

## 第10章 職場におけるハラスメント

職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳や人格を侵害する許されない行為です。また、労働者の働く権利を侵害する雇用管理上重大な問題であり、職場環境の悪化、生産性の低下等企業にとっても大きな損失となります。

### 「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所をいい、通常就業している場所以外の業務遂行場所も含まれます。

(例)取引先の事務所、顧客の自宅・出張先、業務で使用する車中、取引先と打合せするための飲食店(接待の席も含む)

### 「労働者」とは

事業主が雇用する全ての労働者をいい、パートタイム労働者、契約社員等の非正規雇用労働者、派遣労働者も含まれます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

## 1 ハラスメントの種類と定義

(厚生労働省:職場におけるハラスメント対策パンフレット参照)

### (1) 職場におけるパワーハラスメント

#### ア 職場におけるパワーハラスメントとは

職場において行われる、次の①から③までの要素をすべて満たすものをいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

#### ① 「優越的な関係を背景とした」言動とは

労働者が業務を遂行するに当たり、行為者に対して抵抗又は拒絶することができない関係性を背景になされるものをいいます。

(例)・職務上の地位が上位の者による言動

- ・ 同僚又は部下による言動で、行為者が業務上必要な知識や豊富な経験を有し、行為者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、抵抗又は拒絶することが困難であるもの

## ② 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、明らかに業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものをいいます。

(例)・ 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切な言動
- ・ 回数、行為者の数など、態様や手段が社会通念に照らして許容範囲を超える言動

## ③ 「労働者の就業環境が害される」とは

身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、就業する上で看過できない程度の支障が生じることをいいます。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を基準とすることが適当とされています。

## イ パワハラに該当するかの判断について

個別事案について、パワハラの該当性を判断するに当たっては、一律的に行うのではなく、業務上の必要性や行為の相当性などのほか、労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度などを総合的に考慮して判断することが必要であるとされています。

## 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し行う
- 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し行う
- 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