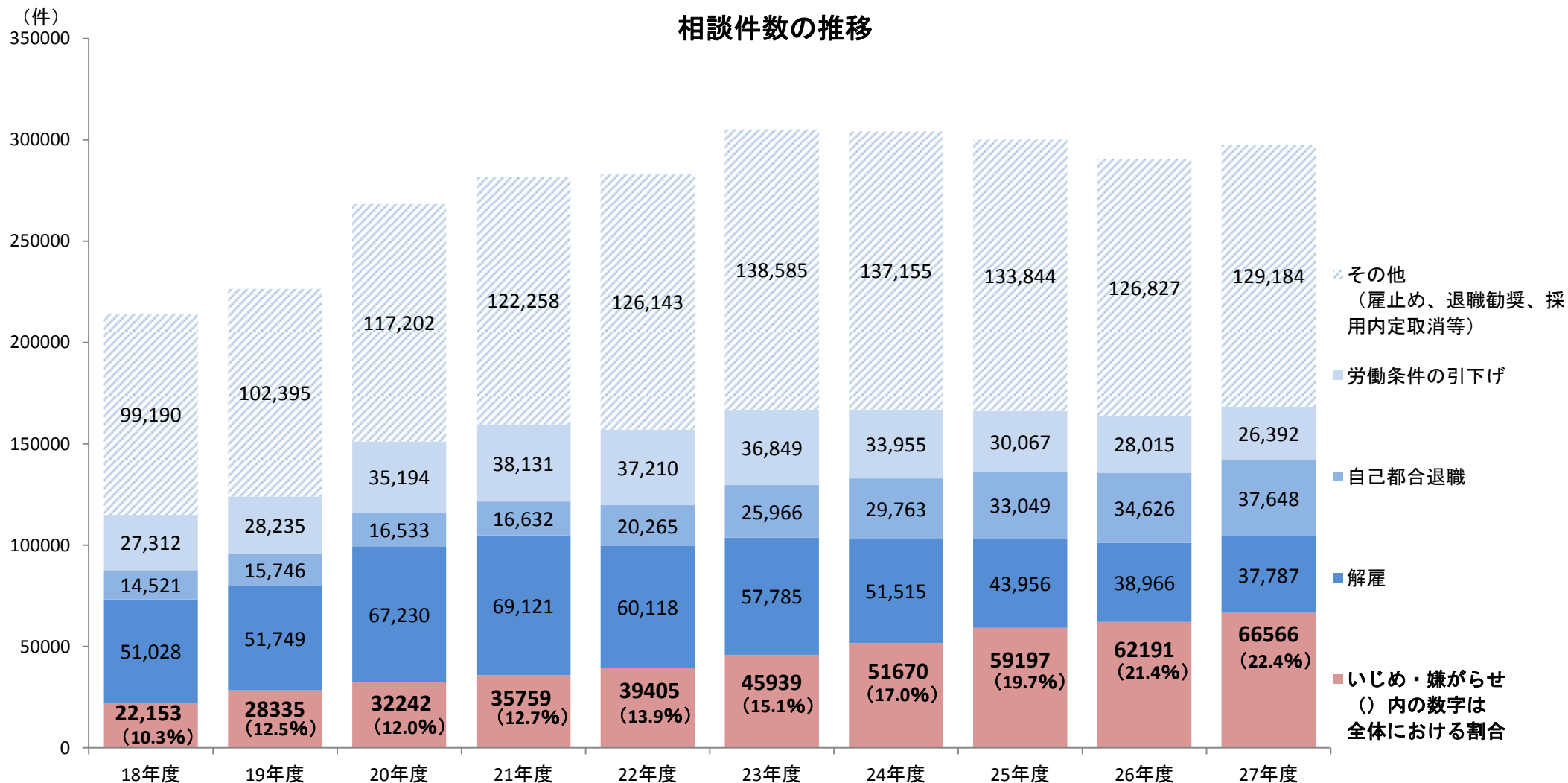


# 参考資料

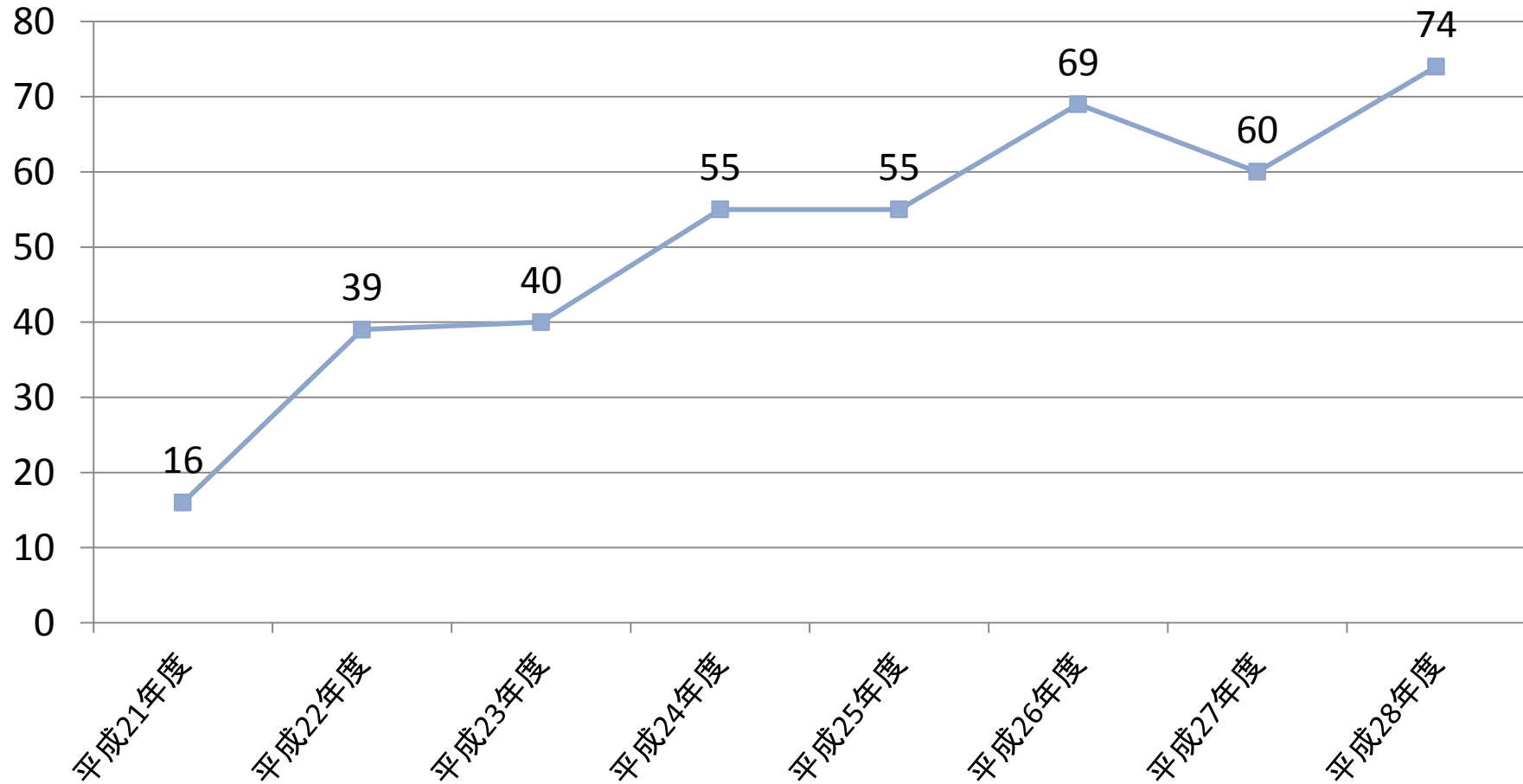
# 【背景・取組む意義】

## 総合労働相談コーナーへの相談件数

職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は、増加傾向にあり、平成24年度以降、すべての相談の中でトップとなった。



# 「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を 主な出来事とする精神障害の支給決定件数



※ 精神障害の出来事別の支給決定件数は平成21年度から把握し、公表している。

## 1. 調査目的等

- 「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」から「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が公表されて4年あまりが経過したことを踏まえ、この間におけるパワーハラスメントの発生状況や企業の取組状況等を把握し、今後の施策に反映させることを目的に本調査を実施。
- 本調査は、企業調査と従業員調査からなるアンケート調査。平成28年7月～10月にかけて実施。

## 2. 調査結果の主要点

### パワーハラスメント の発生状況

- 従業員向けの相談窓口で従業員から相談の多いテーマは、パワーハラスメント（32.4%）が最も多い。
- 過去3年間に1件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は、36.3%。
- 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、32.5%。（平成24年度実態調査25.3%）

### パワーハラスメントの 予防・解決に向けた取 組状況

- パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%であり、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっている。
- パワーハラスメントに限らず、従業員向け相談窓口を設置している企業は73.4%であり、企業規模が小さくなると設置比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっている。

## パワーハラスメントの 予防・解決に向けた取 組の主な効果

- 企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組を積極的に実施すると、従業員**にとってはパワーハラスメントに関する**相談がしやすくなる**とともに、**企業**にとってもパワーハラスメントの**実態が把握しやすくなる**。
- パワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組を行っている企業で働く従業員**は、パワーハラスメントを受けたと感じる**比率**やパワーハラスメントにより**心身への影響があったとする比率**が相対的に**低くなる**。
- パワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組により**、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「**休職者・離職者の減少**」、「**メンタル不調者の減少**」などの付随効果がみられる。
- パワーハラスメントの予防・解決のための**効果が高い取組**として、**相談窓口の設置や従業員向けの研修の実施**を挙げている**企業の比率が高く**、企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組を複数実施**することが、**従業員**にとって、職場環境の改善などの**効果を感じやすい**。

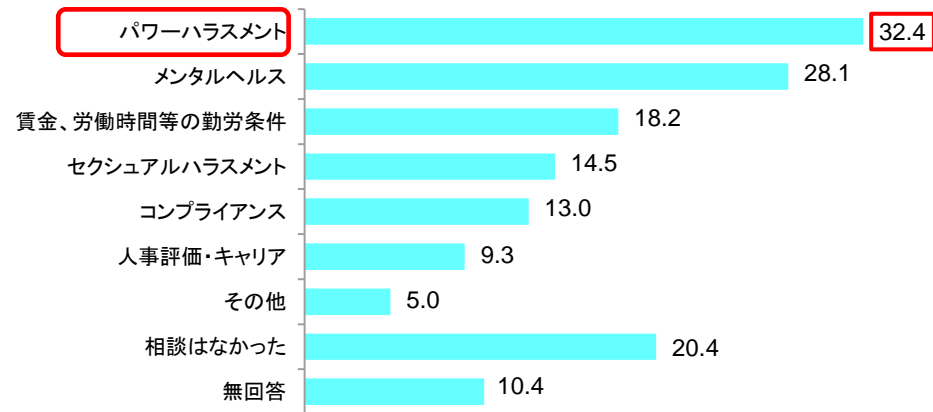
## パワーハラスメントの 予防・解決に向けた取 組の主な課題

- 企業規模が小さくなるにしたがい**、**相談窓口の設置比率が低くなり**、パワーハラスメントを受けた場合に**企業とは関係のないところに相談する比率が高くなる**ことから、パワーハラスメントの**実態が相対的に把握されていない**。
- パワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組を考えていない企業**は、「**職場の生産性が低下する**」、「**企業イメージが悪化する**」などの**認識**が取り組んでいる企業に比べて**特に低い**。
- パワーハラスメントを受けた**経験が一度**であっても、怒りや不満、仕事に対する意欲の低下などの**心身への影響が多く見られ**、不眠、休み、通院、服薬などの**より深刻な心身への影響**は、パワーハラスメントを受けた**頻度が高くなるほど比率が大きく高まる**。
- パワーハラスメントを受けたと感じた者が、「**何もしなかった**」と回答した**比率は40.9%**であり、その理由として「**何をしても解決にならないと思ったから**」、「**職務上不利益が生じると思ったから**」と回答した**比率が高い**。
- パワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組**について、**企業が実施している**と回答した**比率よりも従業員が把握している**と回答した**比率が相対的に低い**。

# パワーハラスメントの発生状況

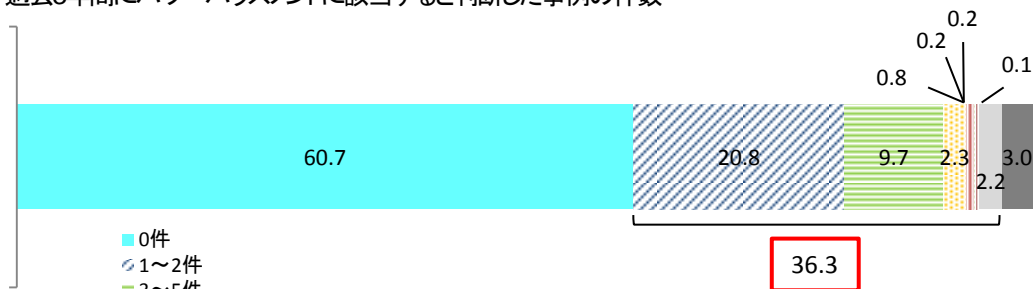
- 従業員向けの相談窓口で従業員から相談の多いテーマは、パワーハラスメント（32.4%）が最も多い。
- 過去3年間に1件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は、36.3%。
- 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、32.5%。

図1 従業員から相談の多いテーマ(上位2項目)(複数回答)



(対象: 相談窓口を設置している企業 (n=3365)、単位%)【企業調査】

図2 過去3年間にパワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数



- 0件
- 1~2件
- 3~5件
- 6~10件
- 11~20件
- 21~30件
- 31~50件
- 51件以上

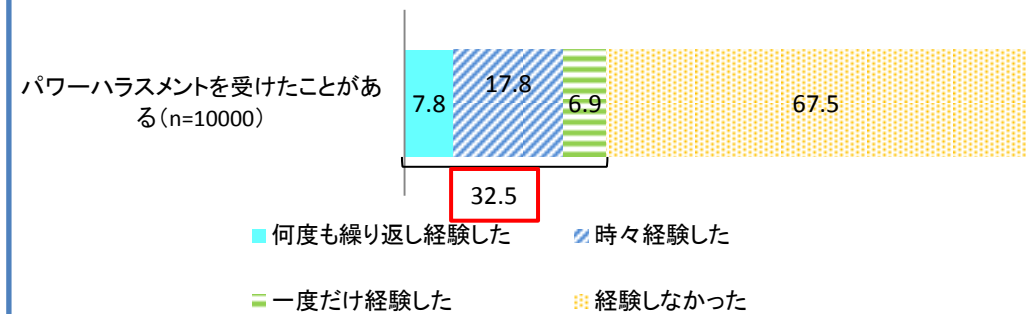
■ パワーハラスメントに該当すると判断した事例はあるが、件数はわからない

■ 無回答

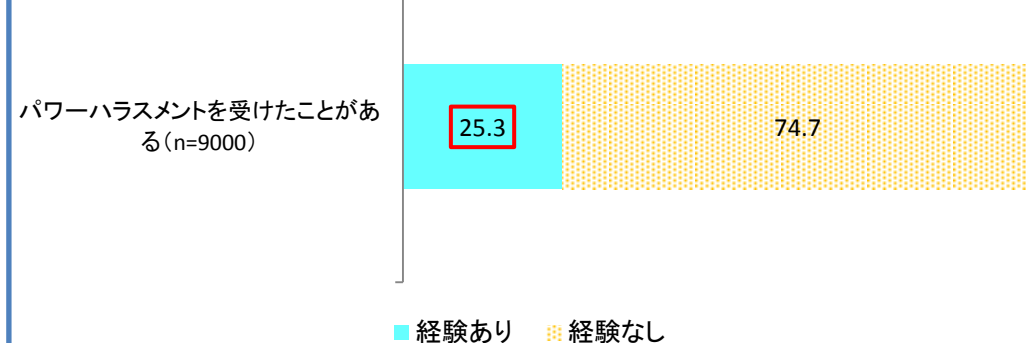
(対象: 全回答者 (n=4587)、単位%)【企業調査】

図3 過去3年間のパワーハラスメントの経験

【平成28年度実態調査】



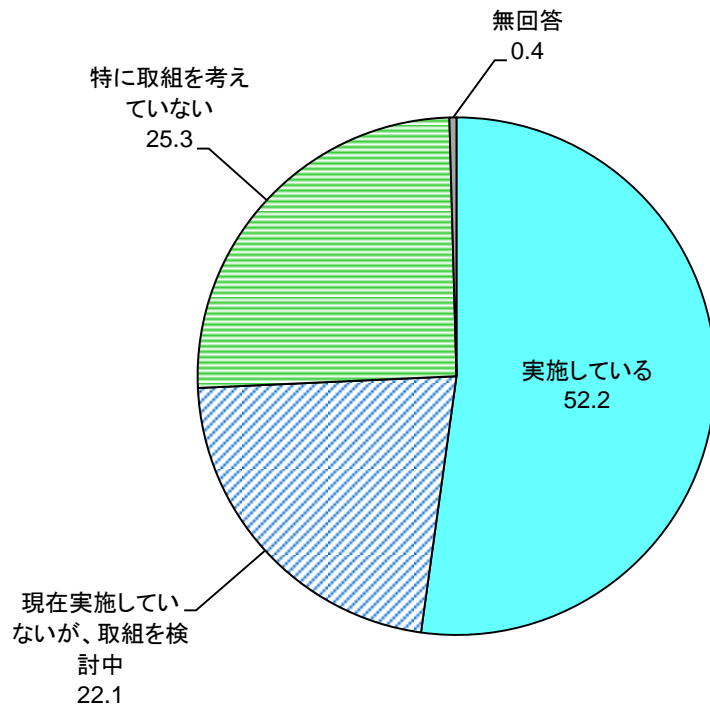
【平成24年度実態調査】



(対象: 全回答者、単位%)【従業員調査】

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%であり、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっている。

