

## 論点（案）

### 【背景・取組む意義】

- 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。また、嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数も増加傾向にあり、平成 28 年度においては、74 件に上っている。（資料 2 P 2、3）
- 厚生労働省が実施した「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」によれば、従業員向けの相談窓口で従業員から相談されたテーマのうちパワーハラスメントが 32.4%で最も多く、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%である。このように職場におけるパワーハラスメントは、大きな問題となっている。（資料 2 P 4～17）
- パワーハラスメントは、労働者の人格権を侵害する許されない行為であり、パワーハラスメントを受けた労働者の生産性や意欲の低下を招くだけでなく、メンタルヘルス不調につながりうるほか、休職や退職に至ることもあり、最悪の場合、人命に関わることもある重大な問題である。（資料 2 P 14、18、資料 5 P 1）
- 企業にとっても、職場全体の生産性や意欲の低下、企業イメージの悪化、グローバル人材確保の阻害につながることや、訴訟によって損害賠償責任を負うことも考えられ、経営的にも大きな損失となる。（資料 2 P 14、資料 5 P 1）
- 職場のパワーハラスメント防止対策を講ずることは、コミュニケーションの円滑化や管理職のマネージメント能力の向上による職場環境の改善、労働者の生産性や意欲の向上、グローバル化への対応等に資するものであり、このことについて広く労働者や事業主に理解を求め、対策を講じていくことが重要である。（資料 5 P 1）

### 【パワーハラスメントの定義（範囲）】

- パワーハラスメントについては、パワーハラスメントかどうかの判断が難しいという意見や（資料 2 P 20）、対策を進めることでパワーハラスメントに該当すると思えな

いような訴えや相談が増えるのではという懸念も示されている（資料2 P21）。取組が求められているパワーハラスメント予防対策に関し、企業の現場で不要な懸念や混乱なく防止に取り組むべき対象として主に念頭におくべき職場のパワーハラスメントの範囲をどう考えるべきか。

- ・ 検討会においては、どのような対策を講じるかにより定義が異なりうるという意見や、「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）におけるパワーハラスメントの概念と典型的な行為類型（以下「現在の定義」とする。）を基に、実効性ある対策を検討すべきという意見が示された。（資料5 P2、3）

〈円卓会議WG報告書〉（資料2 P22、資料6 P5～7）

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。

行為類型（いわゆるパワーハラスメントのすべてを網羅したわけではないことに留意）

- ① 身体的な攻撃（暴行・障害）
- 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・仲間はずし・無視）
- 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等）
- ⑤ 過小な要求（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等）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

- このような意見を踏まえつつ現在の定義を基に考える場合に、以下の（1）及び（2）に示すような論点が考えられるが、これらについてどのように考えるか。

（1）「職場内の優位性を背景に」に関連して

① パワーハラスメントの行為者を巡る状況はどのようになっているか。

- ・ 「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」の結果によれば、上司から部下に対するパワーハラスメントの割合が圧倒的に高い。次いで、先輩からの行為や、正社員から正社員以外に対する行為が高くなっているなど、職場における職責や経験年数が勝る者等からの行為を見聞きした割合が高くなっている。また、割合としては低いですが、部下や同僚からの行為を見聞きした例もある。(資料 2 P 23)
- ・ いじめ、嫌がらせに関する裁判例においては、上司、先輩等からの行為についての訴えが多いが、多数の同僚等から受けた行為に関する事案等がある。(資料 3 P 1)

② 「優位性」をどう考えるか。労働者にとって、精神的・身体的苦痛を与えられる行為や就業環境の悪化はいずれも避けられるべきものであるが、そこで「優位性」が背景にある場合とない関係で発生した行為について、どのような違いがあるか。

- ・ 現在の定義では、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、結果、上司から部下という職位の上位者から行われるものに限らず、先輩・後輩間や同僚間、部下から上司に対して行われるものも含まれるとされている。(資料 2 P 22、資料 6 P 6)
- ・ 検討会においては、パワーハラスメントの中で多い類型に優位性を背景にしたものがあるという位置づけにすべきであるという意見が示された一方、幅広い意味で何らかの優位性があることから、優位性はポイントとなるという意見も示された。また、事前にどういう優位性があるのかをリスト化することが難しいのではないかという意見も示された。(資料 5 P 4、5)

