

第4章

職場における ハラスメントの影響と法的責任

I 職場におけるハラスメントの影響

ハラスメントは、被害者たる相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、被害者だけでなく周囲の他の従業員の職場環境をも悪化させるものです。また、企業にとっても、職場全体の生産性や意欲の低下など周りの人への影響や、企業イメージの悪化などを通じて経営上大きな損失につながります。さらに、加害者は、重大な法的責任を負ったり仕事を失ったりすることもあります。

このように、ハラスメントは、被害者・企業・加害者いずれにとっても、後からでは取り戻せない深刻な事態に陥りかねないものですから、いかに事前の防止を図るかがとても重要です。

1 被害者への不利益な結果・影響の発生

- 個人の尊厳、名誉、プライバシー、性的自己決定権^{※1}を不当に侵害される
- 能力の有効な発揮を妨げられる
- 職場にいつらくなるなど、労働条件に不利益な結果や影響を受ける
- 精神や身体に悪影響を及ぼし、深刻な後遺症が残る（PTSD^{※2}）

※1 性的自己決定権

性に関することがらについての決定権を持つのは自己のみであり、自分以外の誰からも「望まない性」は強要されてはならないとする内心の自由、身体的自由。

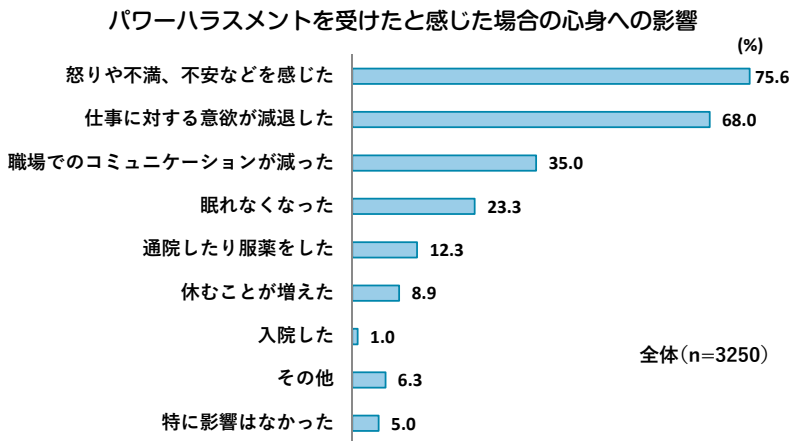
※2 PTSD（心的外傷後ストレス障害）

生命や身体の危機、家族を失うなどの強い心的外傷（トラウマ）を受け、これを契機に不眠、神経過敏、事件の再体験（フラッシュ

バック)、うつ、攻撃的になる、記憶障害等の症状に襲われ、自己をコントロールできなくなる状態。

(参考) パワーハラスメントが及ぼす影響

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10,000名に対して行った調査では、パワーハラスメントが及ぼす影響に関する聞き取りを行っています。調査結果によると、パワーハラスメントを受けたと感じたことによる心身への影響については「怒りや不満、不安などを感じた」が75.6%で最も高く、「仕事に対する意欲が減退した」が68.0%で続いています。一方で「特に影響はなかった」は5.0%にとどまりました。



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)

2 企業への不利益な結果・影響の発生

- 従業員のモラルダウン、職場秩序の乱れ
→ 職場全体の勤労意欲や風紀の低下につながる。
- 業務の円滑な遂行の阻害
→ 被害者の退職や職場全体の生産性低下につながり、組織の適正・効率的な運営を妨げたり、不正の温床となったりする。

- 社会的評価への悪影響
→問題を放置すれば訴訟への発展などにより企業イメージが低下したり、優秀な人材の採用に大きな支障となったりする。
- 損害賠償による金銭的損失

3 加害者への不利益な結果・影響の発生

加害者にとっても、職場における信用の失墜に留まらず、懲戒処分や配置転換の対象となり、状況次第では退職を余儀なくされるほか、民事責任（被害者からの損害賠償請求等）や刑事責任（暴行罪等）を負うこともあります。被害者に取り返しのつかない傷を負わせるばかりではなく、自身も大きな不利益を被ります。