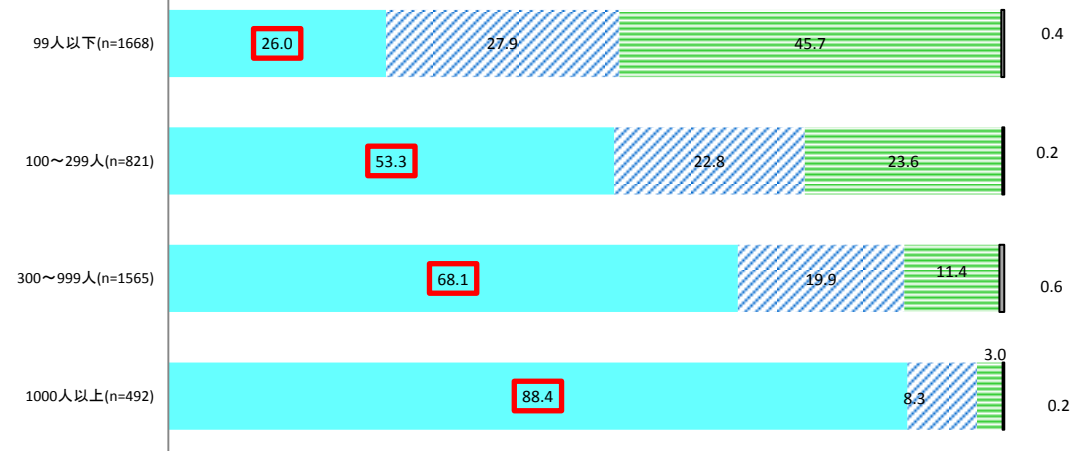
図4 パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況



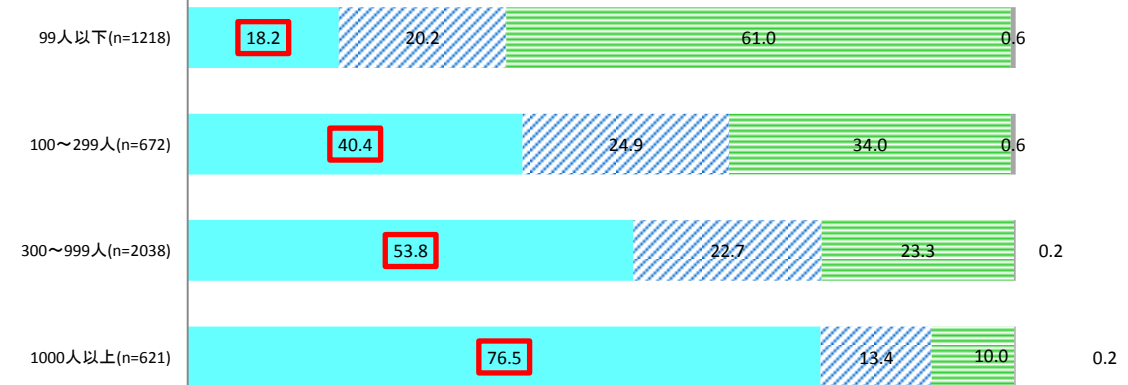
(対象:全回答者(n=4587)、単位%)【企業調査】

図5 パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況(従業員規模別)

【平成28年度実態調査】



【平成24年度実態調査】



■ 実施している ■ 現在実施していないが、取組を検討中 ■ 特に取組を考えていない ■ 無回答  
(対象:全回答者、単位%)【企業調査】



パワーハラスメントに限らず、従業員向け相談窓口を設置している企業は73.4%であり、企業規模が小さくなると設置比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっている。

図6 従業員向けの相談窓口の設置状況

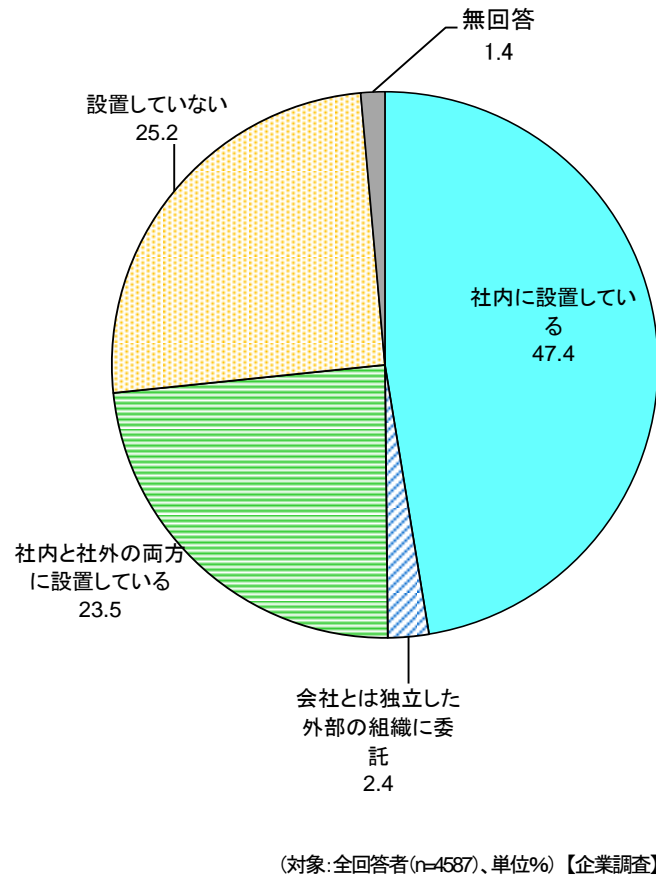
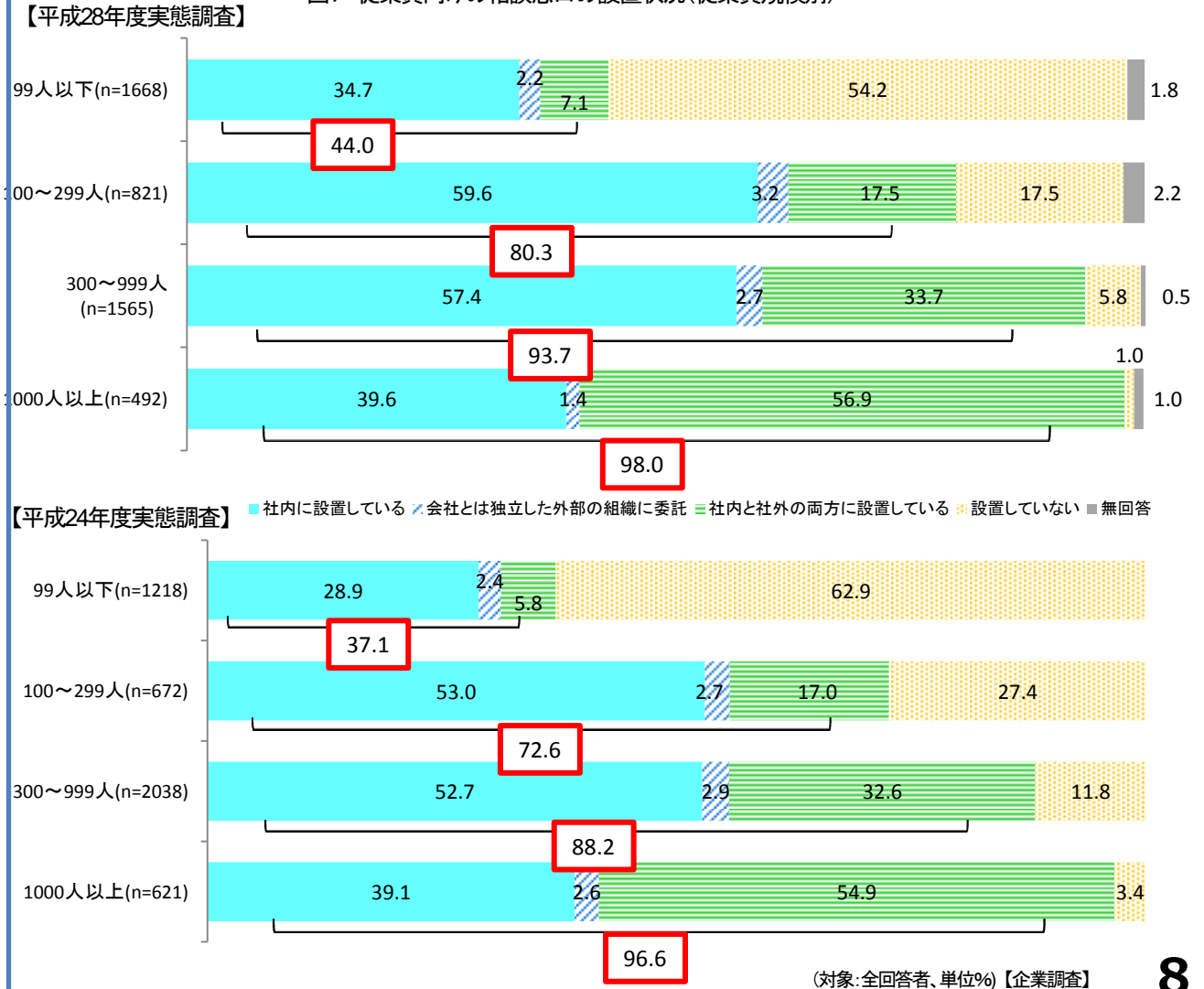
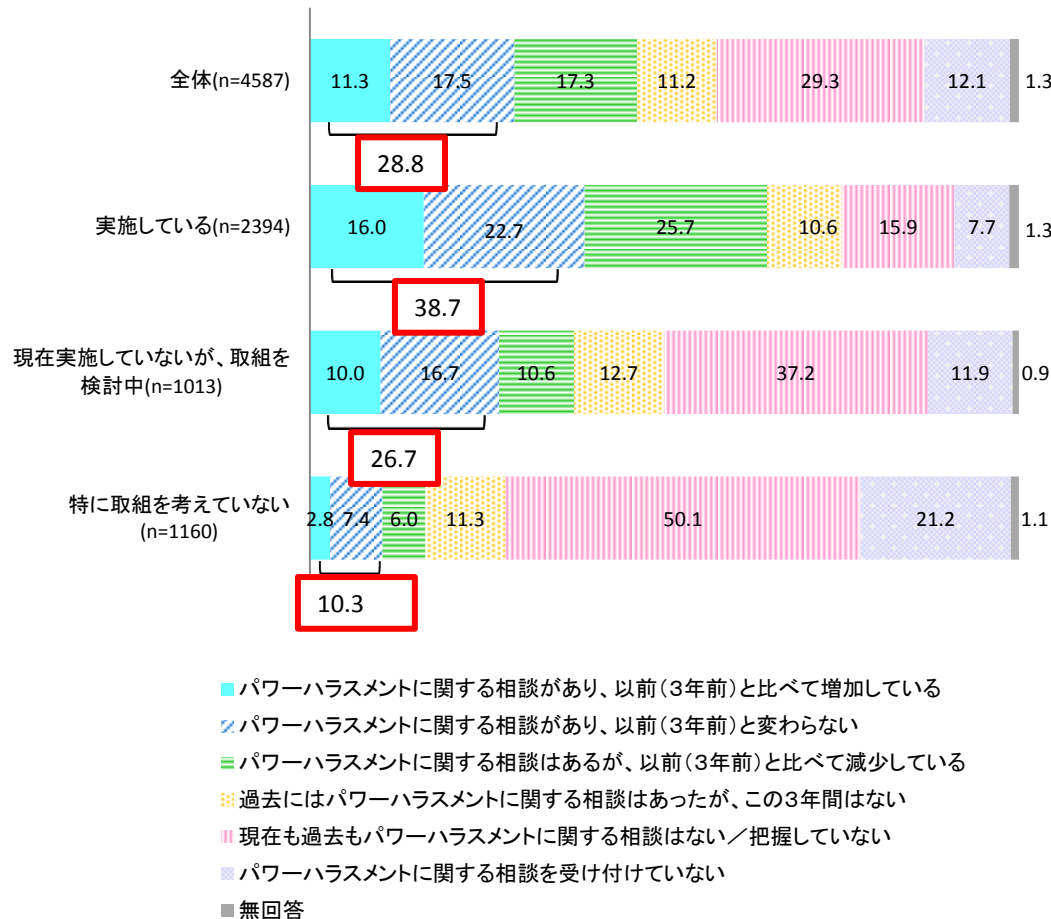


図7 従業員向けの相談窓口の設置状況(従業員規模別)



