

パワーハラスメント (パワハラ)



<パワハラとは>

職場において行われる次の①～③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

なお、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は、パワハラには該当しません。

労働施策総合推進法で、事業主にパワハラ防止義務が課せられています。



<パワハラの6類型>

- ①身体的な攻撃
- ②精神的な攻撃
- ③人間関係からの切り離し
- ④過大な要求
- ⑤過小な要求
- ⑥個の侵害



パワハラを防止するための措置 (全ての事業主に義務付け)

<パワハラ防止義務>

労働施策総合推進法の改正により、パワハラを防止するための措置を講ずることが事業主に義務付けられました。（令和2年6月1日施行。中小事業主は令和4年4月1日から義務化）

<事業主が講すべき措置>

- 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**
(ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発、行為者への厳正な対処方針・内容の規定化と周知・啓発)
- 2 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**（相談窓口の設置、相談に対する適切な対応）
- 3 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**（事実関係の迅速かつ正確な確認、被害者に対する適正な配慮の措置の実施、行為者に対する適正な措置の実施、再発防止措置の実施）
- 4 プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等**
(当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知、相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発)

身体的な攻撃

(暴行・傷害)

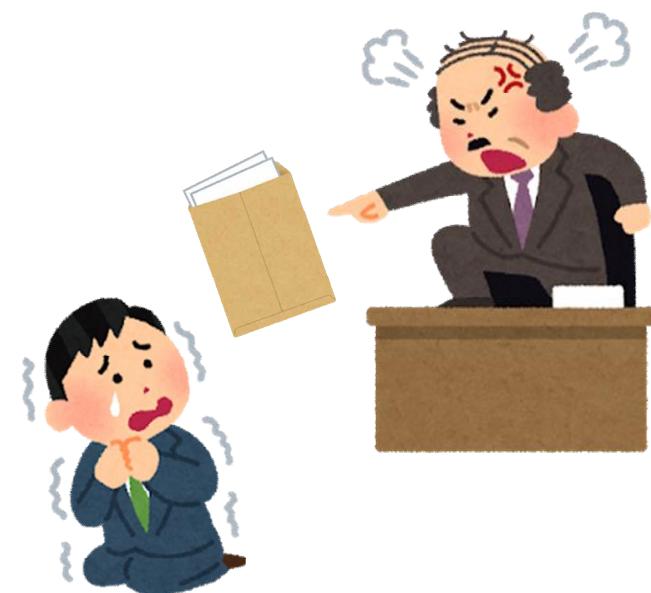


<該当すると考えられる例>

① 殴打、足蹴りを行うこと。



② 相手に物を投げつけること。



<該当しないと考えられる例>

- ・ 誤ってぶつかること。

精神的な攻撃



(脅迫・名譽毀損・侮辱・ひどい暴言)

＜該当すると考えられる例＞

- ① 人格を否定するような言動を行うこと。
相手の性的指向・性自認に関する
侮辱的な言動を行うことを含む。
- ② 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し行うこと。
- ③ 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し行うこと。
- ④ 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こと。

＜該当しないと考えられる例＞

- ① 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こと。
- ② 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、一定程度強く注意すること。

人間関係からの切り離し

(隔離・仲間外し・無視)



<該当すると考えられる例>

- ① 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こと。



- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。



<該当しないと考えられる例>

- ① 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こと。
- ② 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こと。

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)

＜該当すると考えられる例＞

- ① 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こと。
- ② 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、達成できなかつたことに対し厳しく叱責すること。
- ③ 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こと。



＜該当しないと考えられる例＞

- ① 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こと。
- ② 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こと。

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)



<該当すると考えられる例>

- ① 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こと。



- ② 気にいらない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。



<該当しないと考えられる例>

- 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こと。

個の侵害

(私的なことに過度に立ち入ること)



<該当すると考えられる例>

- ① 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こと。



- ② 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こと。



<該当しないと考えられる例>

- ① 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こと。
- ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。