II 職場におけるハラスメントの法的責任

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等（以下「妊娠・育児休業等」とします。）に関するハラスメントについて、防止措置はあるものの、行為規範としてハラスメントを禁止する明文規定は存在せず、「〇〇ハラスメント罪」といったものもありません。

しかし、前記のとおり、ハラスメントは深刻な状況を引き起こすため、企業（使用者）の法的責任として、予防を含む雇用管理上の措置が義務付けられているほか、実際に被害が発生した場合には、ハラスメントを行った加害者本人はもちろん、企業（使用者）も損害賠償義務を負うことがあります。

1 企業（使用者）の法的責任

(1) 男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法上の雇用管理上の措置義務・不利益取扱いの禁止

均等法第9条第3項、育介法第10条等は、事業主に対し、職場に

における妊娠・育児休業等を理由とする不利益取扱いを禁止しており、不利益取扱いを行った場合は違法・無効となります。

また、均等法、労推法及び育介法では、事業主に対し、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・育児休業等に関するハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置を講じることを義務づけています。事業主が措置義務を果たしていない場合には、厚生労働大臣による指導や勧告等の対象となり、それでも是正が図られない場合は企業名公表に至ることがあります。

また、令和元年度の法改正により、事業主に相談したことや事業主への相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする不利益取扱いの禁止が定められました。さらに、セクシュアルハラスメントに関しては、自社の労働者の言動に関し他社から事実調査等の相談対応への協力を求められた際に応ずるよう努力すべきことが規定されました。

<セクシュアルハラスメント>

均等法第11条（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

- 1 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう努めなければならない。
- 4 以降（略）

<パワーハラスメント>

労推法第30条の2（雇用管理上の措置等）

- 1 事業主は、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つて、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のないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 以降（略）

<妊娠・出産等に関するハラスメント>

均等法第11条の3（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

- 1 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。
- 3 以降（略）

<育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

育児法第25条（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

- 1 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

<指針における企業の責任>

指針1、3、4、5では、職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・育児休業等に関するハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講じなければならない措置として次の11項目（※）を定めています。

※セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントは⑨を除く10項目

【事業主の方針の明確化及びその周知・啓発】

- ① 職場におけるハラスメントの内容、方針等、すなわち
 - ・セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・育児休業等に関するハラスメントの内容
 - ・妊娠・育児休業等に関する否定的な言動がハラスメントの発生の原因や背景となり得ること
 - ・ハラスメントを行ってはならない旨の方針
 - ・妊娠・育児休業等に関する制度等の利用ができること
 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
- ② セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、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

【相談(苦情含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備】

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 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。また、ハラスメントの発生の恐れがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応すること。

【事後の迅速かつ適切な対応】

- ⑤ 相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
※セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実が確認できなかった場合も同様）
※セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

【職場における妊娠・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置】

- ⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること

【上記の措置と併せて講ずべき措置】

- ⑩ 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。
※相談者・行為者等のプライバシーには、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。

- ⑪ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益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

<指針における企業が行うことが望ましい取組>

指針1、3、4、5では、職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠等に関するハラスメントを防止するために、事業主が実施することが望ましい取組として次の4項目(※)が、令和元年度改正とともに定められました。

※すべてのハラスメントに共通する項目は①、②。パワーハラスメントは③、妊娠等に関するハラスメントは④を含む。

- ① ハラスメントは複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備すること
- ② 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運営状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること
- ③ パワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、
 - ・コミュニケーションの活発化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと
 - ・適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと
- ④ 職場における妊娠・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調及び制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという認識を持つこと等を、制度の利用対象となる労働者に周知・啓発すること

(2) 指針におけるその他望ましい取組

指針1、3、4では、上述の取組に加え、事業主が行うことが望ましい取組として次の2つの取組も、令和元年度改正とともに定められました。

※すべてのハラスメントに共通する項目は①。パワーハラスメントは②を含む。

① 自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組

次の2点が定められました。

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場も対象となっています。企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等を行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底することやOB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めることが望ましいとされています。

② 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為により、その就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組

- 例)
- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - 被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
 - 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

