

第2章 職場における パワーハラスメント

1 パワーハラスメントの定義

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※の就業環境が害される※もの
であり、①から③までの3つの要素全てを満たすものを言います。

※「職場」、「労働者」、「就業環境が害される」は、P.5用語解説をご覧ください。

労推法では、以下のように定めています（令和2年6月1日施行。なお、中小事業主※については、令和4年3月31日までは努力義務となります。）。

労推法（第30条の2第1項）より抜粋

「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」

※中小事業主とは、以下の①又は②のいずれかを満たすものをいいます。

業 種	①資本金額又は 出資の総額	②常時使用する 従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業（サービス業、医療・福祉等）	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種（製造業、建設業、運輸業等上記以外全て）	3億円以下	300人以下

(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とされる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行動が該当するのはもちろんのこと、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を行うことが困難であるものや、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も含まれます。

(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。

例えば、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、当該行為の回数・行為者の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などが含まれます。

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は該当しません。

2 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、職場において行われるパワーハラスメントの代表的な言動には、「身体的な攻撃」、「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「過小な要求」及び「個の侵害」の6つの類型があります。

※以下、各類型ごとにハラスメントに該当しないと考えられる例を「外）」と記載します。

① 身体的な攻撃（暴行・傷害）

- 例）・殴打、足蹴りを行う。
・相手に物を投げつける。

外）・誤ってぶつかる。

② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

- 例）・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。

・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。

・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。

・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。

- 外）・遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意する。

・その企業の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。

③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

- 例）・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。

・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。

- 外）・新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する。

・懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる。

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）

- 例）・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。

- ・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。
- ・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。

外) ・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。

- ・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。

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）

例) ・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。

- ・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。

外) ・労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する。

⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

例) ・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。

- ・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。

外) ・労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う。

- ・労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（上記のとおり）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す。

※「性的指向」「性自認」とは

恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向（Sexual Orientation）」、自己の性別についての認識のことを「性自認（Gender Identity）」と言います。性的指向や性自認は全ての

人に関係する概念であり、その在り方は人によって様々です。男性に惹かれる人・女性に惹かれる人・どちらにも惹かれる人・どちらにも惹かれない人と、恋愛対象はそれぞれで、「自分は男性（又は女性）」と思う人もいれば、「どちらでもない」や「どちらでもある」と思う人もいます。

性的指向・性自認に関する言動や性的指向・性自認に関する望まぬ暴露であるいわゆる「アウティング」は、職場におけるパワーハラスメントの3つの要素（P.10参照）を満たす場合にはこれに該当します。

3 パワーハラスメントの判断基準

パワーハラスメントに該当するかは、上記1（P.10）の①②③に当てはまるかどうかにより判断します。このうち、実務上判断が悩ましいことが多いのは、②の「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」かどうかです。

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、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※、行為者の関係性等）を総合的に考慮することが適当です。

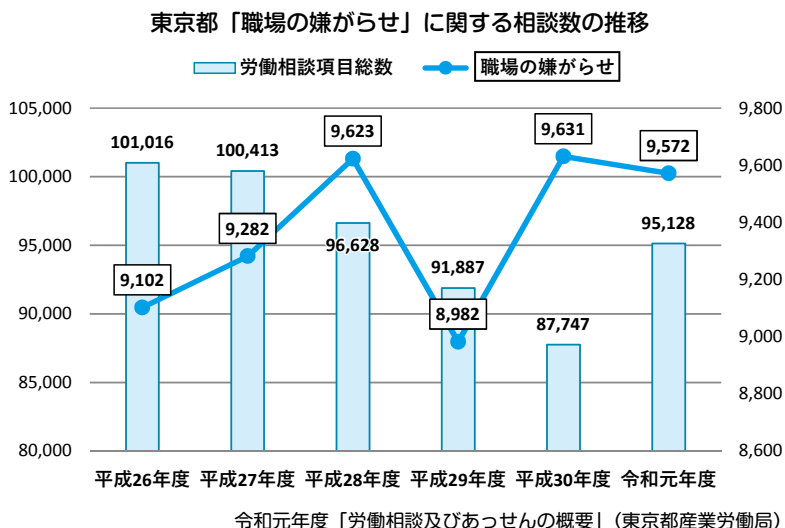
労働者に問題行動があった場合には、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要です。ただし、その場合でも、人格を否定するような言動については、通常は業務上必要かつ相当な範囲を超えるものと評価すべきでしょう。

