

- 会社は期限偽装を「パート従業員が勝手にやった」と説明
- パート側に責任があるとする報告書への署名・押印を求める

2007年11月 パート従業員が告発

- 記者会見で**「取締役から期限を延ばすよう指示された」**
と反論
- 経営陣の関与が明らかに

2007年12月 「ささやき女将」の謝罪会見

- 女将が長男に回答を小声で指示
- 不祥事後の対応姿勢にも批判が集中

2008年1月 民事再生法を申請

- 負債約8億円（金融機関からの借入金 約6億円 + **取引先から請求された損害賠償債務 約2億円**）
- 経営陣を交代し、営業再開・再建へ

2008年5月 料理の「使い回し」が発覚

- 客が残した料理を別の客に提供
- 長期間行われていたことが判明
- 再建途上で再び信用を失う

2008年5月28日 廃業

- 客離れ・予約減少**
- 再建を断念し全店舗を閉鎖**

- ① 強い経営圧力
- ② 経営者一族への権限集中
- ③ 現場の声を聞かない体質
- ④ 企業倫理・法令順守意識の不足

信頼崩壊 — ビッグモーターからWECARSへ

2022年1月 内部告発

- 従業員から、修理・保険金請求をめぐる不正について告発
- **「工場長から不正の指示があった」**との内容を含む

2022年 調査で不正の疑いを確認

- 損保各社の調査でも、不適切な修理・保険金請求が疑われる事案を確認
- 損保側はいったん事故車の紹介を停止

2022年 内部告発を十分に調査せず

- ビッグモーター側は、組織的な指示ではなく「作業ミス・従業員の技量不足」などと説明
- 告発にあった「工場長からの指示」が、損保への報告では「指示はなかった」とされる
- 組織的な不正の全容解明・是正につながらず

2022年 損保側も取引を再開

- ビッグモーター側の説明を受け、十分な追加調査をしないまま事故車紹介を再開
- 後に損保ジャパン側でも、営業・取引関係を重視した対応が問題に

2023年7月 第三者委員会の調査で不正の実態が明らかに

- ゴルフボールを入れた靴下で車体をたたくなど、故意に車を傷つけて修理代・保険金を水増し
- 厳しいノルマなど、組織風土・経営管理上の問題も指摘

2023年7月 社長・副社長が辞任

- 創業者兼重宏行社長と、息子の兼重宏一副社長が辞任

2023年 さらに不祥事が拡大

- 店舗前の街路樹への除草剤
- 車検・整備上の不正
- 下請け業者への不当な要求などが次々に問題化

2023年11月 損害保険代理店登録を取消

- 金融庁が行政処分
- 保険代理店としての事業継続が不可能に

2024年5月 事業をWECARSへ譲渡

- 伊藤忠商事などが設立したWECARSが店舗・従業員など主要事業を承継
- 創業家は経営から排除
- 旧ビッグモーターは「BALM」に社名変更し、補償・債務などを引き継ぐ

