

アスク通信

ニュースレター第14号

2025年プロ野球開幕

2024年のプロ野球は、横浜DeNAベイスターズがセ・リーグ三位からの下剋上で日本一となって幕を閉じましたが、いよいよ2025年プロ野球も3月28日に開幕をしました。



私はもともと横浜出身なので横浜大洋ホエールズ時代からの横浜ファンで昨年は久々にいい年でしたが、やはりリーグ三位ではなく、リーグ優勝からの日本一をみたいものです。私は運良く開幕戦を横浜スタジアムで観戦でき、幸先良い初戦勝利を飾りました。野球といえば、大リーグの大谷さんばかりが目立ちますが、日本のプロ野球も面白いのでみなさんも日本プロ野球に注目してください。

(弁護士竹内克己)

社内のハラスメント ～どう向き合うのか～

そもそもハラスメントってなに？



広辞苑を調べてみると、ハラスメント【harassment】とは、「人を悩ますこと。優越した地位や立場を利用した嫌がらせ」を意味するとされています。職場で問題となるハラスメントは多岐にわたりますが、中でもパワーハラスメント（パワハラ）、セクシャルハラスメント（セクハラ）、マタニティハラスメント（マタハラ）、就活ハラ（就活ハラスメント）、カスタマーハラスメント（カスハラ）は、職場の5大ハラスメントとしてよく知られています。✓

この他にも、モラルハラスメント（モラハラ）やスモークハラスメント（スモハラ）、ハラスメントハラスメント（ハラハラ）、アルコールハラスメント（アルハラ）、時短ハラスメント（ジタハラ）、リストラハラスメント（リスハラ）などなど留意すべきハラスメントはたくさんあります。また、昨今では、文末に句点「。」が付されることによって脅威を感じる「マルハラ」と呼ばれる新しいハラスメントの概念も生まれているようです。



〒210-0005 川崎市川崎区東田町5-3ホンマビル4階

弁護士法人 A S K 川崎

所属弁護士 伊藤諭／竹内克己／柴田剛／菊池帆花（神奈川県弁護士会所属）

事務局3名 岡田／池田／林田

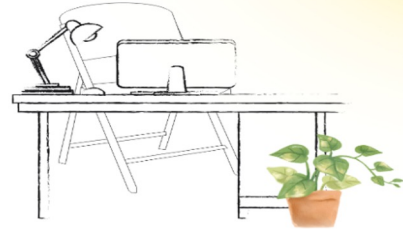
☎ 044-230-1725

🌐 <https://ask-business-law.com/top/>



ハラスメント対策は喫緊の課題

従来、ハラスメント対策については、それぞれの会社に委ねられて（いわば放任されて）いました。しかし、パワハラ防止法の施行に伴って、事業者が雇用管理上の措置義務としてパワハラ防止に関する対策を講ずる責務があることが明らかにされ、その他のハラスメントについても同様に各企業が十分な対策を講ずることが求められるようになっていきます。



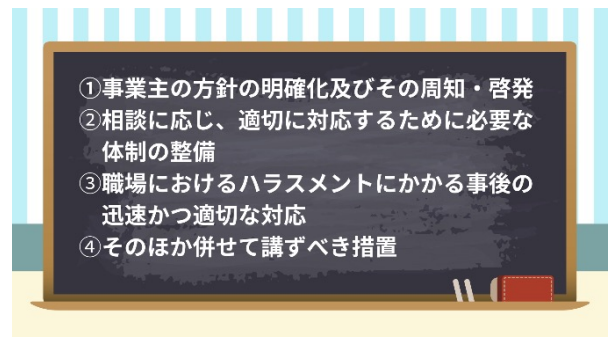
たとえば、ハラスメントが横行している会社で働き続けたいと思う人はいないでしょう。ハラスメントが起きているような職場環境では向上心をもって働くことも困難です。そのため、ハラスメントの発生は、他の従業員の生産性の低下や人財の離職、職場内のモラル低下といった負のスパイラルをもたらします。また、昨今のコンプライアンス意識の高まりから、ハラスメントについては社会から非常に厳しい目が向けられています。顧客やステークホルダー、取引先等から信頼を失うことも間違いありません。このように、職場内のハラスメント対応は、会社が行うべき最も重要な対策の一つなのです。