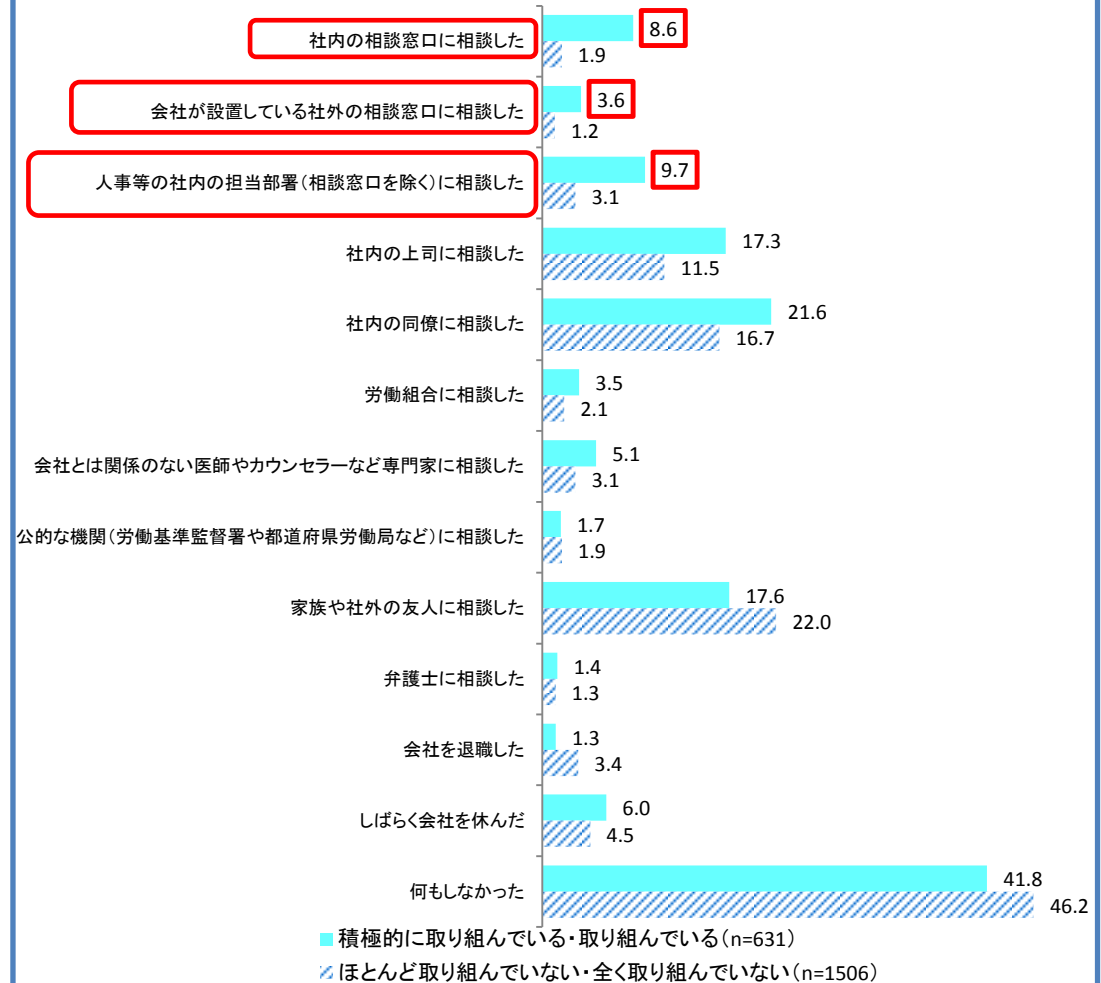
企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を積極的に実施すると、従業員にとってはパワーハラスメントに関する相談がしやすくなるとともに、企業にとってもパワーハラスメントの実態が把握しやすくなる。

図8 パワーハラスメントに関する相談として取り扱った件数の推移



(対象:全回答者、単位%) 【企業調査】

図9 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動(複数回答)

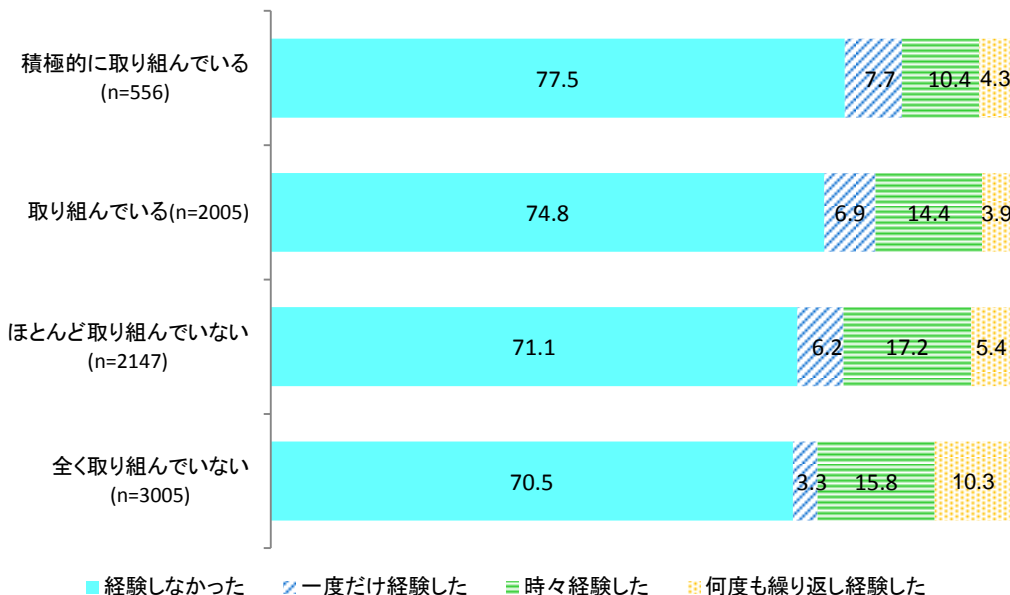


(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者、単位%)

【従業員調査】

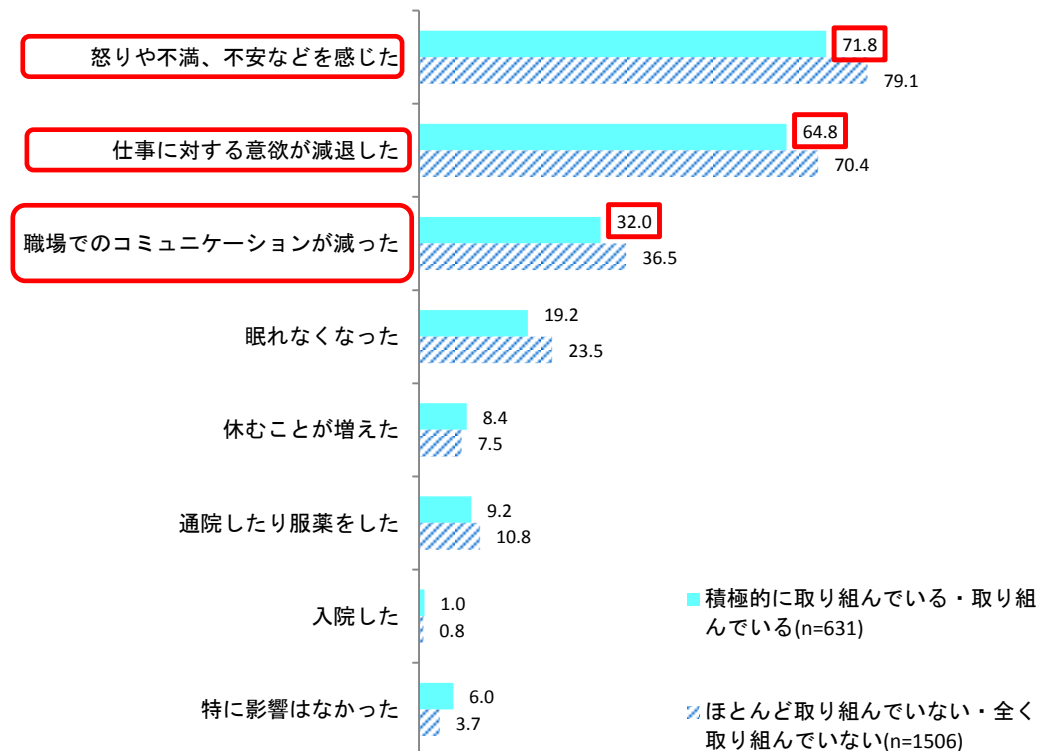
パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を行っている企業で働く従業員は、パワーハラスメントを受けたと感じる比率やパワーハラスメントにより心身への影響があったとする比率が相対的に低くなる。

図10 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた経験



(対象:「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」:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「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」と回答した者のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者  
「経験しなかった」:「積極的に取り組んでいる」、「取り組んでいる」、「ほとんど取り組んでいない」、「全く取り組んでいない」と回答した者のうち、上記以外の者、単位%)【従業員調査】

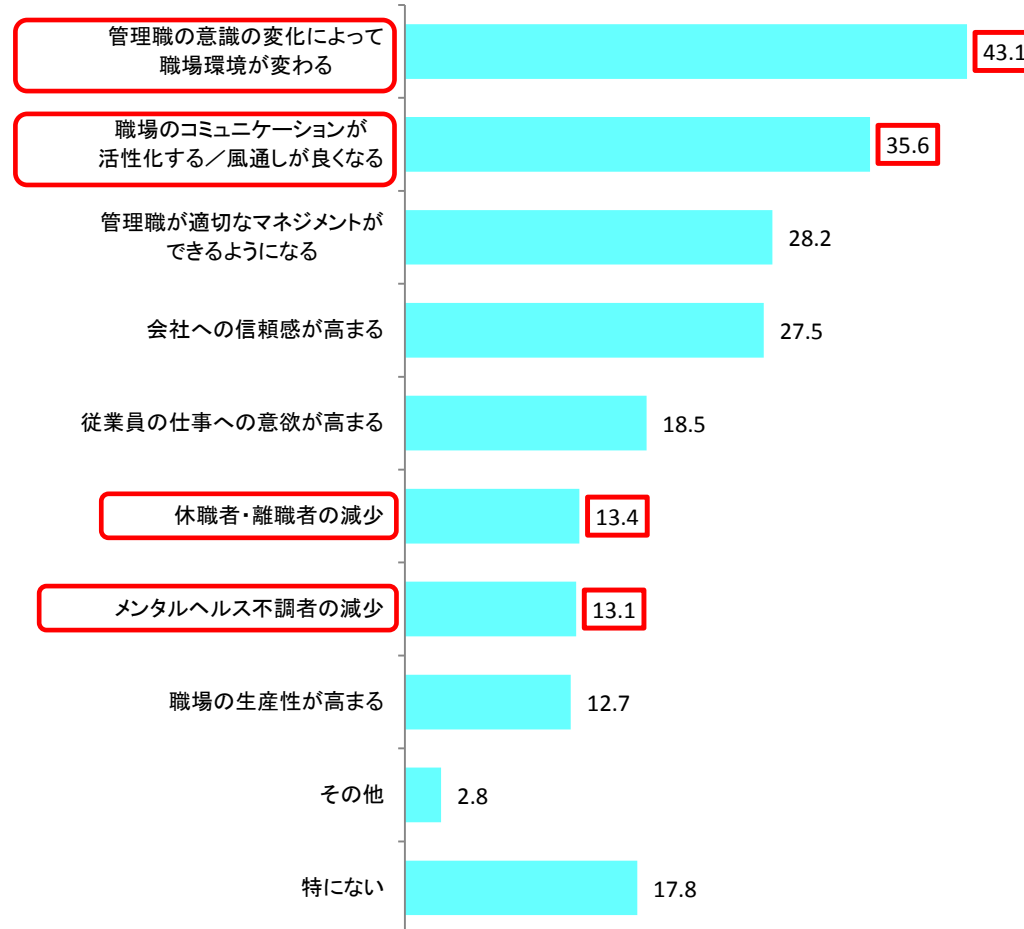
図11 パワーハラスメントを受けたと感じた場合の心身への影響



(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「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」と回答した者のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者、単位%)【従業員調査】

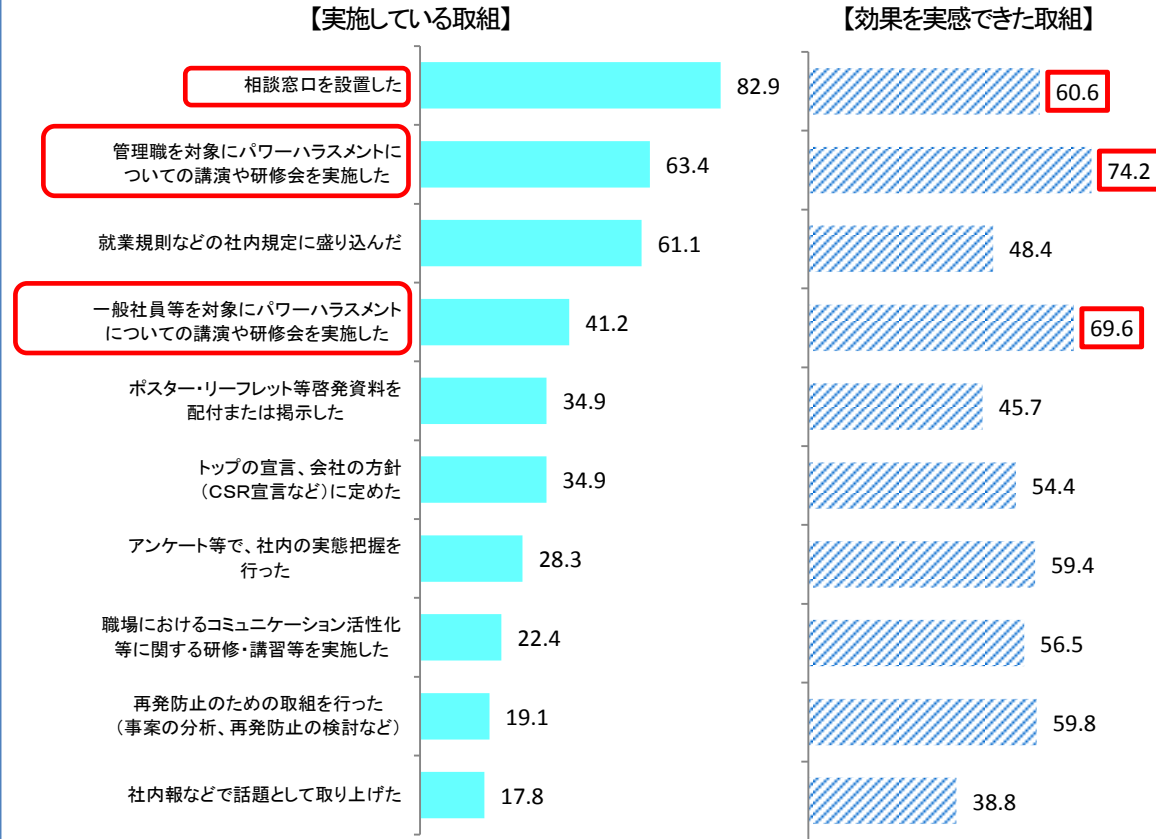
パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「**休職者・離職者の減少**」、「**メンタル不調者の減少**」などの付随効果がみられる。

図12 パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めた結果、パワーハラスメントの予防・解決以外に得られた効果(複数回答)



パワーハラスメントの予防・解決のための**効果が高い取組**として、**相談窓口の設置や従業員向けの研修の実施**を挙げている**企業の比率が高く**、企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組を複数実施**することが、**従業員**にとって、職場環境の改善などの**効果を感じやすい**。

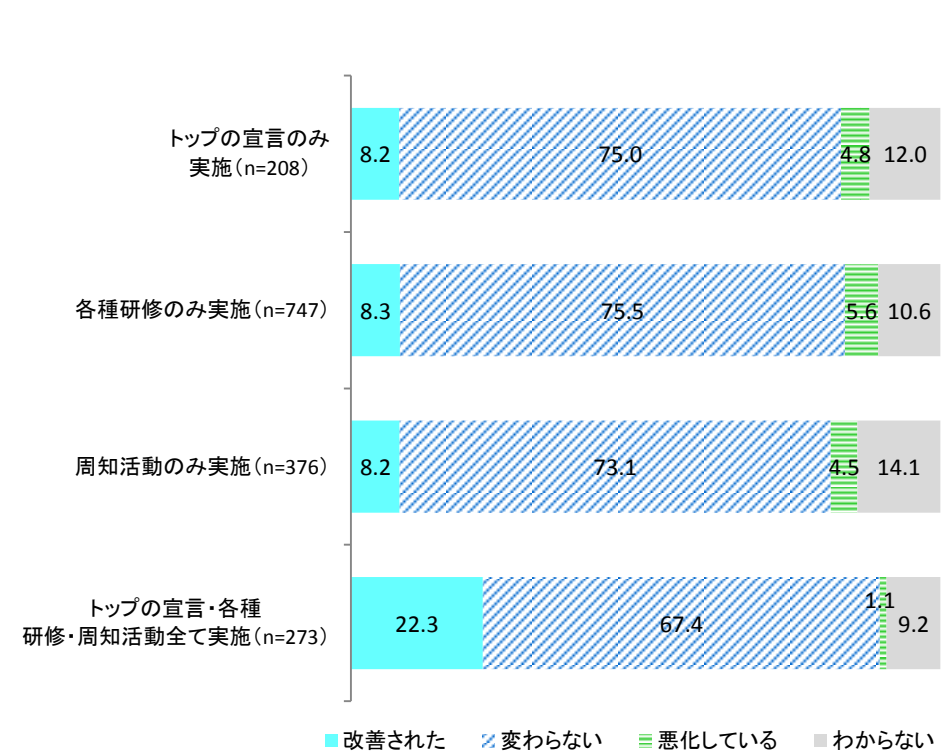
図13 パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組／効果を実感できた取組(複数回答)



