

管理職向け研修資料

～職場のパワーハラスメントを考える～

本研修の目的

- パワーハラスメントとは何かを知る
- 行為者の責任と、企業に求められるもの（企業の責任）を理解する
- パワーハラスメントをなくすためには、どうすればよいか学ぶ
- パワーハラスメントが起きた際の対応について学ぶ

講師、研修担当者様へ

- ✓ **研修は、最低60分～90分程度で実施するのがよいでしょう。**
 ■ 短い時間でもグループワークを取り入り、事例の参考としてビデオを観たりすると、効果的な研修になります。
 たとえば、「4-4 職場のパワーハラスメントについて考える」のようないくつかの形式の事例を、該当しないかを個人で考え、個人ワーク→グループワーク→ワークシートで実施します。なぜパワーハラスメントに該当するか、該当しないかを個人で考えて、その後、研修の最後に参加者が日頃感じていることや研修の感想等を発表する時間を設けると、参加者の生の声を聴くことができますので、職場の問題や課題を参加者同士で共有することができます。
- ✓ **タイムテーブル(例)は、以下のとおりです。**
 ■ **90分で実施する場合のタイムテーブル(例)**
 (5分) オープニング／経理層の挨拶(社風メッセージ等)
 (5分) 「4-4 職場のパワーハラスメントについて考える」
 (5分) 回答とその理由も考える(※匿名ワーク)
 (10分) 本資料を説明
 (10分) ビデオ(15-21)(7:31)：日頃の信頼関係が大切！
 (10分) ビデオ(1-3)(02:09)：先輩から後輩への無礼いじめ
 (10分) 「4-4 職場のパワーハラスメントについて考える」
 (※グループワーク)
 (10分) 本資料を最終まで説明
 (10分) 「4-4 職場のパワーハラスメントについて考える」(※解説)
 (10分) わが社のルール等
 (10分) クロージング
 (出席者の数の方から感想を一言いってください)
 ① ビデオは、次のURLからダウンロードすることができます。http://www.daijishinbunroku.mhlw.go.jp/mode
 ② スライドの赤字部分は、企業によって異なる部分です。自由に合わせて変更してご利用ください。
 ③ 本研修資料の著作権は、厚生労働省に帰属します。パワーハラスメントの防止に資する目的で利用する場合には、本資料を無償でご利用いただけますが、出稿は、厚生労働省の承認を得ることを明記してください。
- **60分で実施する場合のタイムテーブル(例)**
 (5分) オープニング／経理層の挨拶(社風メッセージ等)
 (5分) 「4-4 職場のパワーハラスメントについて考える」
 (15分) 回答とその理由も考える(※匿名ワーク)
 (5分) 「4-4 職場のパワーハラスメントについて考える」
 (※グループワーク)
 (10分) 「4-4 職場のパワーハラスメントについて考える」(※解説)
 (10分) わが社のルール等
 (10分) クロージング
 (出席者の数の方から感想を一言いってください)
 ④ **研修担当者様：**
 本スライドは、研修の進め方を示したものです。
 研修資料の改修・修正はご希望の場合、本スライドを削除してご使用ください。

1-1. パワーハラスメントとは？

職場におけるパワーハラスメントとは、改正施策労働推進法（令和元年6月5日公布）により、以下の3つの要素をすべて満たすものとしていきます。

- 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
 - ③ 労働者の就業環境が害されること
- ✓ 改正法では、パワーハラスメント防止のため、**相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることを事業主に義務付けており、公布後1年以内の政令で定める日（中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日）の間は努力義務）**に施行されます。
- ✓ パワーハラスメントに対する基本的な考え方や具体例、事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容等については、今後、厚生労働省で指針を策定する予定です。

