職場のいじめ・嫌がらせ

近年、職場でのいじめや嫌がらせの問題は増加傾向にあります。暴言や仲間外しといった言動にかぎらず、業務上の指導であったとしても、適正な範囲を超えると「パワーハラスメント」となります。パワーハラスメントは誰もが当事者になり得る可能性があり、傷つけられた被害者はもちろん、職場全体の士気や生産性を低下させるとも言われています。職場の一人ひとりがそれぞれの立場でパワーハラスメントを未然に防ぎ、なくす行動をとることが大切です。

職場のパワーハラスメントとは？

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

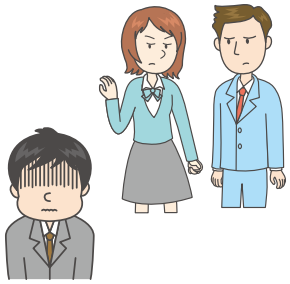
職場のパワーハラスメントの類型

※職場のパワーハラスメントの全てを網羅するものではありません

（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などを要求）
（5）過小な要求（仕事を与えない等）
（6）個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（厚生労働省：職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告より）

東京都「職場のいじめ・嫌がらせ」相談件数の推移



年　度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
労働相談総計	54,669 件 (△1.9)	54,933 件 (0.5)	55,082 件 (0.3)	52,196 件 (△5.2)	52,363 件 (0.3)	52,155 件 (△0.4)
職場の嫌がらせ相談件数	5,258 件 (22.9) 〔9.6〕	5,960 件 (13.4) 〔10.8〕	7,113 件 (19.3) 〔12.9〕	7,049 件 (△0.9) 〔13.5〕	7,346 件 (4.2) 〔14.0〕	7,962 件 (8.4) 〔15.3〕

（　）は対前年度比　〔　〕は構成比

加害者・使用者の法的責任

①加害者の法的責任　不法行為責任に基づく損害賠償責任を問われることがあります（民法第709条）。また、場合によっては刑事上の責任を追及されることもあります。

②使用者の法的責任　使用者は、上司などが業務に伴って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（民法第715条）。また、使用者がいじめを防止できなかった場合には、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（労働契約法第5条、民法第415条）。

職場でいじめや嫌がらせがあった場合

被害を受けた方

○　上司や人事労務担当者など、会社の中で相談できる人や社内の相談窓口に相談しましょう。その際、いつ、だれに、どのような被害を受けたのかなどについて記録しておくと、今後の対応に有効です。
　会社の中で相談しづらい場合は、労働相談情報センターにご相談ください。

使用者や組織を管理する立場にある方

○　いじめや嫌がらせの相談を受けたら、放置せず、職場全体の問題として取り組む姿勢が求められます。
　具体的には、関係者から意見を聴取して客観的な事実関係を把握し、問題解決に主体的に取り組むことが大切です。その際、プライバシー保護に十分配慮すると共に、当事者に随時経過を報告するなど、誠意ある対応が必要です。

社長や上司の立場にある方がいじめや嫌がらせを生じさせない姿勢を明確に示して取り組むことが何よりも大切です。

電話相談専用　東京都ろうどう 110 番　0570-00-6110
TOKYO はたらくネットホームページ　http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/

詳細は労働相談情報センター・各事務所へお問い合わせください
飯田橋 03-3265-6110　大　崎 03-3495-6110　池　袋 03-5954-6110
亀　戸 03-3637-6110　国分寺 042-321-6110　八王子 042-645-6110

東京都産業労働局