2024年12月 BALMが民事再生法を申請

- 旧ビッグモーターとしての経営は事実上終結

- ① 売上・利益至上主義と厳しいノルマ
- ② 創業家・経営陣への権限集中
- ③ 降格・異動を恐れ、声を上げにくい体質
- ④ 企業倫理・法令順守意識の不足

著名企業の事例からみる体質と影響

不祥事を起こしやすい企業の体質 5つ

① 売上・利益を最優先する体質

数字・ノルマ達成のためなら、多少のルール違反を許容する

② 経営層・一部の人への権限集中

上司や経営者に逆らえず、間違った指示にも従ってしまう

③ 悪い情報を上げにくい組織風土

問題を指摘すると不利益を受ける、または「面倒な人」と見られる

④ 社内の常識と社会常識のズレ

「昔からやっている」「この業界では普通」が優先される

⑤ 企業倫理・コンプライアンス意識の不足

「バレなければいい」「この程度なら大丈夫」という意識が広がる

不祥事が企業にもたらす影響 5つ

① 顧客離れ・売上減少

商品・サービスだけでなく、会社そのものへの信用を失う

② 取引停止・契約解除

取引先、金融機関、保険会社などから関係を打ち切られる

③ 行政処分・刑事責任・損害賠償

営業停止、許認可取消、罰金、賠償などにつながる

④ 人材流出・採用難

社員の退職が増え、新しい人材も集まりにくくなる

⑤ 企業価値の低下・事業継続の危機

ブランド毀損、資金繰り悪化、事業売却、最悪の場合は**廃業・倒産**

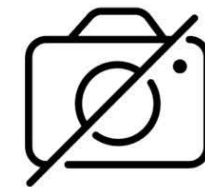
身近なコンプライアンス違反

講師の失敗事例～ネットから取得した画像に対して使用料を請求された件～

合 意 書	
当事者甲（以下、「甲」という。）と、ワッツ・ビジョン 笹崎 久美子（以下、「乙」という。）は、甲が著作権者より独占的に使用許諾業務を委託されている著作物「10-1086b」（以下、「本件イラスト」という。）を、乙が甲への使用許諾を得ることなく、乙が運営するウェブサイトを使用した件（以下、「本件」という。）について、次のとおり合意する。	
【合意内容】	
1) 乙は、本件について、甲との間で事後的に本合意書をもって使用許諾契約を締結の上、甲に対し、使用料として金100,340円（税込）の支払義務があることを認める。	
2) 乙は、前項の使用料を、令和7年4月30日迄に甲指定の下記の口座へ振込送金により支払うこととする。なお、振込手数料は乙の負担とする。	
記	
【振込先】東京ベイ信用金庫 八幡支店 普通口座 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇 〇〇〇〇〇〇 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇	
3) 乙の支払いが遅滞した場合、あるいは支払い金額が金額に満たない場合は、乙は甲に対し、残金に対し年利14%の割合による遅延損害金を直ちに支払うものとする。	
4) 「1項」の使用料の支払いが期限内に完全に履行された時には、本件は円満に解決したものとし、甲は乙に対し、その余の一切の請求は行わないものとする。 また、甲は、著作権者、甲の販売代理店その他第三者をして、本件に関し、乙に対して何らの請求を行わせないものとする。	
5) 甲と乙の間に、本件に関し、本合意書に定める他何らの債権債務のないことを相互に確認する。	
6) 甲及び乙は、本合意書を締結した事実、本合意書内容及び本合意に関連して他の当事者から開示された情報を秘密として保持するものとし、第三者に開示、漏えいをしないものとする。 甲及び乙は、本項に定める守秘義務を著作権者及び他の当事者にも順守させるものとする。	
甲及び乙は、本合意の成立を証するため、本合意書2通作成し甲及び乙が各1通を保有する。	
合意年月日 令和7年3月28日	甲) 
	乙) 
	ワッツ・ビジョン 代表 笹崎 久美子

SNSがきっかけで蕎麦店が倒産

- 2013年、アルバイト店員の大学生が「洗浄機で洗われてきれいになった（笑）（笑）」と、食洗機に入った画像をTwitterに投稿
- ネットで炎上、クレームが殺到し営業停止
- 同年10月、閉店、破産