※属性…(例)経験年数や年齢、障害がある、外国人である 等
心身の状況…(例)精神的又は身体的な状況や疾患の有無 等

4 相談・調査にみる近年のパワーハラスメント事情

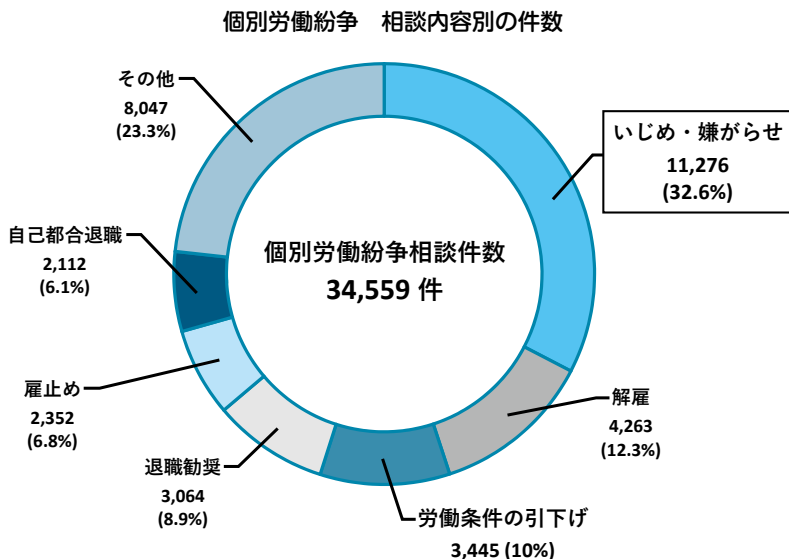
(1) 東京都の労働相談

令和元年度に東京都労働相談情報センターに寄せられた労働相談は約95,128項目となっています。このうち、「職場の嫌がらせ」に関する相談は9,572項目（約10.1％）となっており、「退職」10,101項目（約10.6％）に次ぐ数となっています。また、最近の推移を見ると、9,000件前後で推移しています。



(2) 国の個別労働紛争解決制度

厚生労働省の出先機関である東京労働局が令和元年度に受け付けた、民事上の個別労働紛争に関する相談は34,559件でしたが、その中で「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は最も多く、11,276件となっており、相談全体の32.6％にも上ります。



令和元年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」（東京労働局）より一部改編

(3) 職場のパワーハラスメントに関する実態調査（厚生労働省）

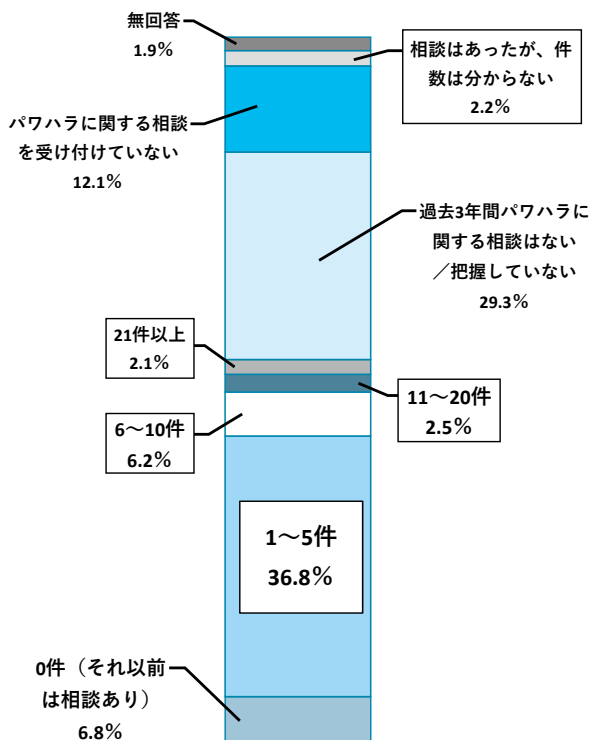
厚生労働省が平成28年7月から10月にかけて、全国の従業員30人以上の企業20,000社及び従業員10,000名に対して行った調査です。本調査では、職場のパワーハラスメントの具体的な内容、パワーハラスメントが発生する職場の特徴、予防・解決のための企業の取組と効果などについて、企業・従業員双方に対して聞き取りを行っています。