(対象: パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業(n=2394)、単位%) 【企業調査】

(対象: それぞれの取組を実施している企業、単位%)

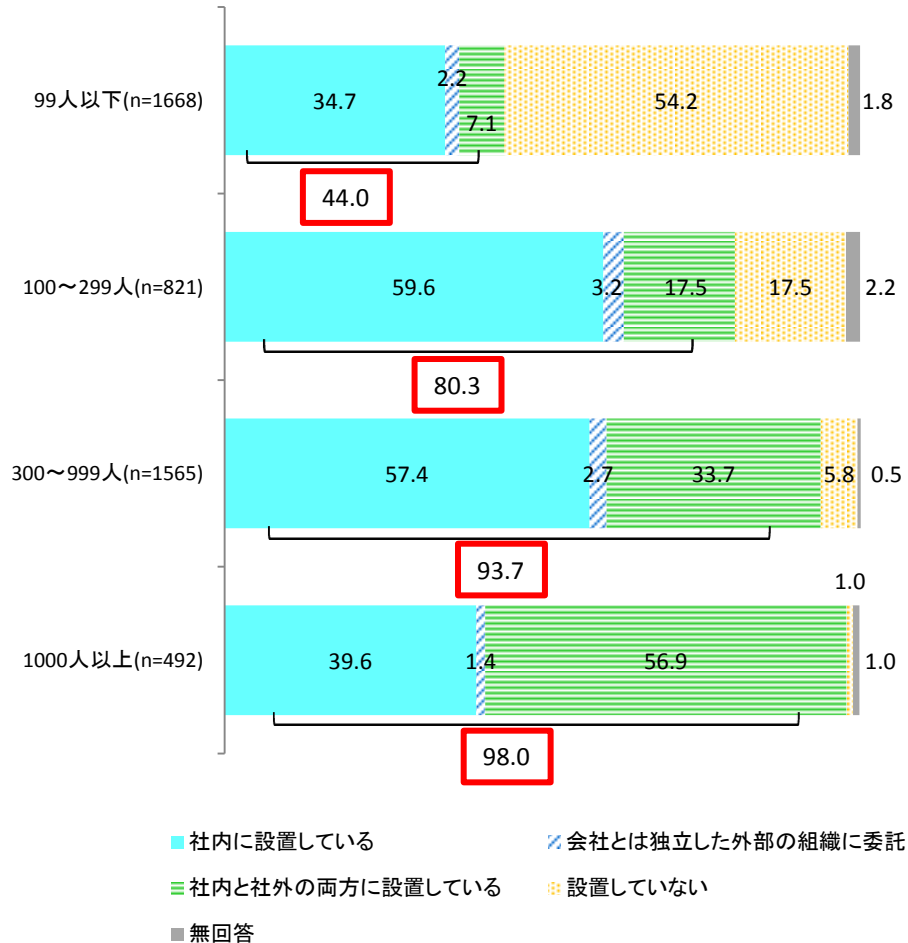
図14 取組内容に応じた「職場の生産性」に関する職場の変化



(対象: 勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組について、「積極的に取り組んでいる」「ほとんど取り組んでいない」と回答した者であって、取組の具体的な内容として、トップの宣言のみ実施、各種研修のみ実施、周知活動のみ実施、トップの宣言・各種研修・周知活動全て実施と回答した者、単位%) 【従業員調査】

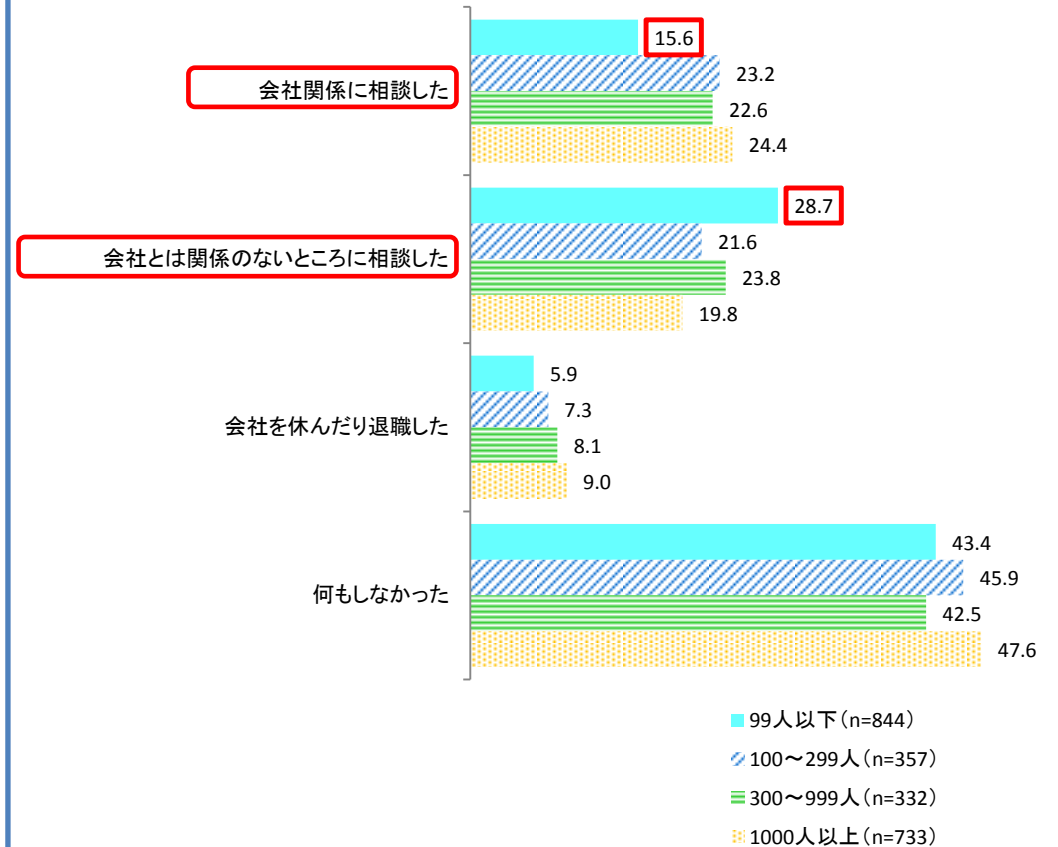
企業規模が小さくなるにしたがい、相談窓口の設置比率が低くなり、パワーハラスメントを受けた場合に企業とは関係のないところに相談する比率が高くなることから、パワーハラスメントの実態が相対的に把握されていない。

図7 従業員向けの相談窓口の設置状況(従業員規模別)(再掲)



(対象:全回答者(n=4587)、単位%) 【企業調査】

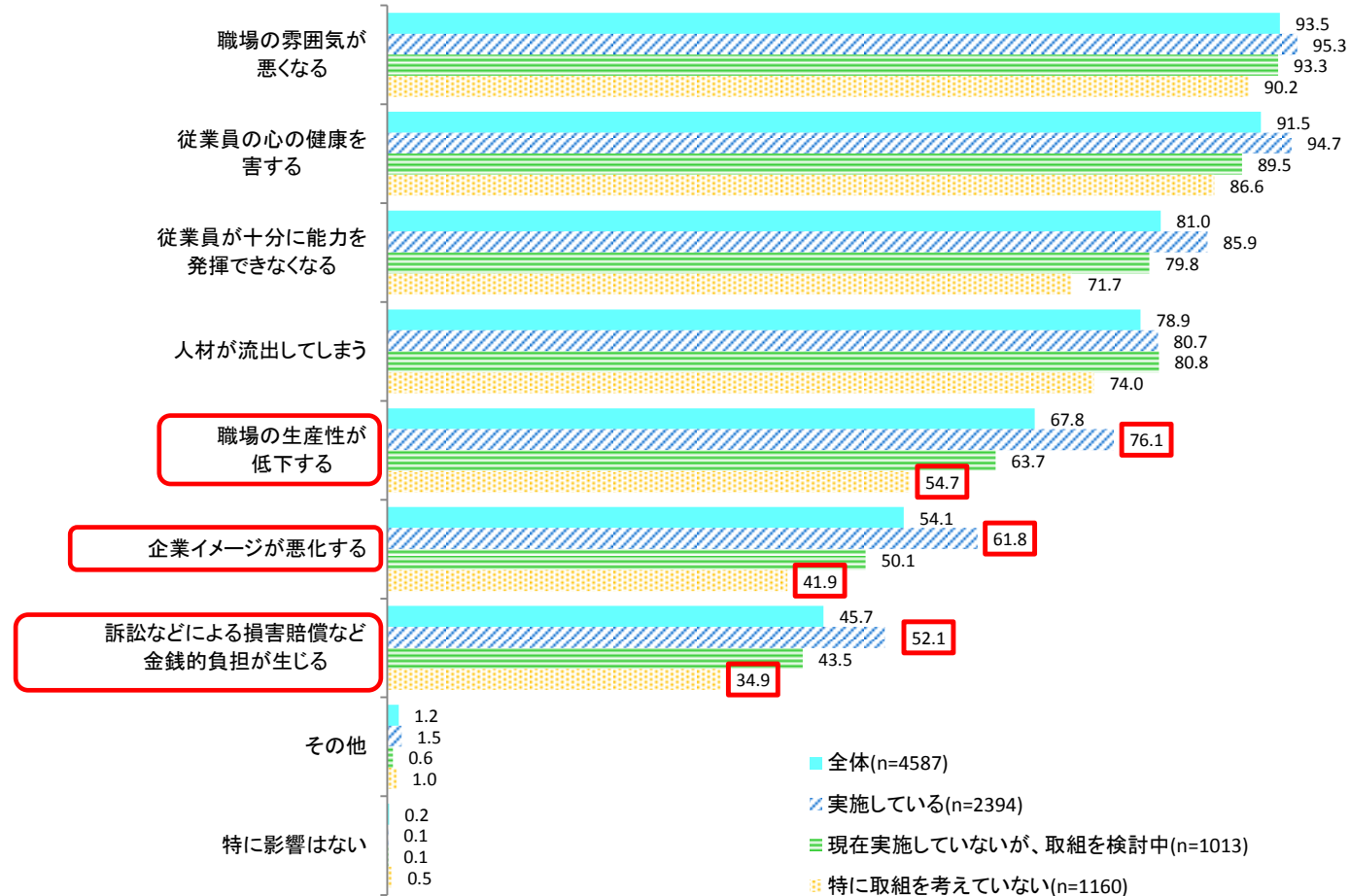
図15 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動(複数回答、従業員規模別)



(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「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」と回答した者のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者、単位%) 【従業員調査】

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を考えていない企業は、「職場の生産性が低下する」、「企業イメージが悪化する」などの認識が取り組んでいる企業に比べて特に低い。

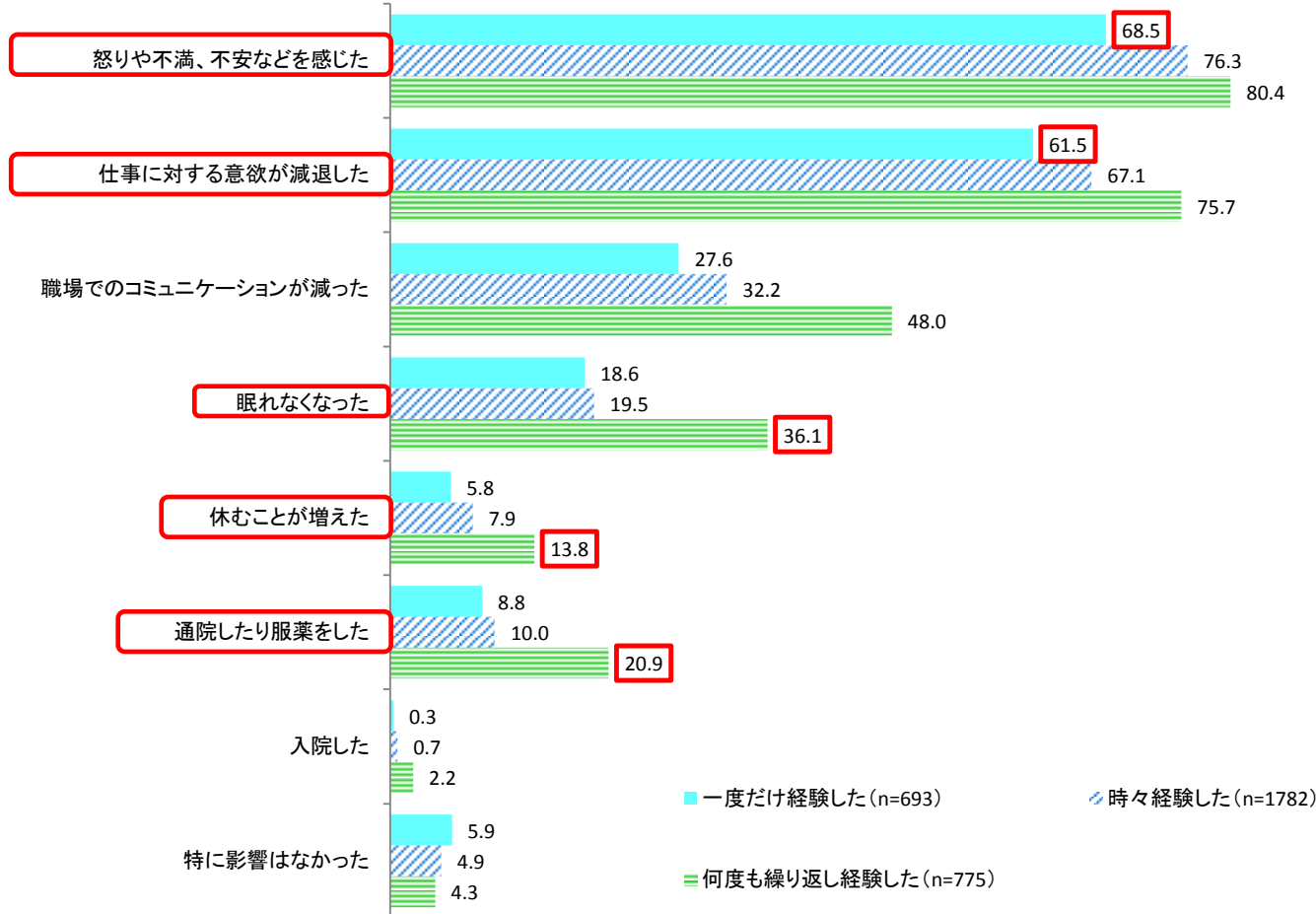
図16 パワーハラスメントが職場や企業に与える影響(複数回答)



(対象:全回答者、単位%)【企業調査】

パワーハラスメントを受けた経験が一度であっても、怒りや不満、仕事に対する意欲の減退などの心身への影響が多く見られ、不眠、休み、通院、服薬などのより深刻な心身への影響は、パワーハラスメントを受けた頻度が高くなるほど比率が大きく高まる。

図17 パワーハラスメントを受けたと感じた場合の心身への影響(複数回答)