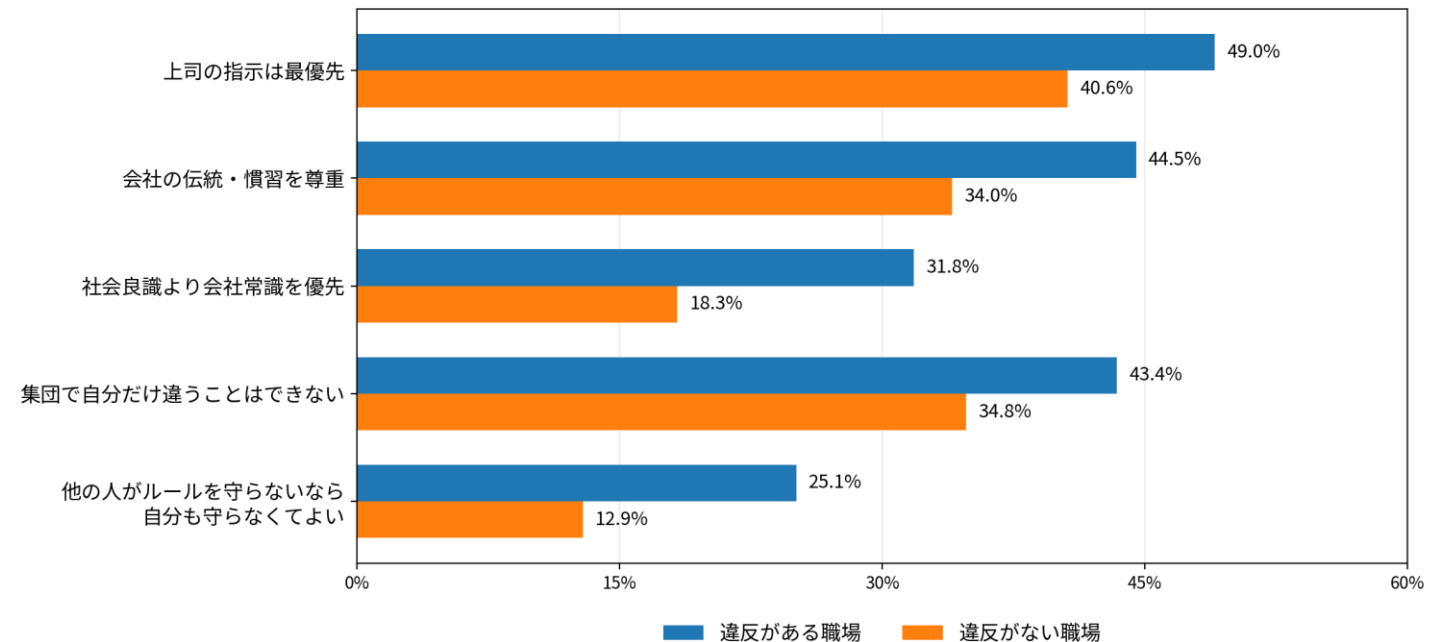
NO IMAGE

日常業務に潜むコンプライアンス・リスク

■身近なコンプライアンス違反事例

- 会社の備品を私物化
- 未公開情報を口外
- 社外秘データ自宅持ち出し
- 個人情報の目的外利用
- 了解を得ない時間外労働
- 無断で押印
- 支給品を換金
- セクハラ、パワハラ
- SNSの不適切な利用
- 公共の場所での会話
- 未成年の飲酒・喫煙(黙認)
- 社外で騒ぐ

コンプライアンス違反がある職場・ない職場の意識差
「そう思う+ややそう思う」の割合。2024年、組織で働く1,263人対象。



出典：インターワイヤード「企業のコンプライアンス」に関するアンケート（2024年）

自動車リサイクル事業者の新聞記事

YOL 読売新聞 オンライン

朝刊記事 紙面ビューアー 社説 English

14日 東京 26℃ / ...℃

購読・試読

新規登録

ログイン

すべて | トップ 速報 社会 政治 経済 スポーツ 国際 地域 科学・IT エンタメ・文化 ライフ 受験・就活 ヘルス 教養 ヨミドクター 大手小町 | 発言小町 よみほランド

注目ワード #サイバー攻撃 #ノーベル賞 #竜王戦 #大谷翔平 #米中間選挙 #中東情勢

トップ > 社会

自動車リサイクル会社の専務、解体車両の発炎筒 1 万 4 7 0 0 本をネットで販売か

2024/02/02 15:33

保存して後で読む シェアする

自動車用の発炎筒を無許可で大量に保管したとして、警視庁は1月31日、**（株）リサイクルカー** 専務取締役の男（48）を火薬類取締法違反（貯蔵違反）容疑で東京地検立川支部に書類送検した。2020年以降、解体車両から出た発炎筒約1万4700本を処分せずに集め、インターネットオークションで販売していたという。



警視庁

発表によると、男は昨年9月、勤務先の倉庫で、発炎筒4460本に含まれる火薬約344キロを無許可で保管した疑い。「処分費用を浮かせるためだった」などと容疑を認めている。

火薬類取締法は、発炎筒や花火に含まれる火薬について、保管量が25キロを超える場合、都道府県知事の許可を受けた施設で保管することを義務付けている。

警視庁は1月31日、同法の両罰規定に基づき、法人としての**（株）リサイクルカー** 書類送検した。

読売新聞オンラインをGoogle検索のお気に入りに入れる

読売新聞を検索でお気に入り（詳しくはこちら）

自動車リサイクル事業者社長が話す経緯



NO IMAGE

自動車リサイクル事業者のニュース報道



NO IMAGE

企業を取り巻く「紅白」ー ホワイト化と炎上化（不寛容）

■ ホワイト化（徹底した法令順守）

- 「これくらいなら」が通用しない社会へ
- ハラスメントや不正への許容度が低下
- 法令だけでなく、社会常識・倫理も求められる
- 昔は許された慣習も問題視される
- 企業に求められる基準がより厳しくなる

■ 炎上化（不寛容の時代）

- 小さな問題でも、一気に社会へ広がる時代へ
- SNSで誰もが情報を発信・拡散できる
- 内部告発・動画・画像が瞬時に広がる
- 批判が集中し、企業イメージが急落
- 一つの不祥事が取引停止・売上減・人材流出にもつながる