会社が講ずるべき具体的な対策とは？

では、会社としては、どのようなハラスメント対策を行う必要があるのでしょうか。冒頭で色々なハラスメントの存在を列挙されているのに、それぞれに対して個別に対応するなんて無理だよ…と思った方がいらっしゃるかもしれません。しかし、会社が最低限行っておくべきハラスメント対策には共通点があります（右図参照）。

【①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発】

まずは、会社のトップが、職場におけるハラスメントの内容とハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、従業員に対して周知・啓発することが求められます。また、ハラスメントの行為者に対しては、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、従業員に周知・啓発する必要があります。



～会社が最低限行うべき4つの対策～

【②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備】

次に、相談窓口をあらかじめ定め、従業員に周知することです。当然のことながら、相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるように体制を整備しなければなりません。なお、職場におけるハラスメントの発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応することが求められます。

【③職場におけるハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応】

ハラスメントの事実が確認された場合には、速やかに被害者に対する配慮措置を行った上で、行為者に対しては適切な措置を講じなければなりません。また、よく見落とされがちですが、ハラスメントの事実が確認された場合だけでなく、確認されなかった場合であっても、再発防止に向けた措置を行うことが極めて重要です。

【④そのほか併せて講ずべき措置】

上記①から③の対策に加えて、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知することや、相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、従業員に周知・啓発することなども併せて行いたい対策です。

職場のハラスメントを絶対に許さないために



①～④をご覧になっていかがでしょうか？職場におけるハラスメント対策はまず認識を持つことからです。誰にとっても働きやすい職場環境を整えるために、一つ一つ丁寧に対策を行っていきましょう。

（弁護士 菊池 帆花）

競業避止と秘密保持をテーマにセミナーを開催しました

令和7（2025）年2月4日に「辞めた社員がライバル会社に！？退職時の競業避止合意の効力とは？」と題して一般企業様向けセミナーを開催いたしました。

講師は、当事務所のパートナー弁護士である竹内克己が務めました。

今年は早くも1月から花粉が飛散しはじめたせいか、新年早々の講師抜擢に緊張したせいか、若干の鼻声で苦しみながらの（？）セミナーとなりました。

さてさて、余談はさておき、



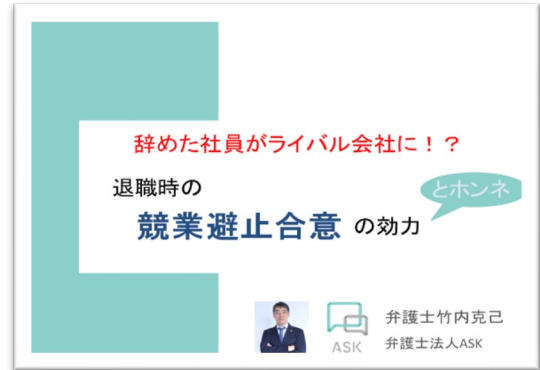
～組織論からみた競業避止義務とは？～

実は、競業避止合意や秘密保持契約は万能なものではありません。もちろん何の合意もなければ、そもそも退職した人に対して競業禁止といった義務を負わせることはできません。しかし、競業避止義務は、あくまでも、個々の従業員の「職業選択の自由の上にあるものなのです。

結局のところ、組織運営において最も大切なのは、“特定”の人に頼らない体制、取引先を奪われない盤石な体制をつくることなのかもしれません。

では、どうやって盤石な組織体制を作るのか？

そんな時には、ぜひASKにご相談ください。



今回のセミナーでは、従業員や役員退職時に、多くの経営者のみなさまが悩みを抱える競業避止義務や秘密保持契約に焦点を当て、どんな場合に従業員との間で結んだ合意が無効になり得るのか？合意に違反された場合にはどうしたらよいのか？裁判所はどんなポイントに着目して判断をしているのか？などについて解説させていただきました。