(3) 男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法上の事業主の責務

均等法、労推法及び育介法では、令和元年度の法改正に伴い、事業主の責務として、ハラスメントに対する労働者の関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意するよう、研修等を実施するほか、自らも関心と理解を深める必要があると規定されました。

<セクシュアルハラスメント>

均等法第11条の2（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）（抄）

- 1 （略）
- 2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 （略）

<パワーハラスメント>

労推法第30条の3（国、事業主及び労働者の責務）（抄）

- 1 （略）
- 2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 （略）

<妊娠・出産等に関するハラスメント>

均等法第11条の4（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）（抄）

- 1 （略）
- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 （略）

<育児休業・介護休業等に関するハラスメント>

育児法第25条の2（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）（抄）

- 1 （略）
- 2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 （略）

(4) 損害賠償責任

ア 使用者責任

企業は、使用する労働者が職務遂行中に第三者（自社が雇用する他の労働者を含みます。）に損害を与えた場合、その被害者に対して損害賠償責任を負います（民法第715条）。「個人同士のトラブルであって会社には関係ない」といった態度ではすまされません。

民法第715条（使用者等の責任）

- 1 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。
- 2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。
- 3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

イ 債務不履行責任

使用者は、労働契約上、労働者に対する安全配慮義務を負っています（労働契約法第5条）。使用者がハラスメントを放置するなど適切な対処を怠り、それにより労働者が心身の健康を害した場合には、安全配慮義務の一内容としての「職場環境整備義務（トラブルを予防するための環境整備をすべき義務）」又は「職場環境調整義務（問題発生後に良好な環境となるよう調整すべき義務）」違反として債務不履行となり被害者たる労働者に対する損害賠償責任（民法第415条）を負います。

民法第415条（債務不履行による損害賠償）（抄）

- 1 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないとき又は債務の履行が不能であるときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。ただし、その債務の不履行が契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由によるものであるときは、この限りではない。
- 2 （略）

労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）（抄）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

「労働契約法の施行について」（平成24年8月10日付け基発0810第2号）

5 労働者の安全への配慮（法第5条関係）

(1) 趣旨

ア 通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労働に従事するものであることから、判例において、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っているものとされているが、これは、民法等の規定からは明らかになっていないところである。

このため、法第5条において、使用者は当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

(2) 内容

ア 法第5条は、使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

イ (略)

ウ 法第5条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるものであること。

エ (略)

ウ 不法行為責任

ハラスメントを放置したり、被害者の心身の不調を見過ごして何も対応しなかったりしたことについて、使用者自身に注意義務違反があり、それにより被害者が損害を被った場合には、使用者自身が不法行為責任（民法第709条、第710条）を負うことがあります。

民法第709条（不法行為による損害賠償）

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

民法第710条（財産以外の損害の賠償）

他人の身体、自由若しくは名誉を侵害した場合又は他人の財産権を侵害した場合のいずれであるかを問わず、前条の規定により損害賠償の責任を負う者は、財産以外の損害に対しても、その賠償をしなければならない。

(5) 派遣労働者について

派遣労働者は、派遣会社（派遣元）と労働契約を結びますが、派遣先企業の指揮・命令下で働きます。そのため、派遣労働者の適正な就業環境確保は、派遣元だけでなく、派遣先の責任でもあります（指針6）。

派遣先が講ずべき措置に関する指針

（平成11年労働省告示第138号／最終改正令和2年厚生労働省告示第346号）

9 適正な派遣就業の確保**(1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等**

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、労働者派遣法第40条第1項から第3項までに定めるもののほか、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持並びに派遣先が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないこと。（以下略）

また、派遣法第47条の2、3及び4により、均等法、育介法及び労推法が定めるハラスメントの雇用管理上の措置義務に関する規定が派遣先にも適用されますので、派遣先の事業主は自ら雇用する労働者

と同様、派遣労働者についても職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・育児休業等に関するハラスメント対策として、雇用管理上及び指揮命令上必要な措置を講じなければなりません。

派遣法第47条の4（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の適用に関する特例）

労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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（略）第30条の2第1項及び第30条の3第2項の規定を適用する。この場合において、同法第30条の2第1項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