■ 「許される範囲」は狭くなり、「問題が広がるスピード」は速くなっている

ひとくちメモ

ポリコレ（ポリティカル・コレクトネス）とは？

差別・偏見などを避けるための言葉や表現への配慮

人種・民族への配慮

ジェンダーへの配慮

性的少数者への配慮

障害者への配慮

過去の作品に含まれる差別的・固定観念的な表現の見直し

2004年(平16)誠昇会北本共済病院事件

- これはある病院で実際に起こった事例です。

准看護師 A さんは、職場の後輩 X さんに対して、

- ✓ 車の洗車、風俗店への送迎、パチンコ店の順番待ちなどの雑用をさせる
- ✓ 後輩 X さんが交際相手と会っている時に、仕事だと偽って病院に呼び出す。
- ✓ 職員旅行で一気に飲みを強いて急性アルコール中毒にさせ、そのことについて「死ねばよかったのに」と繰り返し発言する

といった行為を行いました。

- その後、後輩 X さんは、自宅で首をつって自殺。原告の両親が勤務先病院及び先輩 A さんを相手取り訴えました。
- 裁判の結果、勤務先病院に500万円の慰謝料支払いが命じられました。(先輩 A さんに対しても1000万円の慰謝料支払い)

- 裁判では、先輩 A さんだけでなく、勤務先病院にも職員旅行や会議などでいじめの事実を認識することが可能であったにも関わらず、防止する措置をとらなかったとして責任が追及されました。
- 企業としても、「パワハラ」の行為を知らなかった」「従業員同士の問題だろう」ではすまされないことに注意が必要です。

事業主の債務不履行責任（民法 415 条）

ゆうちょ銀行（パワハラ自殺）事件 2018 年（平 30）徳島地判

- 行為者の不法行為が成立しない（事業主は使用者責任を負わない）のに、事業主のみが固有の損害賠償責任を負う場合もある

1. 事案の概要

- 入社後 10 年で事務センターに異動した男性従業員 V の業務処理が遅く、書類作成のミスが頻発。
- 書類審査の主査 2 名が、ミスのたびに「ここのとこって前もって注意したでえな。」「どこまでできとん。何ができてないん。」「何回も言ようよな。マニュアルを見ながらしたら、こんなミスは起こるわけがない。」等と叱責（主査 1 名は自律神経失調症を発症）。
- V は複数回、元の部署への異動を申し出たが（パワハラの申告はなし）認められず、異動後約 1 年半で体重が 15kg 減少（70kg→55kg）。同僚に「死にたい」と漏らすも係長は真剣に受け止めず、異動後約 2 年で実家にて縊死。

2. 裁判のポイント

- 主査 2 名による頻繁な叱責は、業務上の必要があり、内容も人格的非難に及ぶものとまではいえず、業務上の指導の範囲を逸脱し社会通念上違法（不法行為）とまでは認められない
→ 主査 2 名に法的責任はなく、会社は使用者責任を負わない。
- V の上司である係長は、V の体調不良や自殺願望の原因が主査 2 名との人間関係に起因することを容易に想像できたのに、異動を含めた対応を検討しなかった。
→ 会社は安全配慮義務違反による債務不履行責任として、遺族に対し約 6,142 万円（逸失利益 3,582 万円＋慰謝料 約 2,000 万円＋弁護士費用 560 万円）の支払い義務を負う。

3. 関係法令

- **民法 415 条** 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。ただし、債務者の責めに帰することができない事由によるものであるときは、この限りでない。

カネボウ化粧品販売事件 (大分地判 2013年(平25)2月2日)

- 上司が女性販売員にノルマ未達成の罰としてコスプレをさせ、その様子を研修会でスライド投影した行為が不法行為に該当するとされた事例。

1. 事案の概要

- 女性販売員 X は、販売目標数に達しなかったことへの罰として、上司らから社内の研修会にて、ウサギの耳のカチューシャをつけた易者のコスチュームを着用するように強要された。さらに、別の研修会において、その様子をスライドで投影された。
- X はコスチューム着用を明示的には拒否していなかったが、意に反して行わされたものであり、精神的苦痛により、会社に対し損害賠償 319万円 を請求した。