また、セミナーの最後には、当事務所の代表弁護士・中小企業診断士である伊藤諭が、組織論の観点から競業避止合意について語る一幕もありました。✓



～セミナーの様子～

【中小企業様限定セミナー開催予告】 次回は2025年5月に開催します

4月入社の新入員の試用期間が気になり始めるいまこそ知りたい

試用期間 をめぐる
実務と対応

ASK 弁護士法人ASK

～試用期間はあっという間にやってきます～

ASKでは、中小企業の経営者のみなさま、人事・労務ご担当者様にお役立ち情報をお届けする企業セミナーを、定期的に開催しております。

次回は令和7（2025）年5月29日（火）午後4時から川崎商工会議所に於いて開催する予定です。

テーマは4月入社の方の試用期間が迫るタイミングだからこそ知っておきたい「試用期間をめぐる実務と対応」について。試用期間の過ごし方のポイントを詳しく解説します。

みなさまのご参加を心よりお待ちしております。

（弁護士 菊池 帆花）

ASKが出張セミナーに出かけました



人生は選択の連続。あれもこれも決めなければなりません。

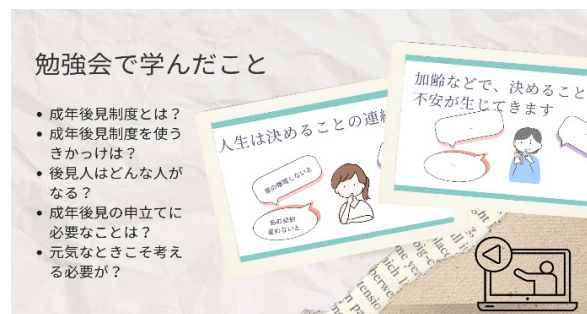
しかし、残念なことに、人は年齢とともに重要な選択が難しくなることがあります。

そんなときに検討したいのが成年後見制度です。元氣なうちだからこそ、将来のために、大切な会社のこと、自分のこと、家族のことをきちんと考えておかなければなりませんね。↘



さて、A S Kの活動報告はまだまだ続きます！
過日、A S Kの顧問サービスをご利用いただいている分譲住宅の管理組合様に「家族をめぐる法律問題勉強会」開催のお声がけをいただき、川崎の事務所を飛び出して、出張セミナーに開催する運びとなりました。

そして、令和7（2025）年3月23日、まず勉強会の第1回目として、「成年後見制度のいろは」について、当事務所の代表弁護士・中小企業診断士の伊藤諭が、同管理組合の組合員のみなさま方にお話をさせていただきました。✓



ASKでは、オーダーメイド型のセミナー（勉強会、研修会）プランをご用意しております。テーマや実施方法など、全てご要望に合わせて柔軟に対応させていただきます。

「社内従業員向けに研修をしてほしい!」「役員向けに講義は可能?」などなど、ご興味がありでしたら、ぜひお気軽にお問い合わせください。

(弁護士 菊池 帆花)

(弁護士 菊池 帆花)

編集後記

3月末に名古屋港水族館に行きました。この水族館にはコウテイ（エンペラー）ペンギンがいます。コウテイペンギンを飼育しているのは名古屋港水族館と和歌山県にあるアドベンチャーワールドの2施設だけで、一度は観てみたいペンギンでした。このコウテイペンギンのほかにオオサマ（キング）ペンギンという似たペンギンがいますが、私はコウテイとオオサマは一緒のペンギンだと勘違いしていました。この2種のペンギンの違いは、体長はコウテイペンギンが20～30cmほど大きいことと、顔の側面から首にかけての、オレンジ色の模様部分に違いがあるそうです。オオサマペンギンは静岡県の下田水族館で観たことがあり、どちらもかわいく癒されました。ペンギンは海中ではすばやく泳ぐのに、地上ではベタベタと身体を横に揺らしながら歩くところにギャップがあり魅力的です。また会いに行きたいです。

(事務員 林田)



(名古屋港水族館のコウテイペンギン)

 044-230-1725

 info@asklpc.com

