

職場におけるパワハラに該当すると考えられる例

【令和2年厚生労働省告示第5号より抜粋】

職場におけるパワハラの状況は多様ですが、代表的な言動の類型として以下の6つの類型があります。

- ※ 個別の事案の状況等によって、判断が異なる場合もあります。
- ※ 以下の例については、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。
- ※ 以下の例のみに限定されるものではありません。

1 身体的な攻撃(暴行・傷害)

- ① 殴打、足蹴り ② 相手に物を投げつける

2 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

- ① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。
- ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す行う
- ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す行う
- ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する

3 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

- ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする
- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

4 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)

- ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる
- ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する
- ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

5 過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)

- ① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
- ② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない

6 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

- ① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする
- ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する