

労働法の基礎講座

第40回



【ハラスメント】パワーハラスメント

職場におけるハラスメントは、人権に関わる許されない行為であり、職場秩序の乱れや貴重な人材の損失にもつながることから、十分な対策を講じることが重要です。今回は、パワーハラスメントの定義等について解説します。

パワーハラスメントの定義

・ 職場のパワーハラスメントとは、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3つの要素を全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 とは？

・ 業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。職務上の地位が上位の者による言動はもちろん、以下のような例も該当します。

（例）①同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難であるもの、②同僚又は部下からの集団による行為で、これに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 とは？

・ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。なお、労働者に問題行動があった場合でも、人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、当然、パワーハラスメントに当たる可能性があります。

③就業環境が害される とは？

・ 当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業上看過できない程度（※）の支障が生じることを指します。

※同じ状況下において、平均的な労働者（社会一般の労働者）が就業上看過できないと感じるような言動であるかどうかを基準として考えます。

■ パワーハラスメントの代表的な言動の類型

・ 職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては、優越的な関係を背景として行われる以下の6つが挙げられます。

(※) あくまで代表的な類型の例示であり、これ以外の行為がパワーハラスメントに該当しないというものではありません。

①身体的な攻撃



- 殴打、足蹴りを行う
- 相手に物を投げつける

②精神的な攻撃



- 人格を否定するような言動を行う
- 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返し行う

③人間関係からの切り離し



- 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



- 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



- 管理職でも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

⑥個の侵害



- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

次回の講座では、セクシュアルハラスメントの内容や、ハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置について解説します。