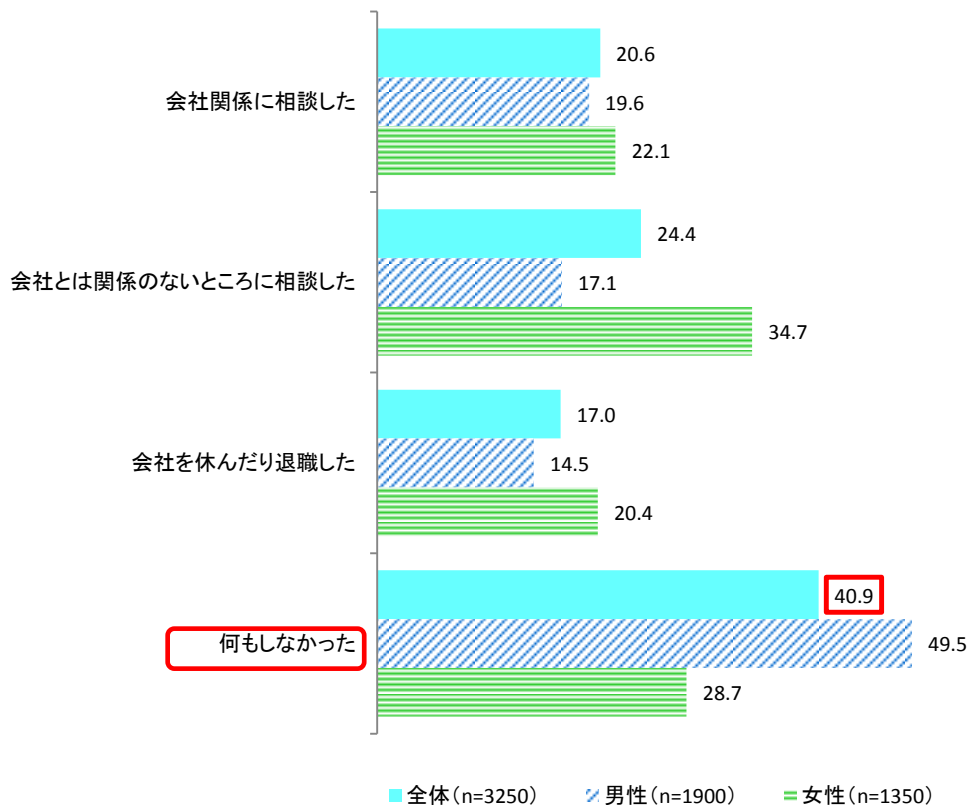


(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者、単位%)【従業員調査】



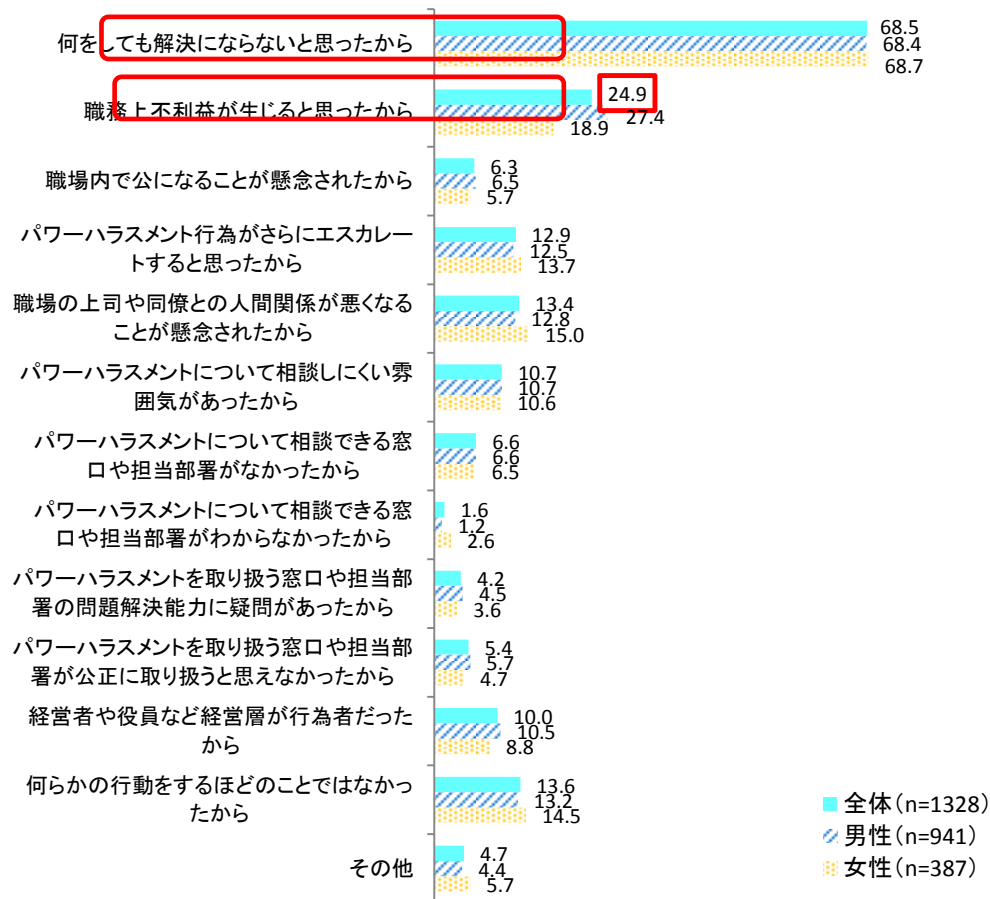
パワーハラスメントを受けたと感じた者が、「何もしなかった」と回答した比率は40.9%であり、その理由として「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」と回答した比率が高い。

図18 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動  
(複数回答、男女別)



(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「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」と回答した者、単位%)【従業員調査】

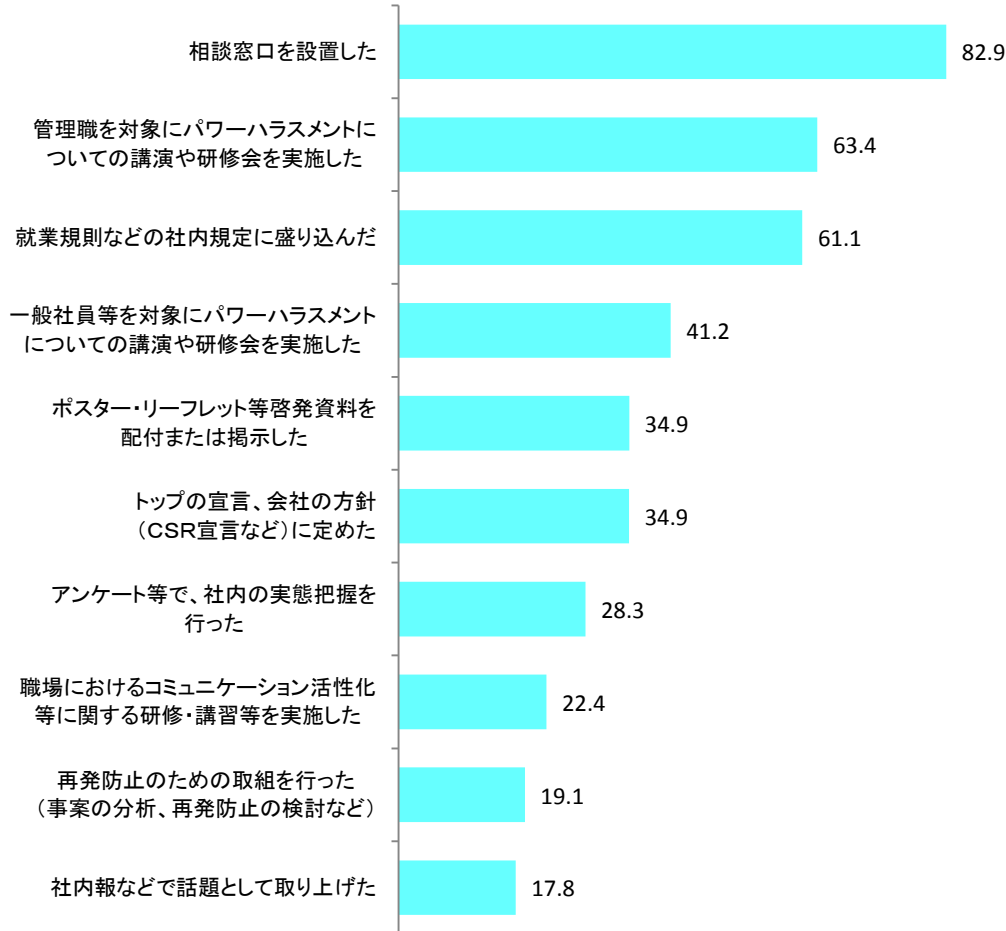
図19 パワーハラスメントを受けたと感じても何もしなかった理由(複数回答、男女別)



(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「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」と回答した者で、かつパワーハラスメントを受けて「何もしなかった」者、単位%)【従業員調査】

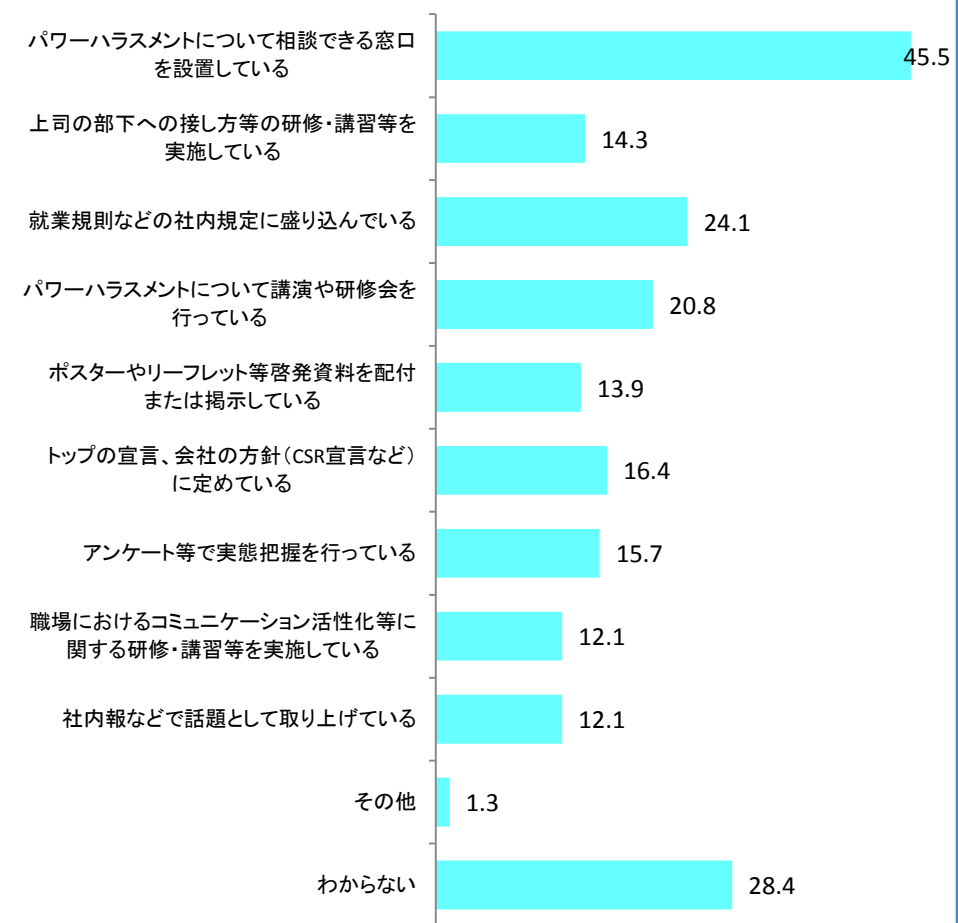
パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組について、企業が実施していると回答した比率よりも従業員が把握していると回答した比率が相対的に低い。

図13 パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組(複数回答)(再掲)



(対象:パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業(n=2394)、単位%)【企業調査】

図20 勤務先の具体的な取組内容(複数回答)



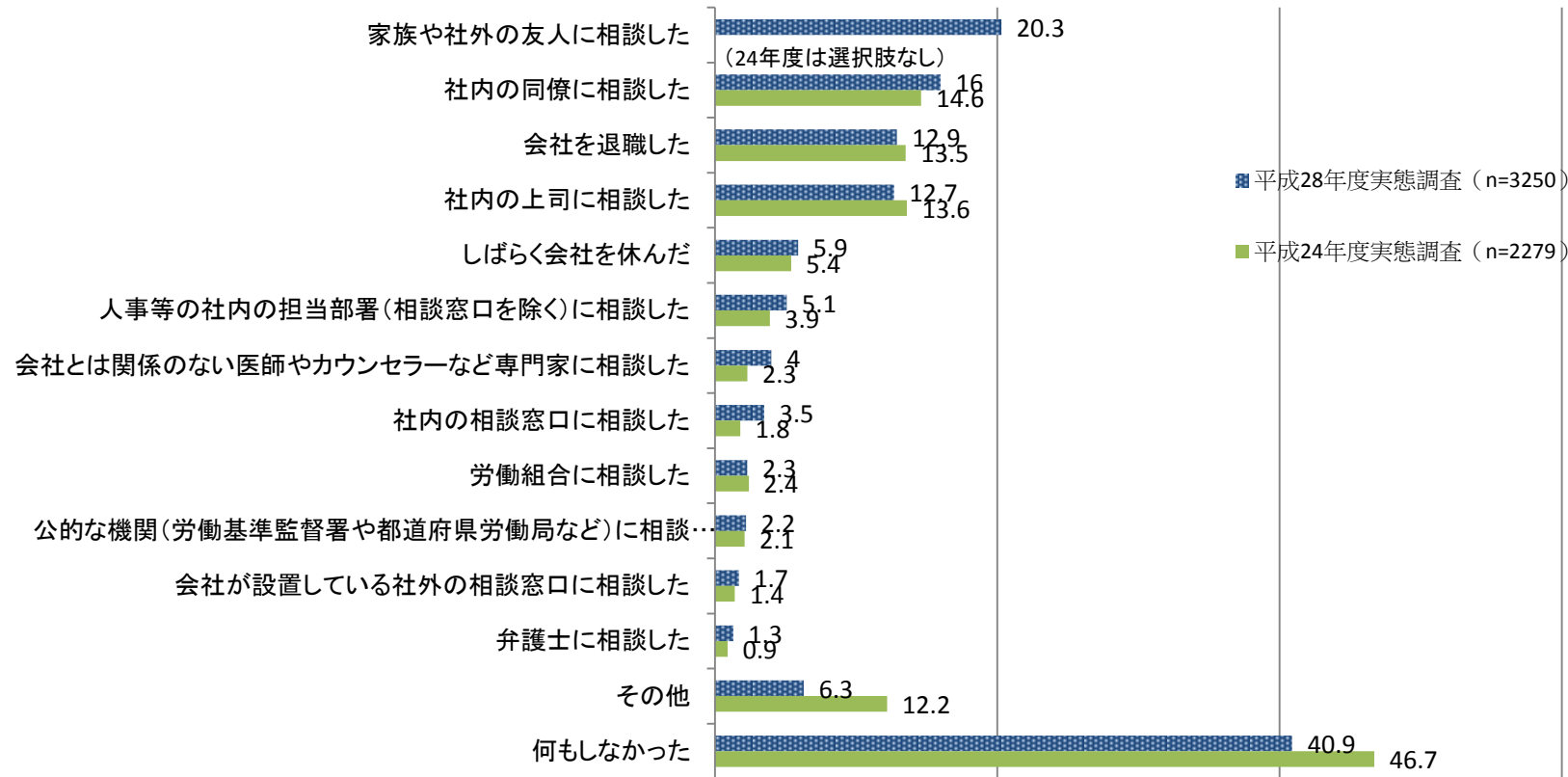
(対象:勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組について、「積極的に取り組んでいる」「取り組んでいる」「ほとんど取り組んでいない」と回答した者(n=4708)、単位%)【従業員調査】

## 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動

(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より作成)

過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動としては、平成24年度実態調査(46.7%)同様「何もしなかった」比率が40.9%と最も高い。具体的な行動としては「家族や社外の友人に相談した」が20.3%で最も高く、「社内の同僚に相談した」(16.0%)、「社内の同僚に相談した」(16.0%)、「会社を退職した」(12.9%)が続いている。

図 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の相談(複数回答)



(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「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」と回答した者、単位%)