1-2. パワーハラスメントの行為類型

パワーハラスメントの行為類型	被害の事例 (性別・年齢)
精神的苦痛 (脅迫・名誉毀損・侮辱・ひいきい) 被害	<ul style="list-style-type: none"> ・ いること自体が会社に對して損害だと大声で言われた (男性、50歳以上) ・ ミスしたら現金に換算し支払われる (女性、40歳代) ・ 全員が帰るノートに何度も個人名を出され、能力が低いと罵られた (男性、20歳代)
過大な要求 (業務上明らかでないことや経験とかけ離れたこと、無理な仕事) 被害	<ul style="list-style-type: none"> ・ 多大な業務量を強いらられ、月80時間を超える残業が継続していた (男性、20歳代) ・ 明らかに管理者の業務であるにもかかわらず、業務命令で仕事を振ってくる (女性、40歳代) ・ 絶対にできない仕事を、管理職ならやるべきと強要された (女性、50歳代)
人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今まで参加していた会議から外された (女性、50歳以上) ・ 職場での会議の無視や飲み会などに一人だけ誘われていないなど (男性、30歳以上) ・ 他の部下には権威や敬意を注いでいるが、自分には業務の話以外一切ない (男性、50歳以上)
個人の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出身校や家庭の事情等をつつこく聞かれ、答えないと総務に聞くと言われた (女性、40歳代) ・ 接客履歴がわからないのは最低じゃないかと言われた (女性、20歳代) ・ 引越したことを皆の前で言われ、お宅まかせな住所まで言われた (女性、20歳代)
過大な要求 (職務上の合理的な要求、能力や経験とかけ離れた程度、低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 故郷に簡単な仕事をずっとするよう言われた (男性、30歳代) ・ 一日中補給しかせざせならない日々があった (男性、20歳代) ・ 入社当時ご期待・希望していた事とかげ離れた事務処理ばかりさせられる (女性、50歳以上)
身体的な攻撃 (暴行・脅迫)	<ul style="list-style-type: none"> ・ カッターナイフで頭髪を切りつけられた (男性、20歳代) ・ 唾を吐かれたり、物を投げつけられたり蹴られたりした (男性、20歳代) ・ 痛いと云ったところを元談うほくわごとどく (女性、40歳代)

* 被害の事例として、自分で起っている事例や起る事例を個人が特定できないように説明してもよいでしょう。

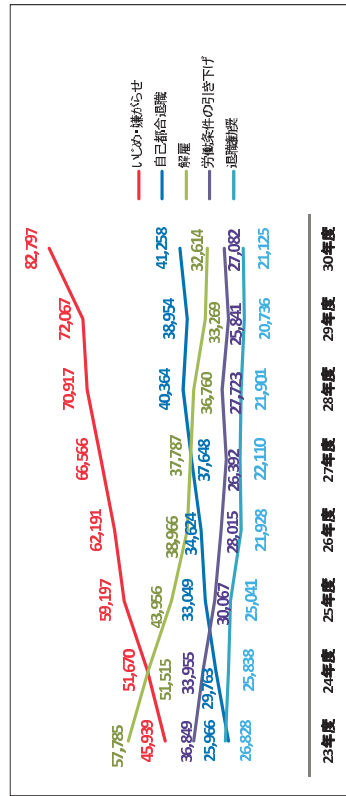
* 上司は職場のパワーハラスメントのすべてを認識するものではないことに留意する必要があります。

(厚生労働省「あかるい職場応援団」サイトより)

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

1-4. パワーハラスメントの現状 (2)

■ 都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況



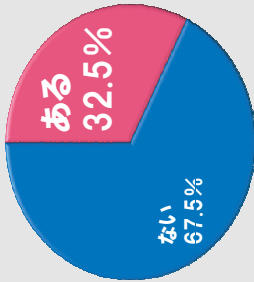
(厚生労働省「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」より)

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

1-3. パワーハラスメントの現状 (1)

■ パワーハラスメントの発生状況 (パワーハラを受けた経験)

過去3年間にパワーハラを受けたことはありますか？

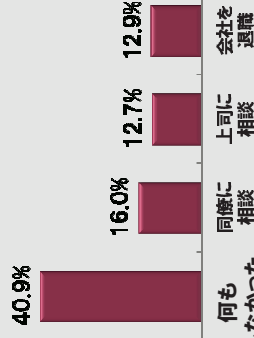


(平成28年度 厚生労働省

「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(従業員調査より) (回答:10,000人)

■ パワーハラスメントを受けて (被害者の行動)

そのパワーハラを受けた後、どうしましたか？ (複数回答)



(平成28年度 厚生労働省

「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(従業員調査より) (回答:3,250人)過去3年間にパワーハラを受けたと回答した者))