2 加害者の法的責任

人はみな個人の名誉やプライバシーなどを保護され人格的に尊重されるべき「人格権」を有しています。ハラスメントによりこれを侵害することは不法行為（民法第709条）となり、被害者に対して損害賠償責任（民法第709条、第710条）が生じます。

また、ハラスメントが暴力の行使や脅迫等を伴う場合には、加害者は刑法上の責任を追及されることもあります。具体的には、主にパワーハラスメントの場合は、「傷害」（第204条）、「暴行」（第208条）、「名誉毀損」（第230条）、「侮辱」（第231条）、「脅迫」（第222条）、「強要」（第223条）、身体接触を伴うセクシュアルハラスメントの場合は、「強制わいせつ」（刑法第176条）、「強制性交等」（第177条）等の罪です。

Ⅲ ハラスメントと労災

ハラスメントを受けた労働者が精神疾患を発症した場合には、業務災害として認定され、労災保険の給付対象となることがあります。

労災保険とは、「労働者災害補償保険法」に基づく制度で、業務上の災害や通勤災害により、労働者が負傷した場合、疾病にかかった場合、障害が残った場合、死亡した場合等について、被災労働者又はその遺族に対し所定の保険給付を行う制度です。業務災害であるかどうかを判断するのは労働基準監督署長です。業務災害と認定されるためには、業務と疾病の発症等とのあいだに一定の因果関係（業務起因性）が必要となります。

精神疾患に対する労災認定の判断は、厚生労働省が定めた「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」に基づき行っています。精神障害の労災認定要件は次のとおりです。

- ①認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ②認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③業務以外の心理的負荷や個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと

「業務による強い心理的負荷が認められる」とは、業務による具体的な出来事があり、その出来事とその後の状況によって、労働者に対象疾病を発病させるおそれのあるほど、強い心理的負荷であると認められることをいい、原則として心理的負荷を「強」と評価できる場合に労災と認定されます。

発病前おおむね6か月の間に起きた業務による出来事について、「業務による心理的負荷評価表」（ストレスの強度の評価表）では、心理的負荷の「強」「中」「弱」ごとの具体的事例が定められており、パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントについて、「強」と評価され

る例はそれぞれ以下のとおりです。

ただし、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが始まり、発病まで継続していたときは、それが始まった時点からの心理的負荷の程度を評価します。

<パワーハラスメント（原則：強）－「強」である例>

- 上司等*から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合
 - ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃
 - ▶ 必要以上に長時間にわたる激しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、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精神的攻撃
- 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

※「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚や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場合を含む。

<セクシュアルハラスメント（原則：中）－「強」になる例>

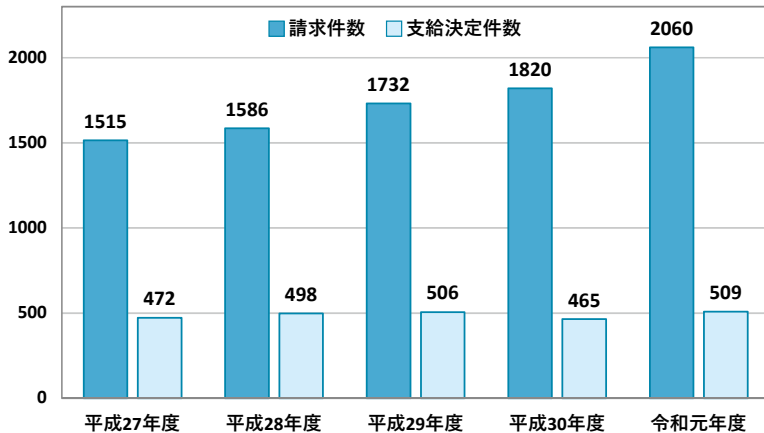
- 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合
- 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合

- 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合
- 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合

厚生労働省は、「『過労死等ゼロ』緊急対策」（平成28年12月26日）に基づき、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導、企業名の公表を行うほか、複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワーハラスメントも含め個別指導が行われています。

しかしながら、令和元年度の労災補償（精神障害）の請求件数は年々増加傾向にあり、今後も職場におけるハラスメント防止に取り組むことが求められています。

精神障害の請求、支給決定件数の推移



令和元年度「過労死等の労災補償状況」（厚生労働省）より