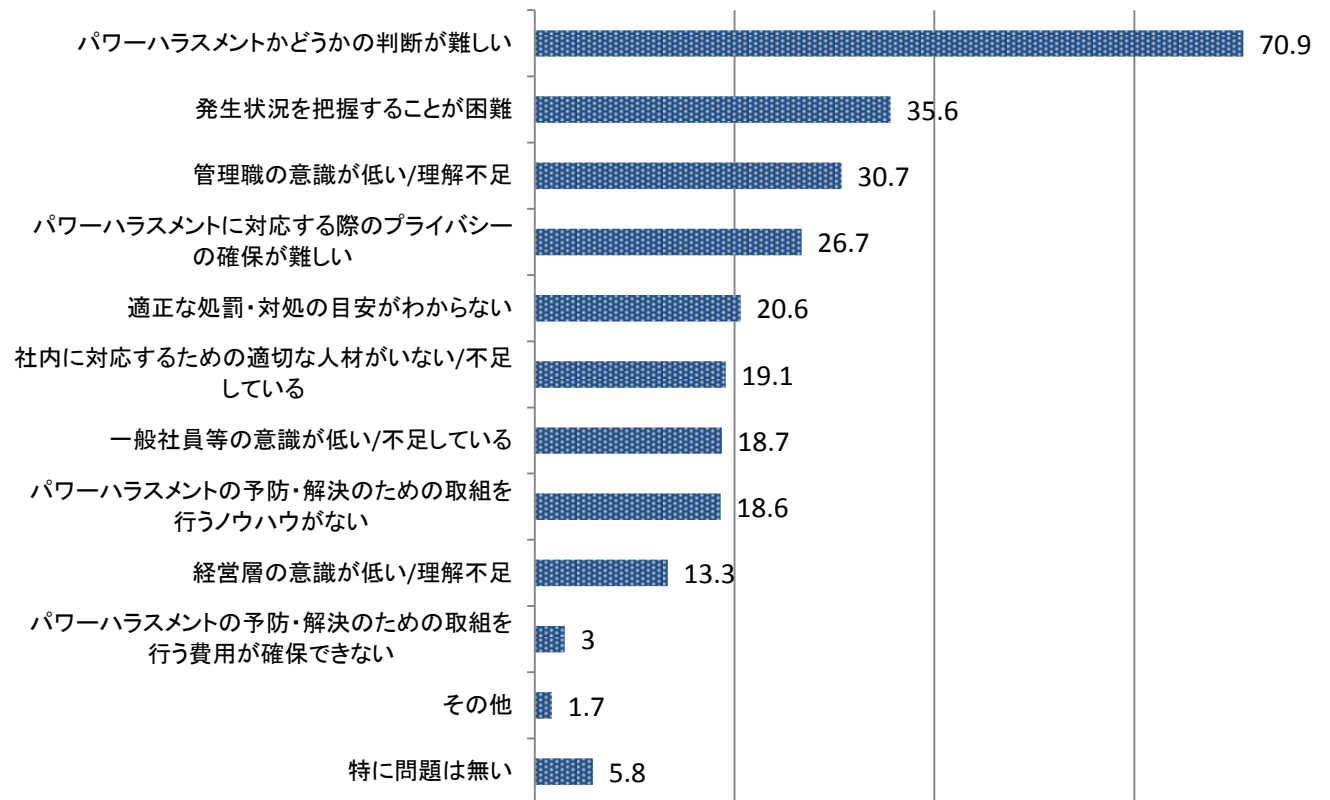
# 【パワーハラメントの定義】

## パワーハラスメントの予防・対策のための取組を進める上での課題、問題点について

(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より作成)

パワーハラスメントの予防・解決の取組を進めるにあたっての課題については、「パワーハラスメントかどうかの判断が難しい」の比率が70.9%で最も高く、次に高い「発生状況を把握することが困難」(36.5%)の約2倍となっている。

図 パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進める上での課題、問題点 (複数回答)



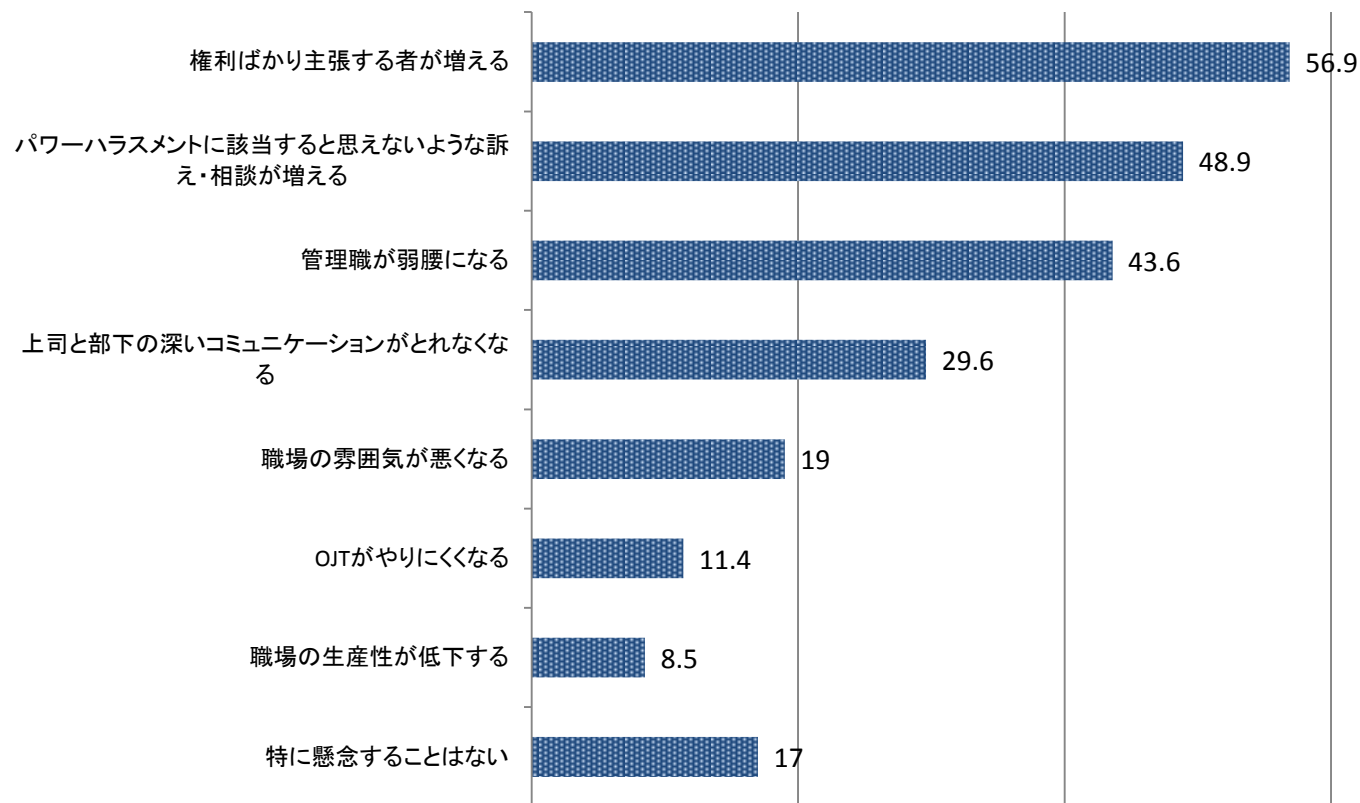
(対象:全回答者(n=4587)、単位%)

## パワーハラスメントの予防・対策のための取組を進めることで起こる問題として懸念されるもの

(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より作成)

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めることで起こる問題として懸念されるものとしては、「権利ばかり主張する者が増える」が56.9%と最も多く、「パワーハラスメントに該当すると思えないような訴え・相談が増える」(48.9%)が続いている。

図 パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めることで起こる問題として懸念されるもの (複数回答)



(対象:全回答者(n=4587)、単位%)

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・グループ報告書(平成24年1月30日)

ワーキング・グループでは、職場のパワーハラスメントの概念・行為類型及び労使の取組について整理。

【職場のパワーハラスメントの概念】

**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う。**

※ 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

【職場のパワーハラスメントの行為類型】(すべてを網羅したものではないことに注意)

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

【予防・解決に向けた労使の取組】

**予防するために:** トップのメッセージ、ルールを決める、実態を把握する、教育する、周知する

**解決するために:** 相談や解決の場を設置する、再発を防止する

『職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言』(平成24年3月15日)

○ WG報告を踏まえ、働く人の誰もが、この問題の当事者となり得ることや、取り組む意義を訴えるとともに、予防・解決に向け、以下の通り、職場の一人ひとりにそれぞれの立場からの行動を呼びかけ。

■ **トップマネジメント:** こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべき。

■ **上司:** 自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。

■ **職場の一人ひとりに期待すること**

・ **人格尊重:** 互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。

・ **コミュニケーション:** 互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。

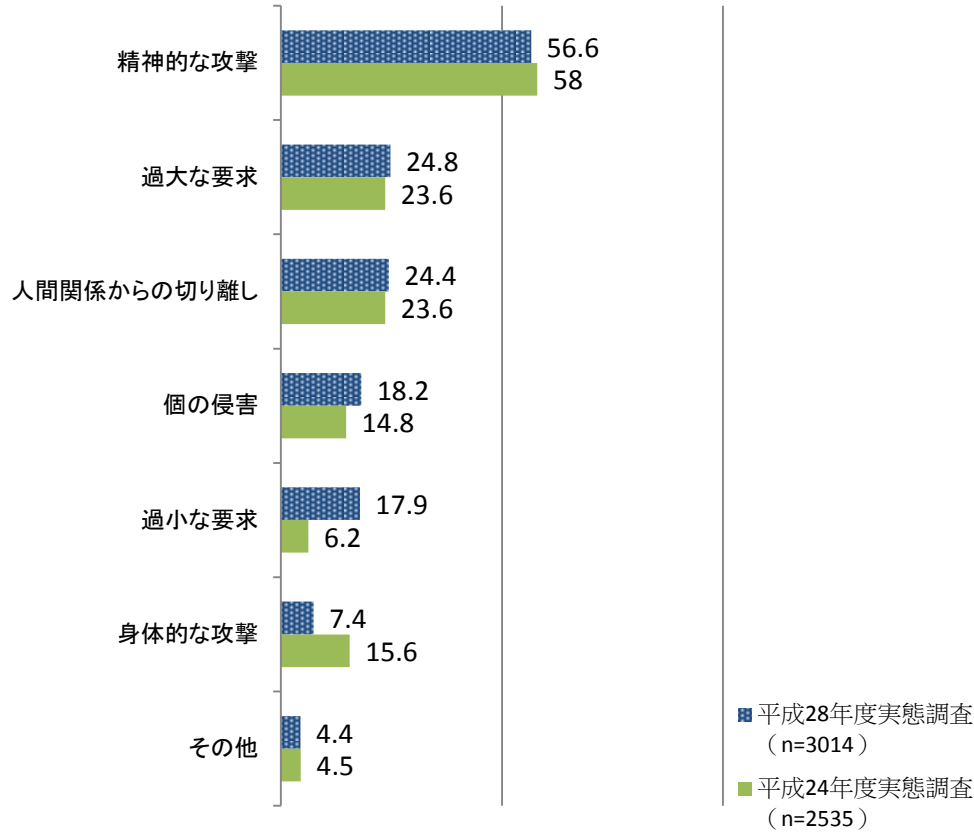
・ **互いの支え合い:** 問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。

# パワーハラスメントの行為者について

(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より作成)

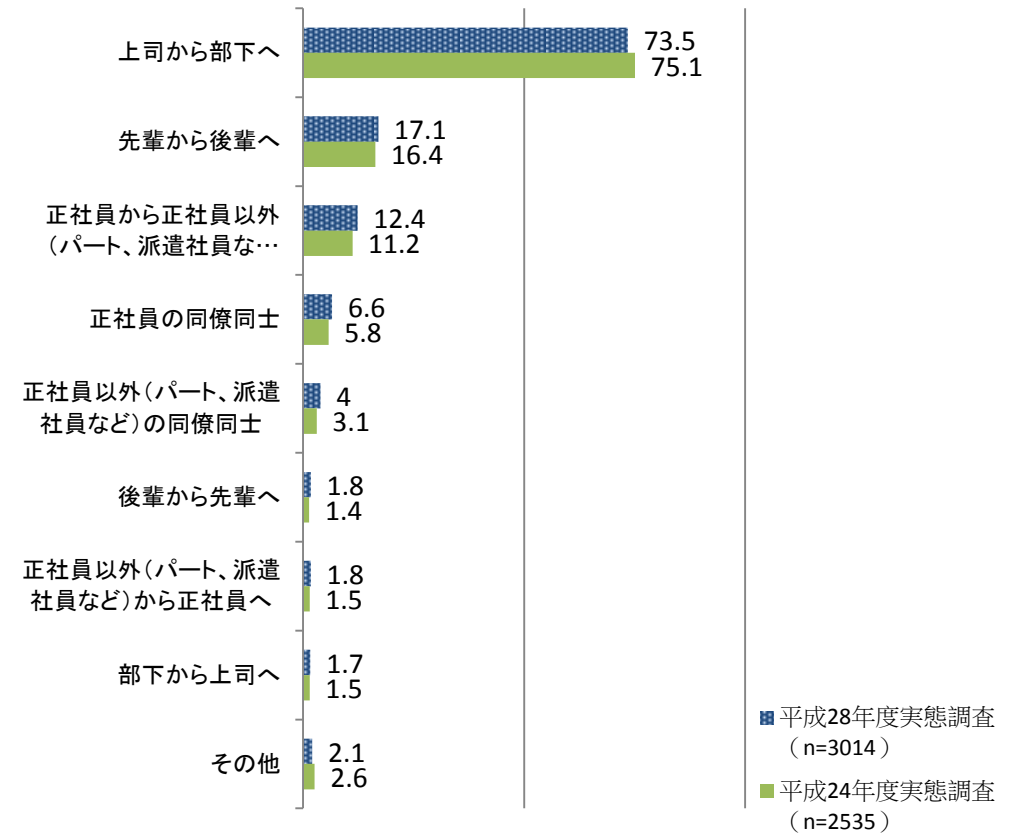
過去3年間にパワーハラスメントを見たと感じたり相談されたパワーハラスメントの、パワーハラスメント行為をしたと思われる者とパワーハラスメントを受けたと思われる者の関係としては「上司から部下へ」の比率が最も高く73.5%である。

図 過去3年間に見たと感じたり相談されたパワーハラスメント行為(複数回答)



(対象:過去3年間にパワーハラスメントを見たり、相談を受けた経験について、「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」と回答した者、単位%)