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

2. なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか？

■ 社員への影響は？

- 心身の健康を書し、休職等に至る
- 職場環境の悪化

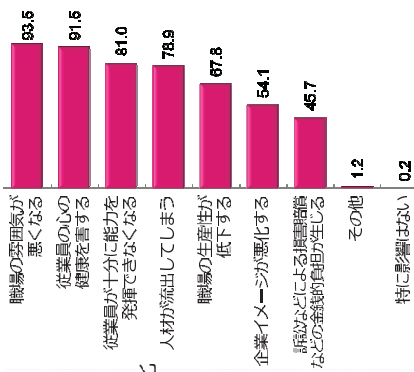
■ 会社への影響は？

- モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化
- 人材の流出
- 訴訟による賠償⇒業績の悪化
- 企業イメージの悪化⇒人材採用への影響

■ その他

- コンプライアンス上の問題
民法、刑法、就業規則違反

■ パワーハラスメントによる影響 (複数回答)



(平成28年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より) (企業調査 回答:4,587社)

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

3-1. パワーハラスメントが起こったら

もし、あなたが行為者になったら・・・

- 社内での処分
 - ✓ 懲罰規定（就業規則）：「減給」「降格」「けん責」「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等
- 民事上の責任として損害賠償を請求される
 - ✓ 民事上の責任：（行為者には）民法709条の不法行為責任
（会社には）民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）
民法715条の使用人責任
- 刑事罰に課せられる
 - ✓ 刑事罰：名誉毀損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等
⇒そして、社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

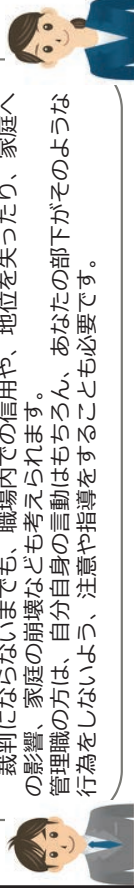
3-2. パワーハラスメント行為者の責任

あなたがパワーハラスメントの行為者になった場合、どんなことが起こるでしょうか。

まず、民事上の責任です。民法709条の不法行為責任に基づく損害賠償を請求される可能性があります。また、会社には民法415条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償を請求される可能性があります。

また、刑事事件として訴えられる可能性もあります。例えば、パワーハラスメント行為によって被害者が精神病を患った（医師の診断あり）場合、傷害罪に当たる可能性があります。その場合、15年以下の懲役、または50万円以下の罰金などが科せられる可能性があります。

裁判にならないまでも、職場内での信用や、地位を失ったり、家庭への影響、家庭の崩壊なども考えられます。
管理職の方は、自分自身の言動はもちろん、あなたの部下がそのような行為をしないよう、注意や指導をすることも必要です。



4-1. あなたは大丈夫ですか？

- ✓ 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる
- ✓ 部下を叱責しながら、近くにあった物差しで頭を叩く
- ✓ 「説明しても分らないだろう」と、一人だけ打ち合わせを外す
- ✓ 仕事が終わって帰ろうとする部下に、「俺が残っているのに先に帰るのか」と言う
- ✓ 顧客からの苦情について、部下の説明を疑い、結果的には部下には責任がなかったにも関わらず、「疑われるのはお前の日ごろの態度が悪いからだ」と謝ろうとしぬい
- ✓ やる気を引き出そうとの意図で「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを本人に送るとともに、職場の同僚も c c にいれて送信する
- ✓ 明らかに納期に間に合わないと分かっている資料の作成を命じる
- ✓ 能力に見合わない理度の低い業務を継続的に命じる
- ✓ 「俺の言い分は、もっと厳しかったんだ。それに比べ、今の若い者は、甘やかされている」と日ごろから言う
- ✓ 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く
- ✓ 特定の部下だけを、何重も同僚の前で叱責する
- ✓ 特定の同僚を仲間外れにする