2. 裁判のポイント

- コスチューム着用が任意であったとしても、X がその場で拒否することは非常に困難であり、正当な職務行為とはいえず、上司らの行為は社会通念上違法な不法行為に該当すると判断。
- 上司らは「レクリエーションの一環の罰ゲームであり、参加は任意でXは拒否できた」と主張したが、個人を人格的に攻撃するものではないとしても、手段の相当性が認められず、違法性を覆すものではないとされた。
- 損害賠償額は、請求 319万円 に対し、**22万円** (弁護士費用を含む) が認められた。

3. 関係概念 (パワーハラスメントの定義)

- 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 (厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」平成24年3月)

事業主の私法上義務

- **使用者は労働契約に付随する信義則上の義務として以下の義務を負う**
 - 雇用契約書や就業規則などに明示されていなくても、雇用契約の締結に伴って会社が当然に負うべき義務
- **安全配慮義務**
 - 労働者が生命・身体・健康を害されことなく安全に働けるよう環境を整備する義務
- **職場環境配慮義務（良好な就業環境保持義務）：**
 - セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどの防止措置を講じ、労働者が働きやすい良好な職場環境を維持する義務
- **人格権の尊重**
 - 労働者の人格やプライバシーを尊重し、名誉を傷つけないよう配慮する義務
- **管理監督者・相談員の立場**
 - 管理監督者は使用者である事業主から、労働者である従業員に対して、指揮・命令を行うための権限が委譲されています。
 - 管理職・相談員は、義務の一翼を担う存在

1.管理監督者の役割



部長・課長等の管理監督者には、使用者である事業主から、労働者である従業員に対して、指揮・命令を行うための権限が委譲されています。この権限に基づいて、管理監督者は、部下に指揮命令をして業務を遂行したり、部下の評価をしたりしています。

さらに、管理監督者には部下である従業員の健康を配慮する役割も求められています。

この役割を果たすためには、まず、部下の健康状態を把握しなければなりません。

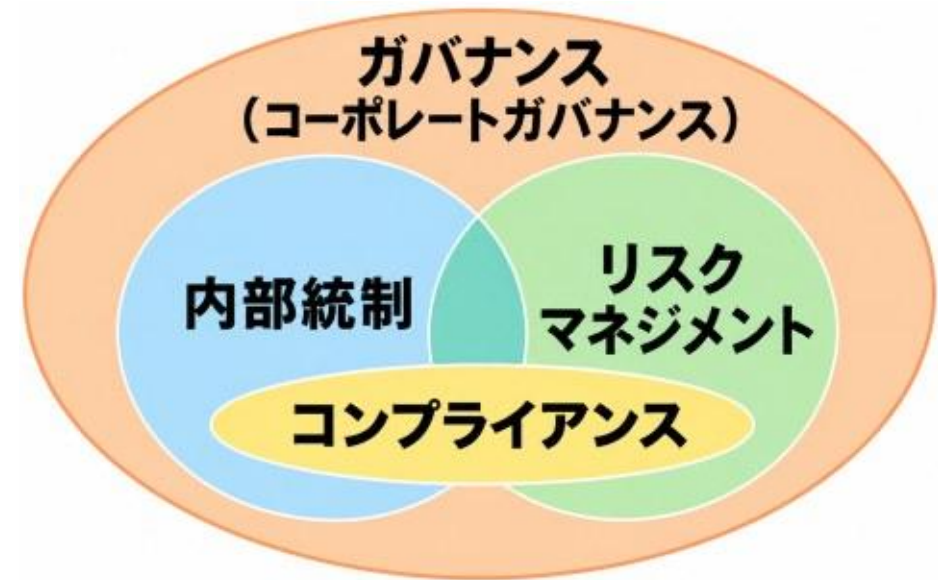
重要な企業のガバナンス

■ガバナンスとは

- 経営者や組織内で強い権限・影響力を持つ人の独断や暴走を防ぎ、組織を適正に運営するための仕組みや体制

■ガバナンスが機能しない組織

- ① 特定の人への権力・影響力の集中
 - ・ 経営者・役職者とは限らない
 - ・ 特定の人意向が組織の意思決定を左右する
 - ・ 周囲が「NO」と言えない
- ② 指摘や異論を受け入れない体質
 - ・ 都合の悪い意見を聞かない
 - ・ 指摘した人を「面倒な人」と扱う
 - ・ 問題を小さく扱う・握りつぶす
 - ・ 結果として、不正や問題が修正されない



コンプライアンスは・・・

- 社会常識も法律も倫理観も時代と共に常に変化する
- ひとりひとりの自覚・意識とアップデートが必要
- すべての関係者が「企業のありさま」を見ています

ESGとは？



■ありがとうございました