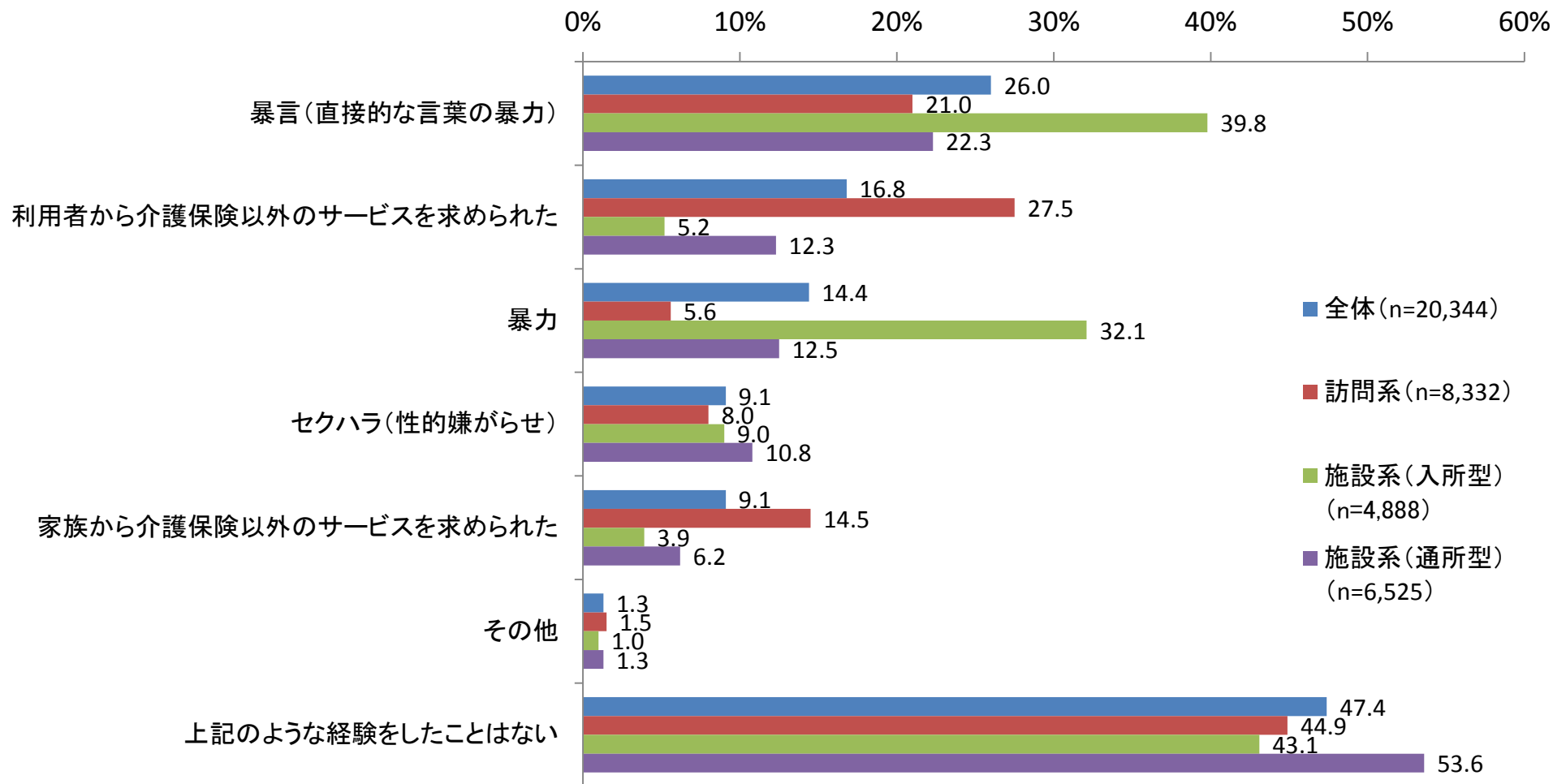
図 過去3年間に見たと感じたり相談されたパワーハラスメントの、パワーハラスメント行為をしたと思われる者とパワーハラスメントを受けたと思われる者の関係(複数回答)



(対象:過去3年間にパワーハラスメントを見たり、相談を受けた経験について、「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」と回答した者、単位%)



利用者から受けたセクハラ・暴力等の経験(複数回答)(介護保険サービス系別)

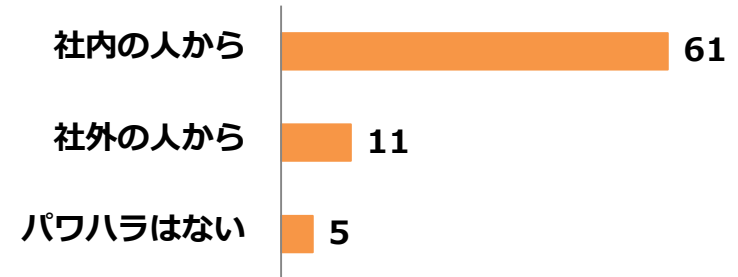


# 社外の人から受けたパワハラ

「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（従業員調査）」より

- 回答者10000人のうち、過去3年間パワハラを受けたことがないと回答した回答者は6750人。
- パワハラを受けたことがあると回答した3250人のうち、「上司から部下」等の社内の人からパワハラを受けたと回答した回答者は3173人、「その他」から受けたと回答した回答者は77人。
- 77人のうち、実際には社内の人からパワハラを受けていた回答者は61人。  
主な行為者は、「経営者、社長、役員」「他部署の人」「親会社の社員」。
- 77人のうち、社外の人からパワハラを受けた回答者は11人。  
主な行為者は、「取引先」「発注者」「元請」「客」。
- 77人のうち、5人は「パワハラを受けていない」と回答。

パワハラの行為者を「その他」と回答した77人の回答内容



## 社外の人間からのパワハラ（11人の回答内容）

注）11人の回答内容については非公表

回答者（業種）	回答者（職種）	パワハラの行為者	パワハラの行動分類
その他（※）	サービス職（※）	上司、取引先の常務	精神的な攻撃、過大な要求
医療、福祉	サービス職	利用者	精神的な攻撃、過大な要求、個の侵害
その他	専門技術職	得意先	人間関係からの切り離し
製造業	事務職	上司、取引先	精神的な攻撃、人間関係からの切り離し
情報通信業	専門技術職	顧客	精神的な攻撃、過大な要求
その他	管理職	客	精神的な攻撃
その他サービス業	事務職	会員	精神的な攻撃
医療、福祉	管理栄養士	上司、委託先の社長	精神的な攻撃
学術研究、専門・技術サービス業	専門技術職	病院側の管理栄養士から委託側への栄養士	人間関係からの切り離し
その他	管理職	お客様	過小な要求
製造業	製造・生産工程職	元請けの社長から下請けの社員へ	身体的な攻撃、精神的な攻撃

（※）過去の勤務先で受けたパワハラのため、パワハラを受けた時点での業種・職種ではない

# 職場におけるセクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとの枠組みの比較

第5回検討会資料

## 1. 定義

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に関する ハラスメント	職場における育児休業等に関する ハラスメント
<p>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</p> <p>&lt;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(平成24年1月)&gt;</p>	<p>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 ※1</p> <p>&lt;男女雇用機会均等法第11条&gt;</p> <p>※1については、関連する通達(別紙の参考資料参照)において「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、一定の客観性が必要であり、具体的には、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当である旨を示している。</p> <p>また、労働者が明確に意に反することを示しているにも関わらず、さらに行われる性的言動は職場におけるセクシャルハラスメントと解され得る旨を示している。</p>	<p>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、妊娠又は出産に関する事由であっ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</p> <p>&lt;男女雇用機会均等法第11条の2&gt;</p>	<p>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</p> <p>&lt;育児・介護休業法第25条&gt;</p>
<p><b>注) 従来から規定されていた事業主による不利益取扱いの禁止に加えて、平成29年1月1日より、上司や同僚による言動に対して、事業主による防止措置を義務づけ</b></p>			

## 2. 行為の態様①(類型)

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に関する ハラスメント	職場における育児休業等に関する ハラスメント
<p>職場のパワーハラスメントの行為類型としては、以下のものが挙げられる。ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではないことに留意する必要がある</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 身体的な攻撃(暴行・傷害)</li> <li>○ 精神的な攻撃(脅迫・暴言等)</li> <li>○ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)</li> <li>○ 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)</li> <li>○ 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)</li> <li>○ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)」</li> </ul> <p>&lt;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(平成24年1月)&gt;</p>	<p>○ 対価型セクシャルハラスメント 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること</p> <p>○ 環境型セクシャルハラスメント 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること※2</p> <p>※2部分については、関連する通達(別紙の参考資料参照)において、単に性的言動があるのみでは就業環境が害されたことにはならず、一定の客観的要件が必要である旨等を示している。</p> <p>&lt;事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)&gt;</p>	<p>○ 制度等の利用への嫌がらせ型 その雇用する女性労働者の労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの</p> <p>○ 状態への嫌がらせ型 その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるもの</p> <p>なお、業務分担や安全配慮等の観点から客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない</p> <p>&lt;事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成28年厚生労働省告示第312号)&gt;</p>	<p>○ 上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの</p> <p>なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しない</p> <p>&lt;子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)&gt;</p>

### 3. 行為の態様②(典型的な例)

第5回検討会資料

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に 関するハラスメント	職場における育児休業等に関する ハラスメント
<p>—</p>	<p>○ 対価型セクシュアルハラスメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇</li> <li>・ 出張中の車中において上司が労働者の腰部等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をする</li> <li>・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格</li> </ul> <p>○ 環境型セクシュアルハラスメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下</li> <li>・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかない</li> <li>・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できない</li> </ul> <p>&lt;事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)&gt;</p>	<p>○ 制度等の利用への嫌がらせ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度等の利用の請求や利用 等にあたって、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆 ※3</li> <li>・ 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を上司や同僚が阻害 ※4</li> <li>・ 制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする ※5</li> </ul> <p>○ 妊娠したこと、出産したこと等の状態への嫌がらせ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性労働者が妊娠等したことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆</li> <li>・ 女性労働者が妊娠等したことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする ※6</li> </ul> <p>※3～6部分については、それぞれ、関連する通達(別紙の参考資料参照)において、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な女性労働者に与える影響を考慮する必要がある旨等を示している。</p> <p>&lt;事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成28年厚生労働省告示第312号)&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 解雇その他不利益な取扱いを示唆</li> <li>・ 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害 ※7</li> <li>・ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする</li> </ul> <p>※7部分については、関連する通達(別紙の参考資料参照)において、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指す旨を示している。</p> <p>&lt;子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)&gt;</p>

# 職場におけるセクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとの枠組みの比較

## 4. 行為者・職場の範囲

第5回検討会資料

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に関する ハラスメント	職場における育児休業等に関する ハラスメント
<b>行為者</b>			
<p>事業主、上司、同僚</p> <p>&lt;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(平成24年1月)&gt;</p>	<p>事業主、上司、同僚に限らず、顧客取引先、患者、生徒等も行為者になり得る ※8</p> <p>※8については、別紙の関連通達「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について(平成18年10月11日雇発第1011002号)」(別紙の参考資料参照)において示している。</p>	<p>上司、同僚</p> <p>&lt;事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成28年厚生労働省告示第312号)&gt;</p>	<p>上司、同僚</p> <p>&lt;子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)&gt;</p>
<b>職場</b>			
—	<p>事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる</p> <p>&lt;事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)&gt;</p> <p>&lt;事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成28年厚生労働省告示第312号)&gt;</p> <p>&lt;子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)&gt;</p>		

## 5. 対策・事業者が講ずべき措置の内容

職場における パワーハラスメント	職場における セクシャルハラスメント	職場における妊娠・出産等に関する ハラスメント	職場における育児休業等に関する ハラスメント
<p>&lt;取組例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ トップのメッセージ</li> <li>・ ルールを決める</li> <li>・ 実態を把握する</li> <li>・ 教育する</li> <li>・ 周知する</li> <li>・ 相談や解決の場を設置する</li> <li>・ 再発を防止する</li> </ul> <p>&lt;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(平成24年1月)&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発</li> <li>・ 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</li> <li>・ 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</li> </ul> <p>・ 併せて講ずべき措置(プライバシーの保護、相談・協力を理由とする不利益取扱いを禁止する定め)</p> <p>&lt;事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発</li> <li>・ 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</li> <li>・ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応</li> <li>・ 職場における妊娠・出産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(業務体制の整備)</li> </ul> <p>・ 併せて講ずべき措置(プライバシーの保護、相談・協力を理由とする不利益な取扱禁止の定め、周知)</p> <p>&lt;事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)&gt;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発</li> <li>・ 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</li> <li>・ 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応</li> <li>・ 職場における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(業務体制の整備)</li> </ul> <p>・ 併せて講ずべき措置(プライバシーの保護、相談・協力を理由とする不利益な取扱禁止の定め、周知)</p> <p>&lt;子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業者が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)&gt;</p>

# 裁判例において違法性等が認められた例

## 違法性等が認められた例

## 違法性等が認められなかった例



<p>身体的な攻撃</p>	<p>【直接的身体的な攻撃】 ○殴打、足蹴りをする</p>		
<p>精神的な攻撃</p>	<p>【人格を否定する発言】 ○休暇中に出勤を命令し、それを拒んだことに対して、辞職を強いるような発言をする</p> <p>【誹謗中傷・風説の流布】 ○上司を中傷するビラを配布 ○他の従業員の面前で横領行為の犯人扱いする</p>	<p><b>判断にあたり考慮されている点(※)</b></p>	<p>○顧客から苦情を受けたため、テレアポ業務の担当に対して、声を大きくすること、電話の件数をこなすのではなくアポイントの取得を目指すことなどを指導</p> <p>○販売担当者が販売実績を知らないことに対して、「その程度のことは把握しておくように」と注意</p>
<p>人間関係からの切り離し</p>	<p>【懲罰的な隔離、孤立化】 ○産休をとったこと等を理由として仕事を外し、4年半別室に隔離し、さらに7年近く自宅研修させる ○社長の意に沿わない従業員に対して、退職に追い込むために配転命令を発令し、他の従業員を扇動して退職勧奨する</p>	<p>○指導監督・業務命令を逸脱した行為の有無</p> <p>○行為者の動機・目的・受け手との関係</p>	
<p>過大な要求</p>	<p>【過大な業務・ノルマの強制】 ○1年以上にわたり、他の従業員より高いノルマを課し、達成できないことに対して人前で叱責</p> <p>【業務上の必要が無い命令】 ○運転手に対して、接触事故を理由に1ヶ月間の炎天下での除草作業を含む下車勤務命令を出す ○販売目標未達成の罰として、研修会でコスチュームの着用を強要</p>	<p>○受け手の属性</p> <p>○行為の継続性回数、加害者の数 等</p>	<p>○不正経理を是正する指示をしたにもかかわらず、1年以上是正されなかったことに対して叱責</p> <p>○至急の業務を命令した後、進捗を確認することなく、部下が進捗を報告しなかった旨を責めるメールを送信し帰宅</p>
<p>過小な要求</p>	<p>【恣意的な降格・配置転換】 ○管理職(課長)を退職させるため、受付窓口業務に配置転換 ○内部通報した社員を新入職員と同じ職務に配置転換</p>	<p>○受け手が身体的、精神的に抑圧された程度</p>	<p>○経営上の理由により、多数の管理職を一斉に権限のない役職に降格</p>
<p>個の侵害</p>	<p>【思想・信条の侵害】 ○特定の政党の党員であることを理由とし、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、ロッカー等を無断で開けて私物の写真撮影をしたりする</p> <p>【年次有給休暇、育児休業など権利取得の妨害】 ○リフレッシュ休暇取得後間もない時期に年次有給休暇取得の申請をしたことに対して、「そんなに休むと、上は必要ない人間だと言う」などの発言をし、休暇申請取下げに至らしめる</p>	<p>○人格権侵害の程度</p>	



裁判例において、不法行為責任あるいは債務不履行責任が問われた場合等の違法性等の判断にあたっては、以下のような点が考慮されている。セクシュアルハラスメントの事案と異なり、指導監督・業務命令との関係が問題となる事案が多い。

- **指導監督・業務命令を逸脱した行為の有無**
  - ・ 業務と明らかに関連性のない行為
  - ・ 権限の範囲を逸脱し、裁量権の濫用とされる行為
  - ・ 社会通念上許容される業務指導の範囲を超えた行為(手段、態様)
- **行為者の動機・目的・受け手との関係**
  - ・ 不当な動機、目的に基づくもの(例:指導のためではなくみせしめとして行う行為等)
  - ・ 単なる私的目的に基づくもの
- **受け手の属性**
  - ・ 平均的な心理的耐性を持つ者に対する心理的負荷の程度を勘案したもの
  - ・ 受け手の状況を勘案したもの(例:新入社員等)
- **行為の継続性(回数)、加害者の数等**
- **受け手が身体的、精神的に抑圧された程度**
- **人格権侵害の程度**

【パワーハラスメント防止対策の基本的方向について】

## 現行制度において職場のパワーハラスメント等に適用され得る措置、対策等

		制度の概要	法律等の根拠
事後的措置	刑事上の制裁	行為者の処罰(傷害罪、暴行罪、脅迫罪、強要罪、名誉毀損罪、侮辱罪)	刑法204条、208条、222条、223条、230条、231条
	民事上の救済	訴訟、労働審判等による損害賠償(債務不履行(安全配慮義務違反))、不法行為) 民間事業者による紛争解決手続(和解の仲介)	民法415条、民法709条・715条、労働契約法第5条、裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律
	相談対応	総合労働相談コーナーにおける相談	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条
	助言、指導	労働局長による当事者に対する助言、指導	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条
	あっせん	都道府県労働局の紛争調整委員会によるあっせん	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条
	労災補償	業務上の事由による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に係る保険給付	労働者災害補償保険法第2条の2
	予防的措置	職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議の提言に基づく周知・啓発等(※1) 「過労死等ゼロ」緊急対策に沿ったメンタルヘルス・パワハラ防止対策(※2)	—