4-2. 職場のパワーハラスメントについて考える

- 以下の事例を読んで、考えてください。
- ✓ どの部分がパワーハラスメントになる可能性があるか
 - ✓ なぜ、この上司はそのような対応をするのか

上司：おい！多々良！早く来い！納期の件で佐藤商事の部長よりクレームだ！！
多々良：本当ですか？
上司：俺は、何も聞いてないぞ！納期はどういう話になっていったんだ！
納期は、基本の「き」だろ！部長はペナルティを要求しているぞ！
多々良：先方の担当者には確認を取って、了解いただいて・・・
上司：じゃあ、なんでクレームが来るんだ！子供分たに言い訳するんじゃない！
なんで納期が又しると分かつた時点で報告・相談しなかつた！
うちの信頼を損なうような大問題になったらどうするつもりだ！ 怠慢だぞ！この給料泥棒！
お前に任せた仕事だとしても、自分だけで判断して進めるのは100年早い！
半人前のくせして思い上がって自分を過信するな！
まずは、先方に謝罪に行ってください！ちゃんとお詫言ひして来い！
最初から言い訳なんかするんじゃないぞ、早く行け！

（厚生労働省 あかるい職場応援団HP「動画で学ぶ」より）

4-3. パワーハラスメントと業務指導

- 職場の業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています。
 - 業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。
- 例えば、
- ✓ 取引先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻したときに、同行した上司が、「何やってんだ！」と叱った。
→それだけではパワーハラスメントとは言えません。
- しかし、
- ✓ さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しなくていいから帰って寝てろ！」などと言う。
 - ✓ それが日常的に繰り返される。
→パワーハラスメント行為となりえます。

業務指導は必要です。パワーハラスメントの正しい知識を持ち、萎縮することなく、自信を持って温かく業務指導を行いましょう。

4-4. 職場のパワーハラスメントについて考える

- 以下のものはパワーハラスメントに該当するでしょうか。
- パワーハラスメントに該当すると思うものを選び、その理由を隣の人と一緒に議論してみてください。

1. 指導するために個室に呼び、間違っただけを指摘し指導した。
2. 職場の同僚の誰に挨拶をしても無視され、社員旅行参加を拒絶された。
3. 先輩から、私用の買い物や、車の送り迎えを無理強いらされた。
4. 上司が、部下の失敗に対して、「この役立たず、いらねーんだよ」と職場のメンバーに聞こえるような大声で叱責し、その後、何度も同様な叱責が続いた。
5. 目標を達成できない社員を長時間正座させ、定規で頭を叩きながら説教をした。

4-4. 職場のパワーハラスメントについて考える (回答1)

- 正解と解説：
 1. 指導するために個室に呼び、間違っただけを指摘し指導した。
非該当
単に個室に呼び、指導を行っただけでは、「業務上の適正な範囲」ともいえるため、パワーハラスメントとは言えません。
 2. 職場の同僚の誰に挨拶をしても無視され、社員旅行参加を拒絶された。
該当
無視、仲間外しはパワーハラスメントに該当します。
 3. 先輩から、私用の買い物や、車の送り迎えを無理強いらされた。
該当
業務に関係のない私用の命令（業務上明らかに不要なことの強制）はパワーハラスメントに該当します。

研修担当者様：
本スライドは個人グループワーク利用時の正解と解説を記載しているのですが、研修資料を印刷する際は、本スライドを印刷してご利用する際の工夫をお願いします。

4-4. 職場のパワーハラスメントについて考える (回答2)

- 正解と解説：
 4. 上司が、部下の失敗に対して、「この役立たず、いらねーんだよ」と職場のメンバーに聞こえるような大声で叱責し、その後、何度も同様な叱責が続いた。
該当
暴言を周囲の人にも聞こえるように繰り返すことはパワーハラスメントに該当します。
 5. 目標を達成できない社員を長時間正座させ、定規で頭を叩きながら説教をした。
該当
長時間正座させることや定規で頭を叩くことはパワーハラスメントに該当します。

研修担当者様：
本スライドは個人グループワーク利用時の正解と解説を記載しているのですが、研修資料を印刷する際は、本スライドを印刷してご利用する際の工夫をお願いします。

5-1. 職場のパワーハラスメントを予防するためには (1)

