

## パワーハラスメントの定義について（主な論点）

### 【パワーハラスメントの特色】

- パワーハラスメント、職場のいじめ・嫌がらせに関する個別労働紛争の事案や裁判例等をみると
    - ・ 当事者間の認識の差が大きい場合があり解決が難しい事案があること
    - ・ 様々な事案があり、同様な行為であっても、受け手の属性、人間関係の状況により裁判所の判断も異なるなど個別性が高く総合的な判断が必要であること
    - ・ （セクシュアルハラスメント等との違いとして）指導監督・業務命令との連続性があり、その関係性が問題となる事案があること等の特色があると考えられる。
- このような点についてどう考えるか。

### 【要件等の明確化】

- 実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について何らかの統一的な取組を進める場合、企業等が組織的・体系的に対応することを可能とするために、どのような要件等が明確になることが必要か。

例えば環境型のセクシュアルハラスメントについては、単なる性的言動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との解釈に基づき、指針において典型的な事例を示している。

### 【円卓会議ワーキンググループ報告の概念と行為類型について】

- 「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」（平成 24 年 1 月）においては、パワーハラスメントの概念と典型的な行為類型が示されており（以下これら概念と行為類型を「現在の定義」とする。）、これを踏まえ「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が出され、各組織は提言に向けた対策に取り組むことが期待されているが、この概念と典型的な行為類型についてどう考えるか。

- 現在の定義では、「同じ職場で働く者に対して」の行為とされているが、この範囲を超える場合であって検討すべき対象としてどのようなものがありうるか。  
また、顧客や取引先からの行為等についてどのように考えるか。
- 現在の定義では、「職場内の優位性」は職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識など様々な優位性が含まれる趣旨とされ、上司から部下に行われるものに限らず、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものも含まれるが、このようなとらえ方についてどう考えるか。
- 現在の定義では、「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」とあるが、このようなとらえ方についてどう考えるか。指導監督・業務命令との連続性がある場合も多く、「業務の適正な範囲」について、具体的な判断基準としてはどのようなことが考えられるか。

また、苦痛の有無や職場環境の悪化は、受け手個人の主観を基準とするのか、それとも、職場の他の労働者を基準とするのか、あるいは、社会通念上で判断するのか。