

第11章 職場におけるパワーハラスメント

1 職場におけるパワーハラスメントと法制度

職場のパワーハラスメントは、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為です。また、職場環境を悪化させ、職場の生産性も低下するなど企業にとっても大きな損失となることから、職場のパワーハラスメントをなくす取り組みは重要な課題となっています。

このため、労働施策総合推進法により、中小企業を含むすべての事業主に職場におけるパワーハラスメント防止対策が義務付けられています。

(1) 職場におけるパワーハラスメント

職場において行われる、次のアからウまでの要素をすべて満たすものをいいます。

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

(2) 「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。

(3) 「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。

(4) 「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、例えば、以下の等のが含まれます。

- ・ 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

(5) 「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、例えば、以下のもの等が含まれます。

- ・ 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
- ・ 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

(6) 「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。

(7) 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

2 事業主が講ずべき措置

事業主には、パワーハラスメント防止のため、次のような雇用管理上の措置を講じる義務があります。

(1) 事業主の方針の明確化とその周知・啓発

- ・ 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ・ 行為者につい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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ・ 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すること
- ・ パワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

(3) 事後の迅速かつ適切な対応

- ・ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ・ 行為者に対する措置を適正に行うこと
- ・ 再発防止に向けた措置を講ずること

(4) (1)～(3)までの措置と併せて講ずべき措置

- ・ 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
- ・ 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、労働者に周知・啓発すること

3 紛争解決援助と不利益取扱いの禁止

紛争が生じた場合は、紛争解決援助制度や紛争調整委員会による調停を利用した解決方法があります(P49参照)。

労働者がパワーハラスメントの相談を行ったこと、事業主が行う相談対応の際に事実を述べたこと、厚生労働省福岡労働局長に援助を求めたこと、紛争調整委員会に調停を申請したことを理由に、事業主が解雇その他不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

4 法的責任

(1) パワーハラスメントを行った同僚や上司の責任

人格権の侵害、働きやすい環境で働く権利の侵害として、民法709条の不法行為責任が問われ、損害賠償責任が生じます。

また、いじめが身体的接触を伴う場合は、暴行罪や傷害罪になり、他にも、名誉毀損罪、侮辱罪、脅迫罪に問われる場合があります。

(2) 使用者の責任

民法715条は、使用する労働者が職務遂行中に第三者に損害を与えた場合、使用者に損害賠償責任があるとしています。

そのいじめが自分の会社の労働者の行為である以上、使用者は、いじめを行った労働者とともに、損害賠償責任を負うこともあります。

労働契約法は、「労働者の安全への配慮」として、労働者の生命、身体等の安全への配慮を定めています(安全配慮義務)。

また、使用者には職場環境を整える義務があり、これを怠った場合、民法415条の債務不履行に問われることがあります。

◆主な関係条文: 民法 415 条、709 条、715 条、労働契約法 5 条
労働施策総合推進法 30 条の 2～30 条の 8、33 条、35～37 条、
38 条の 2、41 条

もしも、被害にあったら…

対処法として以下のようなことが考えられます。自分に合った対応策を考えてみましょう。

○心を休める

いじめやパワーハラスメントにより精神的にダメージを受けたときは、家族や友人、専門医に相談しましょう。悩んで自分を追いつめたり、無理をしたりしてはいけません。医師から休養を勧められたら、診断書を書いてもらい、まず休むことが大切です。早めに対応してください。

○記録を残す

いじめが発生した日時、場所、具体的な状況（誰から何を言われたか、その場に誰がいたか）などを記録しておきましょう。「暴言」には録音などの対応も有効と思われます。

○相談する

理解のある上司、相談・苦情処理窓口や労働組合等に相談してみましょう。あるいは、外部の相談機関（労働者支援事務所など）への相談も有効です。

○隠さずに公然化する

できる状況であれば、相手方にはっきり、「あなたのやっていることはいじめだ、止めて欲しい」と言って、事実を明らかにしましょう。そうすることでいじめを抑制することがあります。ただし、行動を起こす場合は無理をしないことが大切です。

○気持ちを切り替える

職場の辛さに必要以上に落ち込んでしまわないために気持ちの切り替えも必要です。仕事以外で趣味や楽しい時間を作るなどができると少し気持ちが楽になることもあります。

また、勤め続けることが不安になる場合は、就労環境を変えるという方法（配置転換、転職など）も考えてみてはどうでしょうか。

○法的手段をとる

場合によっては、仮処分や損害賠償請求などを起こすことも考えられますし、いじめの態様によっては刑事告訴もあり得ます。具体的には弁護士への相談が必要となります。