- なぜパワーハラスメントが起きてしまうのか
 - ✓ 「しごく」ことで人が動く（業績が上がると、生産性が高まる）という誤解
 - ✓ 感情のヒートアップ コントロールのきかない否定的感情
- 職場環境
 - ✓ 上司と部下のコミュニケーションが少ない
 - ✓ 正社員や正社員以外の様々な立場の従業員が一緒に働いている
 - ✓ 残業が多い・休みが取り難い
 - ✓ 失敗が許されない、失敗への許容度が低い
- 競争の激化、業務の多忙化、業績不振など職場環境の変化
 - ⇒ 職場コミュニケーションの希薄化
- 雇用形態の多様化、意識の変化
 - ⇒ お互いを尊重しあう意識の欠如、異質なものの排除
- 古い職場の体質や倫理観の欠如
 - ⇒ 指導・教育に名を借りたいじめ、集団的な職場いじめ

研修担当者様：

左記は一つの例であり、パワーハラスメントが起きる原因のすべてを網羅するものではありません。会社に留意する必要があります。修正し、御活用ください。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

5-2. 職場のパワーハラスメントを予防するためには (2)

- パワーハラスメントについての十分な理解
- パワーハラスメントにならないためのコミュニケーション
 - 円滑な職場コミュニケーションの醸成・業務上の指示や指導・教育の適切な方法の理解
 - ✓ 叱る対象は？
 - ✓ 自分の感情に気付く。怒り、怖れ、悲しみ、焦り、妬み
 - ✓ 攻撃でなく「自分の要望を伝える」
 - ✓ 相手を見て接し方を工夫する。
 - ✓ 不要な誤解を招かない。
- お互いの尊重、理解
- 自らの行為がパワーハラスメントとなっていないか注意
- 隠れたパワーハラスメントがないか、周囲のメンバーの変化に注意
- パワーハラスメントを起させない、職場環境づくりの役割理解（管理職）

研修担当者様：

左記は一つの例であり、パワーハラスメントが起きる原因のすべてを網羅するものではありません。会社に留意する必要があります。修正し、御活用ください。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

6-1. わが社のルール

- (職場のパワーハラスメントの禁止)
- 第〇〇条 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した、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようことをしてはならない。
- (懲戒の種類)
- 第〇〇△条 会社は、従業員が次の条に該当する場合は、その状況に応じ、次の区分により懲戒を行う。
- (略)
- (懲戒の事由)
- 第〇〇□条 従業員が、次のいずれかに該当するときは、状況に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。
- (略)
- ⑥ 第〇〇条に違反したとき
- 2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平等の労務関係その他の事情によっては、第〇〇△条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。
- (略)
- ⑦ 第〇〇条に違反し、その状況が悪質と認められるとき

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

6-2. わが社でのパワーハラスメントに関する相談への対応の流れ

1. 本人（相談者）との面談
 - 面談にあたっては、必ずプライバシーが確保できる場所を準備します
 - 秘密は絶対に守ります！
- ➔
2. 事実関係の確認
 - 行為者ヒアリング/第三者ヒアリング（必ず本人（相談者）の了解をとってから行います）
- ➔
3. 行為者、相談者への対応を検討
 - (例)
 - 「配置転換」「行為者謝罪」「関係改善援助」「不利益回復」「職場環境回復」「メンタルケア」等
 - ＜懲戒に値する場合は（就業規則●条参照）＞
 - 「減給」「降格」「認真」「出勤停止」「諭旨解雇」「懲戒解雇」等
- ➔
4. 相談者、行為者へのフォロー
- ➔
5. 再発防止

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

6-3. 職場でパワーハラスメントが起きてしまったら

- パワーハラスメントを受けた人は
 - パワーハラスメントを我慢していても解決しません。逆にエスカレートする可能性もあります。
 - 一人で悩まず、上司や人事部●●課や社内相談窓口、あるいは、社外相談窓口にご相談しましょう
 - 人事部●●課や相談窓口では、相談者の方の了解を得た場合のみ、上司や行為者の方に対するヒアリングなどの対応を行います
- パワーハラスメントに気付いた人は
 - 見て見ぬふりをしていては職場環境が悪化してしまうかもしれません
 - 他人ごとではなく、自らも降りかかってくる可能性もあります
- パワーハラスメントを受けた人から相談があった場合
 - 公平、迅速な対応を心がけましょう
 - ゆっくり時間をかけて相談者の話を聞きましょう
 - 相談者の了解を得て、上司や人事部●●課に報告し、対応について相談しましょう
 - 個人情報には十分注意しましょう



代表取締役 ●●

最後に (トップメッセージ)

