

VI Workplace Bullying and Harassment

1 Power Harassment

Power harassment in the workplace refers to (1) speech and conduct based on a position of superiority, (2) that exceeds the appropriate scope required for work, and (3) harms the workplace environment of an employee.

Objectively reasonable work instructions and guidance within the appropriate scope required for work do not count as power harassment in the workplace. The specific behavior that corresponds to power harassment is defined in a policy, which indicates the following types of behavior.

- ① Physical abuse (assault, inflicting bodily injury)
- ② Mental abuse (intimidation, defamation, insult, abusive language)
- ③ Segregation from personal relationships (isolation, ostracization, neglect)
- ④ Imposition (imposing tasks that are obviously unnecessary or impossible assignment, obstructing)
- ⑤ Too little demand (ordering low-level work that differs greatly from ability or experience without a rational reason, or giving no work)
- ⑥ Invasions of privacy (intrusion into private affairs)

VI 職場のいじめ

1 パワーハラスメント

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労働者の就業環境を害する言動であり、3つの要素をすべて満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントに該当しません。具体的にどんな行為がパワーハラスメント該当するかは指針で定められており、以下の行動類型が示されています。

(パワーハラスメントの類型)

- ① 身体的な攻撃 (暴行・傷害)
- ② 精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
- ③ 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)
- 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)
- 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)
- ⑥ 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)

An employer must take the necessary administrative measures to prevent power harassment (for small and medium-sized companies, from April 2022).

Specific administrative measures include clarifying, disseminating, and promoting awareness on company policy, providing a reporting system, confirming the facts of incidents, considering affected employees, taking appropriate measures for offenders, and preventing reoccurrence.

Employers are also prohibited from disadvantageously treating employees who report power harassment, etc. Equivalent rules exist for sexual harassment and harassment regarding pregnancy, childbirth, and childrearing, etc.

2 Liabilities of Assailant and Employer

The assailant may be held liable for damages in tort. The employer may also be held liable if damages are caused based on the will of the employer. The employer may be held liable for breach of obligations to maintain safe workplace environment even if the bullying and harassment have taken place irrespective of his or her wishes.

事業主は、パワーハラスメント防止のために、雇用管理上の措置を必ず講じなければなりません（中小企業は2022年4月から）。

雇用管理上の措置の具体的内容は、社内方針の明確化と周知・啓発、相談体制の整備、事案に係る事実関係の確認、被害を受けた労働者に対する配慮、行為者に対する適正な措置、再発防止などです。

また、パワーハラスメントについて相談等をした労働者に対し、事業主が不利益な取扱いをすることは禁止されています。セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても、同様の規定があります。

2 加害者・使用者の法的責任

いじめの加害者は、不法行為責任に基づく損害賠償責任などを問われることがあります。

使用者は、使用者の意思に基づき上司などがいじめを行った場合には、「使用者責任」が問われることがあります。また、使用者の意思とは関係なくいじめが起こった場合でも、労働者への安全配慮義務違反・職場環境配慮義務違反とされ、債務不履行責任を問われることがあります。