(※1) 当該提言を踏まえた各企業等における予防的措置(トップのメッセージ発信、教育等)や事後的措置(相談・解決の場の設置、再発防止等)を促すため、ポータルサイトの運営、企業向け対策導入マニュアルの配布等を実施。

(※2) メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性や予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行うことや、精神障害の労災認定が複数あった企業の本社へのパワハラ防止も含めたメンタルヘルス対策の指導を実施。

対応方針	対応策の例	効果	課題
<p>パワーハラスメント防止のために事業主が取り組む措置を明確化する。</p>	<p>予防措置、事後措置について、事業主に対応を義務づける。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業主により、職場風土の改善も含め、防止対策が促進される。</li> <li>○ 違反があった場合に行政が指導できる。</li> <li>○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 行為者に対する制裁としての効力は弱い。</li> <li>○ パワーハラスメントについての共通認識がない中で対応を義務づけた場合、現場で実質的な対応が伴わない懸念がある。</li> <li>○ 業務上の適正な指導との境界線が明確ではなく、パワーハラスメントの定義の明確化が難しい</li> </ul>
<p>パワーハラスメントが民事訴訟、労働審判の対象になることを明確化する。</p>	<p>事業主はパワーハラスメントが起こらないように配慮する義務があることを明確化する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業主により、職場風土の改善も含め、実情を踏まえた自主的な防止対策が促進される。</li> <li>○ 先進的な取組や特定の業態向けの取組も含めた幅広い取組を推奨できる。</li> <li>○ 幅広い取組の中から効果の高い取組を収集・啓発することで、現場の実質的な対応が進む。</li> <li>○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 行為者に対する制裁としての効力は弱い。</li> <li>○ 行政等による強制力が弱い。</li> </ul>
<p>パワーハラスメントを行うことを禁止する。</p>	<p>パワーハラスメントを行った者に制裁を課す。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ パワーハラスメントの発生が強力に抑制される。</li> <li>○ パワーハラスメントが不法行為として損害賠償請求の対象になることが明確になることで、民事上の救済や事業主による防止対策が進む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ パワーハラスメントについて、不法行為等(民法709条、711条)や安全配慮義務違反(労働契約法第5条)による債務不履行(民法415条)を理由として損害賠償請求を行う事例が既に存在している。</li> <li>○ 最高裁判例などにより定着した規範が無いため、義務の内容を明確化することが難しい。</li> <li>○ 業務上の適正な指導との境界線が明確ではなく、パワーハラスメントの構成要件の明確化が難しい(構成要件を明確にしようとする、制裁の対象となる行為の範囲が限定される。)</li> <li>○ 暴行など悪質な言動については、既存の刑法違反に該当する可能性が高い。</li> <li>○ 行為者の制裁だけでは、職場風土の改善など根本的な解決にはつながらない可能性がある。</li> </ul>

- ・ 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・グループ報告では、すでに対策に取り組んでいる労使の主な取組の例として、以下の7つの取組を紹介。
- ・ 併せて、同報告では、取組例のうち、「トップのメッセージ」、「教育する」こと、「相談や解決の場を設置する」について、実際に導入する際に効率的かつ効果的なものとするための留意点を紹介。

## ○トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す

### <留意点>

特に経営幹部に、対策の重要性を理解させること

## ○ルールを決める

- ・ 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
- ・ 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

## ○実態を把握する

- ・ 従業員アンケートを実施する

## ○教育する

- ・ 研修を実施する

### <留意点>

- ・ 人権問題、コンプライアンス、コミュニケーションスキル、マネジメントスキルなど関連が深い研修と同時に行うこと
- ・ パワーハラスメント対策を推進する担当者を養成すること

## ○周知する

- ・ 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

## ○相談や解決の場を設置する

- ・ 企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を定める
- ・ 外部専門家と連携する

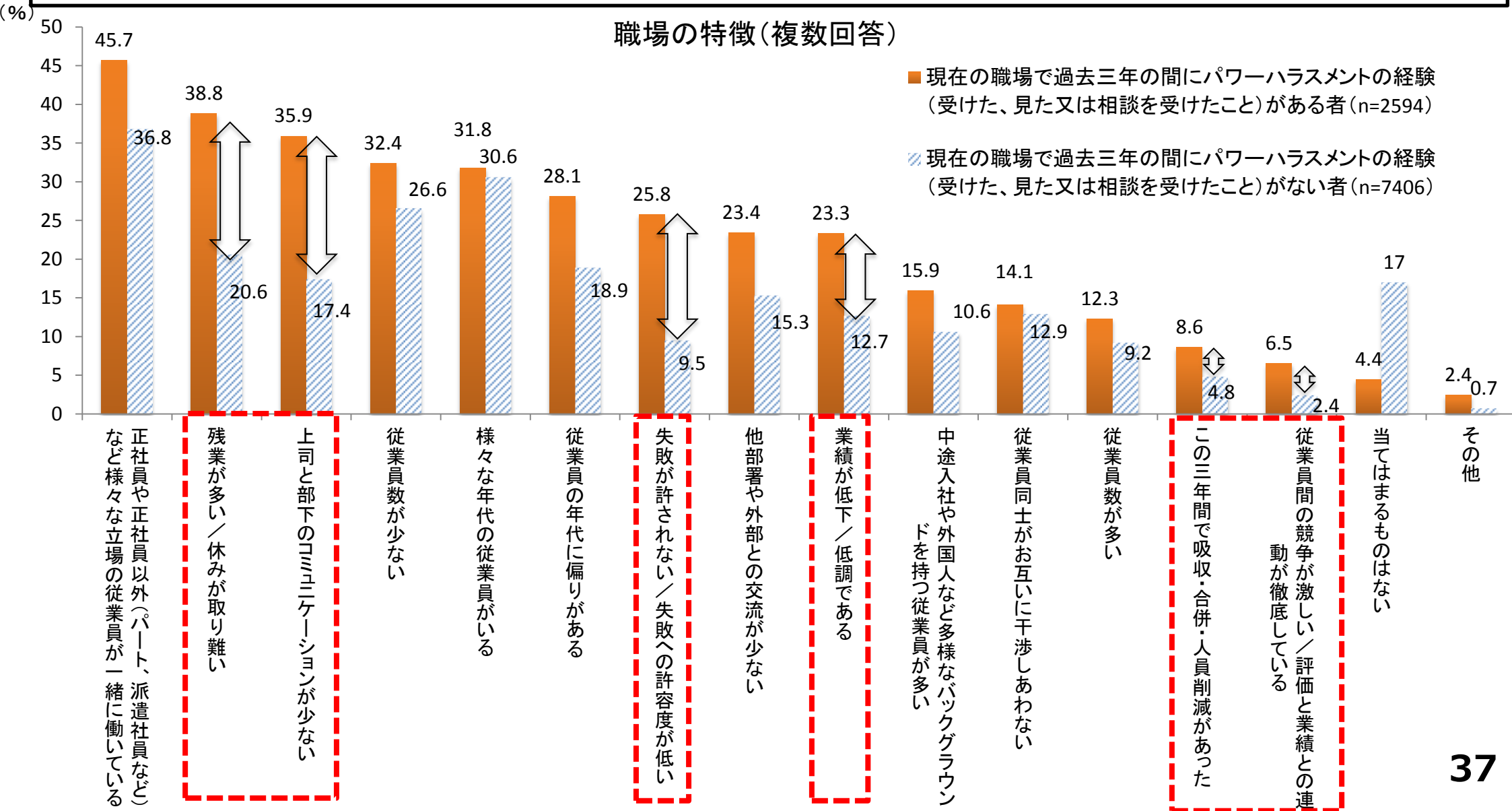
### <留意点>

- ・ 相談者や相談内容の事実確認に協力した人が不利益な取扱いを受けないようにし、その旨を従業員に明確に周知すること
- ・ 相談者と行為者の双方の人格やプライバシーの問題に配慮して対応すること
- ・ 産業保健スタッフなど担当者に対して取組内容を周知し、健康相談の窓口とも連携を図ること

## ○再発を防止する

- ・ 行為者に対する再発防止研修を行う

過去三年の間にパワーハラスメントを受けたり見たり相談を受けた者と、そうした経験のない者それぞれの職場の特徴を確認すると、「残業が多い／休みが取り難い」や「上司と部下のコミュニケーションが少ない」などの項目で大きな差が見られる。



- ・現在の企業における実際の取組事例を見ると、円卓会議WGで留意点とともに紹介した「トップのメッセージ」、「教育すること」、「相談や解決の場を設置すること」については、様々な工夫が見られている。
- ・実態把握した結果を有効活用して新たな対策に結びつける取組も見られている。

### ○ 経営幹部に対策の重要性を理解させる取組の例

- ・ N社(製造業 26000名)  
経営幹部及び管理職を対象とした研修を実施しており、全管理職の受講が必須。
- ・ S社(製造業 2800名)  
経営会議の下に管理部門担当役員をトップとした委員会を発足

### ○ 関係者と連携する体制を整備している事例

- ・ Z社(運輸業 220名)  
6カ月に一度ハラスメント委員会を開催し、直近の相談内容を分析して次の対策を検討。
- ・ B社(運輸業 1000名以上)  
年2回のハラスメント防止月間において、ポスターや社内報による周知、安全衛生委員会の議題としての取り上げ、管理職向けのセルフチェック等を実施。

### ○ コミュニケーションスキル等に関する研修と組み合わせた研修を実施する事例

- ・ K社(製造業 2500名)  
製造現場のリーダーを対象に部下育成シーンを再現するロールプレイを実施し、撮影した映像を論評し、部下との接し方を検証。
- ・ X市(市役所 3800名)  
アンガーマネジメントについて研修を開催。他の研修でもできるだけコミュニケーションについて取り上げて、コミュニケーションギャップ解消を推進。

### ○ 実態把握した結果を分析し、対策に繋げている事例

- ・ Y社(製造業 2300名)  
全社員にアンケート調査を実施した結果、パワーハラスメントと思われる事例が多く指摘された生産現場の職制に対して、実際の作業に即した場面を想定した体験型のロールプレイを導入。
- ・ J社(製造業 290名)  
ハラスメントに対する共通理解を浸透させるため、約10年前からアンケート調査を実施し、その分析結果や解説を公表。

- 職場のパワーハラスメント、いじめ・嫌がらせに関連した裁判例は多数。
- 司法においては、人格権侵害の程度、被害者の心理的・精神的な負担の程度に着目して違法性の判断がなされているが、ケースに応じて、行為が業務命令の範囲に含まれるかどうかや、加害者の動機、会社の安全の配慮する措置の妥当性に着目する事例が存在。

加害者	行為	請求内容	請求の根拠とされた規定	違法性を判断する際の考え方
○上司 ○部下 ○先輩など 同僚 (○顧客)	<p>&lt;職場のパワーハラスメント、いじめ・嫌がらせに関連した裁判例において問題となった行為&gt;</p> <p>○暴行、傷害            ○侮辱・暴言・脅迫・名誉棄損            ○隔離・仲間外し・無視            ○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(過大な要求)            ○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(過小な要求)            ○私的な生活への過度な干渉</p> <p>○本人がいないところの誹謗中傷、風説の流布            ○退職勧奨、解雇、雇い止め            ○恣意的・著しく低い人事考課            ○年次有給休暇、育児休業など権利取得の妨害、嫌がらせ</p>	<p>○損害賠償、慰謝料の支払</p> <p>○欠勤期間中等の逸失利益支払            ○異動や退職など人事的な措置の無効確認            ○いじめ・嫌がらせ行為の差止</p> <p>○労災保険給付不支給処分の取消</p>	<p>○民法709条(加害者の不法行為)            ○民法715条(使用者の責任)            ○民法719条(共同不法行為者の責任)</p> <p>○民法415条(債務不履行責任)            ○労働契約法5条(安全配慮義務違反)            ○労働契約法第3条第4項(信義則違反)            ○労働契約法3条第5項(権利濫用)</p> <p>○会社法350条(代表取締役の責任)</p> <p>○労働者災害補償保険法12条の8第2項(労災補償の給付)</p>	<p>○人格権侵害の程度            ○被害者側の心理的、精神的な負担の程度</p> <p>○行為が指導監督・業務命令の範囲内に含まれるかどうか            ○加害者の動機・目的・被害者との関係性</p> <p>○配置換え、面談、指導方法の改善など組織的な対応の適切さ            ○業務命令、人事的措置自体の合理性</p>

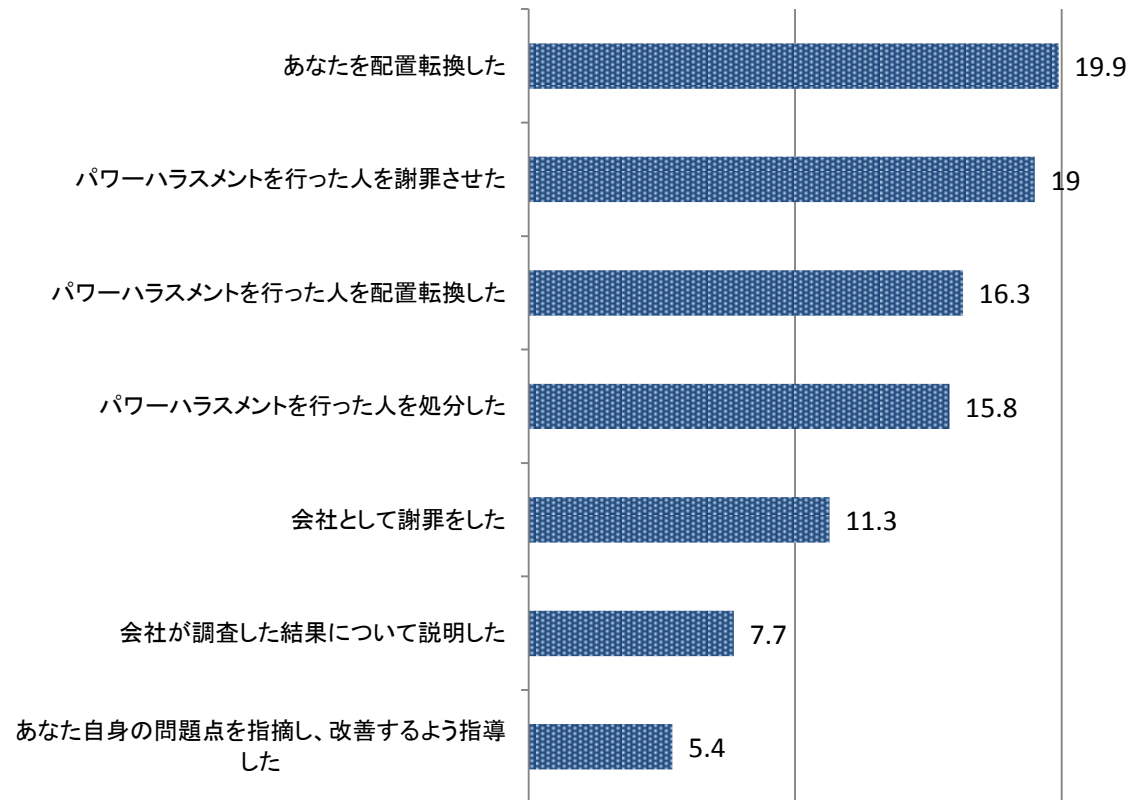


## パワーハラスメントを受けたと勤務先に認められた後の勤務先の反応

(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より作成)

「あなたを配置転換した」の比率が19.9%で最も高い。「パワーハラスメントを行った人に謝罪させた」(19.0%)、「パワーハラスメントを行った人を配置転換した」(16.3%)、「パワーハラスメントを行った人を処分した」(15.8%)が続く。

図 パワーハラスメントを受けたと勤務先に認められた後の勤務先の対応 (複数回答)



(対象:パワーハラスメントを受けたと勤務先に認められた者(n=221)、単位%)