ハラスメント行為は人権にかかわる問題であり、従業員の尊厳を傷つけ職場環境の悪化を招く、ゆゆしき問題です。当社は、ハラスメント行為は断じて許さず、すべての従業員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでいきます。

このため、管理職を始めとする全従業員は、研修などにより、ハラスメントに関する知識や対応能力を向上させ、そのような行為を発生させない、許さない企業風土づくりを心掛けてください。

【参考】パワーハラスメント関係の裁判例から考える企業に求められるもの (企業への責任) (1)

上司の注意指導等とパワーハラスメント(東京地裁八王子支部判決平成2年2月1日 労判558-68)	
概要:	製造業A社の工場に勤務していたBの後片付けの不備、伝言による年休申請に対し、上司CがBに対して反省文の提出等の注意指導を行った。Bは「Cの常軌を逸した言動により人格権を侵害された」と主張してA社及びCに対し、民事上の損害賠償請求をした。
判決内容:	上司には所属の従業員を指導・監督する権限があり、注意したり、叱責したりすることは指導監督の上で必要な範囲内の行為として、Bの主張は、Cの、反省書の作成や後片付けの再指導を求めた行為は、指導監督権の行使としては、裁量の範囲を逸脱し、違法性を帯びるに至るとして、A社とCに損害を賠償するよう判令した。
弁護士によるいじめと会社の法的責任(さいたま地裁判決平成16年9月24日 労判883-38)	
概要:	D病院に勤務していた看護師Eは、先輩看護師Fから飲み会への参加強要や個人的用務の使い走り、暴言等のいじめを受け、自殺した。
判決内容:	判決ではEのEに対するいじめを認定し、FにEの退院に対する損害を賠償する不法行為責任(民法709条)と、勤務先であるDに対し、安全配慮義務の債務不履行責任(民法415条)を認めた。
労働組合を支援した労働者と会社の法的責任(岡山地裁判決平成17年2月23日 労判891-12)	
概要:	勤務先Gの福利ケルを新聞や公正取引委員会に訴え、転勤や昇格停止、長期間にわたる個室への配席等をを行ったGに対し、Hが損害賠償請求をした。
判決内容:	判決は、人事権行使は相当程度使用者の裁量的判断に委ねられるものの、裁量権は合理的な目的の範囲内で、法令や労務規則に反しない程度で行使されるべきであり、これを逸脱する場合には違法であるとして、不法行為及び債務不履行に基づく損害賠償責任を認められた。

【参考】パワーハラスメント関係の裁判例から考える企業に求められるもの (企業への責任) (2)

図1 法的責任を発生する「上司」の範囲(山形地裁判決平成14年12月25日 労判390-18)	
概要:	鉄道会社に勤務するHは労働組合のマークが入ったベルを身につけて作業に従事していたところ、上司Kが就業規則違反を理由に取り外しを命じ、就業規則全文の書き写し等を命じ、手を休めると怒鳴ったり、用便で行くことも容易に認めず、湯茶を飲むことも許さず、腹痛により病院に行くことも留め置かれなかった。
判決内容:	就業規則の趣旨は違反に留まるベルを着用に対し、就業規則の書き写しを命じたことは合理的教育の意義を認め、Hの人格を傷つける健康状態に対する配慮を怠るものであったこと、教育訓練は具出しめを兼ねた懲罰的目的からなされたものと推察され、目的においても不当なもので、図1の法的責任の範囲を与える人格権を侵害するものであるとして、教育訓練についての企業の裁量を逸脱、濫用した違法なものであるから、上司K及び会社Jに対し、不法行為による損害賠償責任を認めた(民法709条、715条)
退職勧奨とパワーハラスメント(札幌地裁判決平成11年10月18日 労判772-9)	
概要:	Lは航空会社Mの客室乗務員であったが、通勤途中の交通事故による欠勤後、Mから就業規則上の解雇事由に該当するとして、約4か月間、30回以上にわたる退職勧奨を受け、解雇されるに至った。このMの行為に対し、Lから人格権侵害による損害賠償請求がなされた。
判決内容:	本件解雇は、就業規則に規定する解雇事由に該当せず、Mの対応は、頻度や回数等による違法性、社会通念上許容される範囲を超えて著なる逸脱勧奨として違法行為と判断された。