

パワーハラスメント(労推法)評価シート

1) はじめに

労働施策総合推進法*（以下、労推法）に定めるパワハラに該当するかを評価するためのシートです。これは、パワハラに該当するしないを判断するためのものでなく、事実を客観的に判断するための材料として用いるものであり、これによりパワハラに当たらないので対応不要とするのではなく、加害者・被害者・相談対応者の**事実認識をすり合わせ対処**していくためのツールとして活用ください。

※ 正式名称「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」

2) 労推法での定義

職場におけるパワーハラスメントは、**職場**において行われる**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もの**であり、①から③までの要素を全て満たすものになります。

3) チェック

i) 労働者

チェック(○×)	解説
	正規雇用労働者及びパート・アルバイトや契約社員等の非正規雇用労働者を含む全労働者。派遣労働者は派遣先でも派遣元でも両方の労働者となる。

ii) 職場

チェック(○×)	解説
	労働者が業務する場所。通常の就業場所以外でも業務する場所は該当。

iii) パワハラ概要要件

① 優越的な関係を背景とした言動

チェック(○×)	解説	例
	業務に当たり、言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗や拒絶できない蓋然性が高い関係を背景とした言動	<ul style="list-style-type: none"> 職務上の地位が上位の者による言動 同僚や部下の言動で、行為者が業務上必要な知識や豊富な経験を有し、当該者の協力を得なければ業務の円滑に行うことが困難であるもの 同僚や部下の集団での行為で、抵抗や拒絶が困難であるもの

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

チェック(○×)	解説	例
	社会通念に照らし、言動が明らかに業務上必要性がないか、その態様が相当でないもの	<ul style="list-style-type: none"> 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 業務の手段として不適當な言動 回数や人数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

判断には、様々な要素（言動の目的、被害者の問題の有無や内容・程度などの経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮すること。その際、個別の被害者の問題がある場合、内容・程度と指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となる。

③ 労働者の就業環境が害されるもの

チェック(○×)	解説	注意
	身体的や精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快になり、能力発揮に重大な悪影響が生じる等看過できない程度の支障が生じること	判断には、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で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かどうかを基準とする。

4) 評価

上記3) チェックの全てが○の場合に労推法のパワハラに該当します。客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲での適正な業務指示や指導はチェックに○が入りません。個別事案の該当性を判断する際は、ここの**認識の差に注意**する必要があります。行為者と被害者のチェックの違いを相談対応者で確認し合ってください。

パワハラ以外のハラスメント等であった場合にも適切に対応を行ってください。

5) パワハラの代表的な言動の類型

個別の状況等で判断が異なることやパワハラを限定した例ではないに注意してください。また、相談対応の際は該当有無よりも加害者・被害者の事実認識を相談対応者が確認・対処することが重要です。

類型	該当例	非該当例
身体的な攻撃 (暴行・傷害)	<ul style="list-style-type: none"> ・殴打、足蹴りを行うこと。 ・相手に物を投げつけること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・誤ってぶつかること。
精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	<ul style="list-style-type: none"> ・人格否定の言動(相手の性的指向や性自認への侮辱的な言動も含む)。 ・業務に関し必要以上に長時間の厳しい叱責を繰り返し行うこと。 ・他者前で威圧的な大声の叱責を繰り返し行うこと。 ・能力否定や罵倒する内容の電子メール等を複数人(被害者含)に送信すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・遅刻など社会的ルールを欠いた言動を再三注意しても改善されないため一定程度強く注意をすること。 ・業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすること
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"> ・意に沿わない労働者の仕事を外し、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こと。 ・一人に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用労働者育成のために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。 ・懲戒規定による処分を受けた労働者に、通常業務へ復帰させるため一時的に別室で必要な研修を受けさせること。
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)	<ul style="list-style-type: none"> ・長期間身体的苦痛を伴う過酷な環境下で直接関係のない作業を命ずること。 ・新卒採用者に必要な教育を行わず到底対応できない業績目標を課し、その不達成を厳しく叱責すること。 ・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こと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。 ・業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。
過小な要求 (業務上合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事の命令や仕事を与えないこと)	<ul style="list-style-type: none"> ・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こと。 ・気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の能力に応じ一定程度業務内容や業務量を軽減すること。
個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	<ul style="list-style-type: none"> ・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こと。 ・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を了解なしに暴露すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・了解を得て、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を必要な範囲で人事労務部門担当者に伝達し、配慮を促すこと。(プライバシー保護の観点から機微な個人情報を暴露しないよう周知・啓発する等の措置が必要です)

6) 事業場の措置の内容(指針※抜粋)

※「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」

i) 迅速かつ適切な対応

対応	具体例
事実関係を迅速かつ正確に確認すること。	<ul style="list-style-type: none"> ・相談対応者が、相談者と行為者の双方から事実関係を確認する。相談者の心身の状況や言動の受止方など認識にも適切に配慮する。また、相談者と行為者間で事実関係や主張に不一致があり事実確認が十分にできない場合、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。 ・事実関係の確認が困難な場合、労働局の調停など中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。
パワハラあった場合、速やかに被害者への配慮措置を適正に行うこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・被害者・行為者間の関係改善への援助あるいは被害者と行為者を引離す配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益回復、管理監督者や産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を事案に応じ講ずること。 ・中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。
パワハラあった場合、行為者に対する措置を適正に行うこと。	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則等の規定に基づき、行為者に必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、被害者・行為者間の関係改善への援助あるいは被害者と行為者を引離す配置転換、行為者の謝罪等の措置を事案に応じ講ずること。 ・中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。
再発防止に向けた措置を講ずること。	<ul style="list-style-type: none"> ・パワハラ禁止の方針及びパワハラ言動への厳正対応の方針を周知すること。 ・労働者にパワハラ意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

ii) 併せて講ずべき措置

措置	具体例
相談者・行為者等のプライバシーを保護する措置を講じ、周知すること。(性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれる)	<ul style="list-style-type: none"> ・プライバシー保護事項をあらかじめマニュアルに定め、マニュアルに基づき対応すること。 ・保護のために相談担当者に必要な研修を行うこと。 ・プライバシー保護に必要な措置を講じていることを周知すること。
パワハラ相談等を理由に解雇その他不利益な取扱いをしない旨を定め、周知・啓発すること。	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則等で、パワハラ相談等を理由に不利益な取扱いをしない旨を規定し、周知・啓発をすること。 ・社内報や社内ホームページ等の広報でパワハラ相談等を理由に不利益な取扱いをしない旨周知・啓発をすること。