

# 職場のパワーハラスメントの概念と職場のパワーハラスメントに当たりうる 6つの行為類型の関係性について(案)

資料1

- 検討会での議論を踏まえ、以下の①～③を満たすものを職場のパワーハラスメントの概念と整理する。
  - ①優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること
  - ②業務の適正な範囲を超えて行われること
  - ③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること
- また、上記①～③を満たす職場のパワーハラスメントの典型的な例として「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」において「職場のパワーハラスメントに当たりうる行為」として挙げられた6つの行為類型が考えられる。

行為の態様が、6つの行為類型に該当しそうな行為であっても、上記の①～③のいずれかを欠く場合であれば、職場のパワーハラスメントには当たらない場合があることに留意する必要がある。

|             |             | ①～③を満たすと考えられる例                                                            | ①～③を満たさないと考えられる例                                                       |
|-------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 6<br>類<br>型 | 身体的な攻撃      | ・ 上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする                                                     | ・ 業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩(①、②に該当しないため)                                   |
|             | 精神的な攻撃      | ・ 上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする                                               | ・ 上司が担当業務の内容を知らない担当者に対して、業務を適正に進めるために業務内容を把握しておくよう強く注意をする(②、③に該当しないため) |
|             | 人間関係からの切り離し | ・ 幹部の意に沿わない従業員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させる                         | ・ 社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する(②に該当しないため)                           |
|             | 過大な要求       | ・ 上司が部下に対して、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                      | ・ 社員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(②に該当しないため)                             |
|             | 過小な要求       | ・ 上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる                                   | ・ 経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる(②に該当しないため)                         |
|             | 個の侵害        | ・ 思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、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、私物の写真撮影をしたりする | ・ 従業員への配慮を目的として、従業員の家族の状況等についてヒアリングを行う(②、③に該当しないため)                    |

# 職場におけるパワーハラスメントについて(案)

平成30年2月26日第8回検討会資料

|   | 要素                               | 意味                                                                                                                                                                                                            | 考えられる行為の主な例                                                                                                                                       |
|---|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること       | ○ 当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること                                                                                                                                                       | ○ 職務上の地位が上位の者による行為<br>○ 同僚又は部下による行為で、当該行為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<br>○ 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 |
| 2 | 業務の適正な範囲を超えて行われること               | ○ 社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること                                                                                                                                                            | ○ 業務上明らかに必要性のない行為<br>○ 業務の目的を大きく逸脱し、手段として不適当な行為<br>○ 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行為                                                |
| 3 | 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること | ○ 当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場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ずること<br>○ 「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、一定の客観性が必要であることから、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする | ○ 暴力により傷害を負わせる行為<br>○ 著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為<br>○ 大声で怒鳴る等の厳しい叱責を執拗に繰り返す、恐怖を感じさせる行為<br>○ 長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為                   |