〈過去3年間のパワーハラスメントに関する相談件数〉（企業調査）

平成25年7月から平成28年6月にかけて、パワーハラスメントに関する相談を1件以上受けた企業*の比率は49.8%であった。

※「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数は分からない」を含む。

過去3年間のパワーハラスメントに関する相談件数

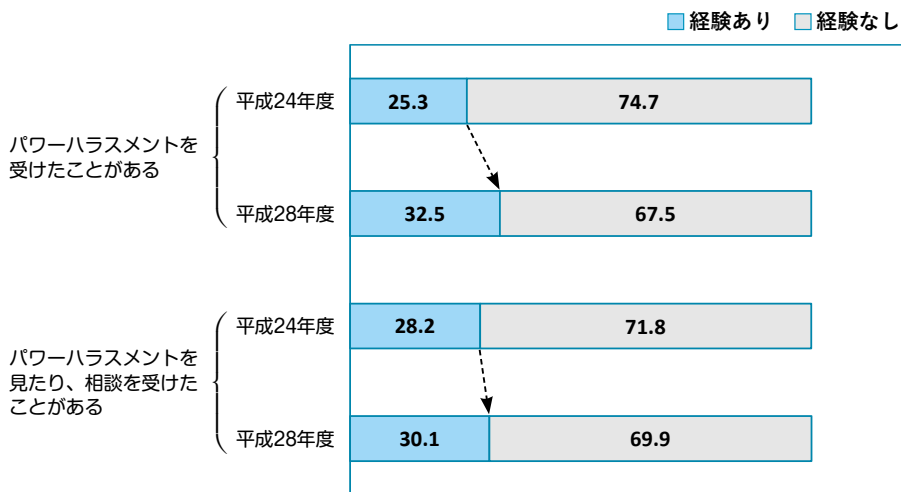


平成28年度「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）

〈パワーハラスメントの経験〉（従業員調査）

パワーハラスメントを受けたと感じたことがある者は、平成24年度実態調査の25.3%から32.5%に上昇している。

過去3年間のパワーハラスメントの経験



平成28年度「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」(厚生労働省)

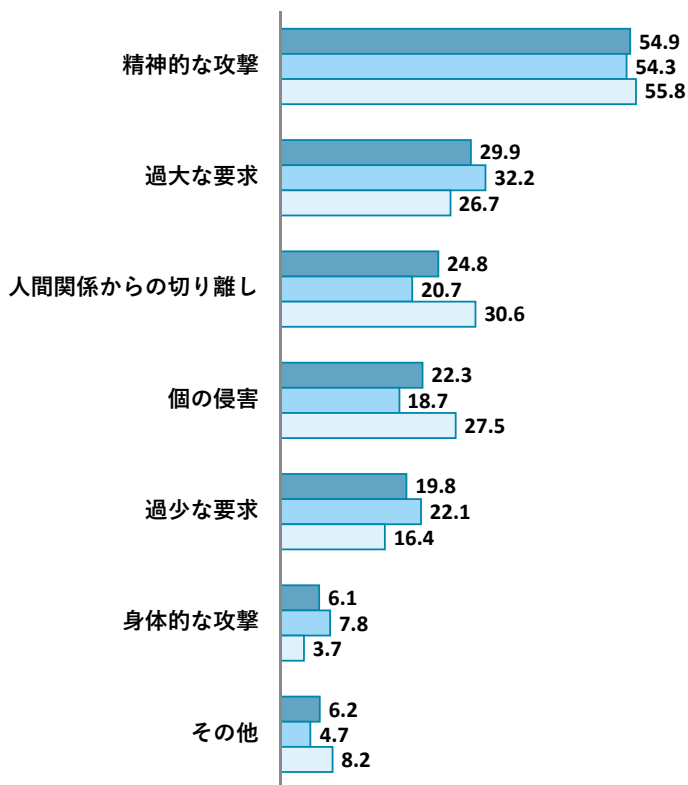
※平成28年度の「経験あり」は、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」の合計。

〈パワーハラスメントを受けた内容〉(従業員調査)

男性・女性ともに、平成25年7月から平成28年6月にかけて受けたことがあるパワーハラスメントの内容は「精神的な攻撃」が最も多く、約55%となっています。他には、「過大な要求」(男性32.2%、女性26.7%)、「人間関係からの切り離し」(男性20.7%、女性30.6%)の割合が高くなっています。

過去3年間に、パワーハラスメントを受けた内容

■ 全体 (n=3250) ■ 男性 (n=1900) ■ 女性 (n=1350)



平成28年度「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」(厚生労働省)