③ 顧客や取引先からの行為について、国等や事業主が顧客や取引先にどのような対応を行うことができるのかも含めて、どのように考えるか。

- ・ 男女雇用機会均等法に規定するセクシュアルハラスメントにおいては、職場の上  
司等に限らず、顧客や取引先等による言動も対象としている。(資料 2 P 29、資  
料 6 P 15)
- ・ 「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」の結果によれば、  
パワーハラスメントの行為者として顧客や取引先を挙げた者は少ない。(資料 2  
P 25)
- ・ 検討会においては、顧客や取引先からの迷惑行為が、従業員への負担に繋がって  
おり、社会的な問題になっているという意見が示された。他方で、顧客や取引先か  
らの行為について、事業主が対応できることには限界があるとの意見も示された。  
(資料 2 P 24、資料 5 P 3)
- ・ 悪質なクレームについて、例えば担当者が対応するのではなく、現場の責任者や  
本社の専門部署が対応するなど様々な工夫を行っている企業がある。一方、何がハ  
ラスメントかという範囲を画することが難しい、顧客や取引先に対して厳しい対応  
を行うことが難しい等の指摘がある。(資料 4 P 4)

(2) 「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」に関連して

- ① 職場のパワーハラスメントについて、明らかに「業務の適正な範囲を超え」る行為  
を明確化することができるか。

- ・ セクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法に基づく指針におい  
て、明らかにセクシュアルハラスメントに該当すると考えられる具体的な行為例を  
示している。(資料 6 P 16)
- ・ いじめ、嫌がらせに関する裁判例においては、明らかに業務との関連が認められ  
ない暴力等の身体的な攻撃や、言動の内容、目的、方法、程度等から人格権の否定  
となるような精神的な攻撃については、不法行為に該当するとされているものが多  
い。(資料 2 P 31、32、資料 3 P 2～5 )

- ② 職場のパワーハラスメントには、業務方針をめぐる意見衝突や指導監督・業務命令との間に連続性がある場合も多いと解されるどころ、「業務の適正な範囲」の判断基準について、どのように考えるべきか。特に、企業の現場で判断を行う場合に、基準になり得る要素として、どのようなものがあるか。

- ・ いじめ、嫌がらせに関する裁判例においては、加害者の動機・目的、受け手との関係、属性、加害者の数、行為の継続性・回数などを考慮して、総合的に判断を行っている例がある。(資料3 P6～9)
- ・ 検討会においては、職場においてパワーハラスメントは実態も様々であり、パワーハラスメントが発生した際の事実確認の調査が難しく、加害者を特定するのが難しいとの意見が示された。(資料5 P2)

- ③ 受け手に関して、例えば、被害者である労働者個人の主観を基準とするのか、それとも、客観的な基準として、平均的な労働者の感じ方を基準とするのか。

- ・ いじめ、嫌がらせに関する裁判例においては、問題となった指導や叱責が、業務内容や問題発生に至るまでの経緯等に照らして社会通念上許容される範囲を超えているかどうかを評価することで、違法性を判断している例がある。(資料3 P10)
- ・ 検討会においては、被害者と称する人が加害者になっているケースもあり、一律に判断することが難しいという意見や、本人の意に沿わないことが全てハラスメントに当たるようなことになれば、却って職場を混乱させる恐れがあるという意見が示された。(資料5 P2、3)
- ・ セクシュアルハラスメントについては、被害者である労働者個人の主観を判断基準とするのではなく、平均的な労働者を判断基準としている。(資料2 P26、資料6 P24)

- ④ 現在の定義において典型的な例とされている6つの類型以外に、典型例として考慮すべきものがあるか。

**【パワーハラスメント防止対策の基本的方向について】**

- 職場のパワーハラスメントの防止対策については、現在、「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」の提言を周知・情報提供することにより、企業等における自主的な取組を促している。

現状よりも実効性の高い取組を進めるため、検討会において幅広く言及された対策案アからオに関して、次の①から⑥の点についてどのように考えるか。（資料2 P35）

ア パワーハラスメントが違法であることを法律上で明確化し、これを行った者に対して、刑事罰による制裁や、被害者による加害者に対する損害賠償請求の対象とする。

イ 事業主は職場のパワーハラスメントを防止するよう配慮する旨を法律に規定し、その不作為が民事訴訟、労働審判の対象になることを明確化することで、パワーハラスメントを受けた者の救済を図る。

ウ 事業主に対し、職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の措置を義務付け、違反があった場合の行政機関による指導等について法律に規定することで、個々の職場において、職場のパワーハラスメントが生じない労働者が就業しやすい職場環境の整備を図る。

エ 事業主に対し、職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の措置を講ずることをガイドライン等により働きかけることで、個々の職場において、職場のパワーハラスメントが生じない労働者が就業しやすい職場環境の整備を図る。

オ 職場のパワーハラスメントは、労働者のメンタルヘルス不調や人命にも関わる重大な問題であること、職場全体の生産性や意欲の低下やグローバル人材確保の阻害となりかねず経営的にも大きな損失であることについて、広く事業主に理解してもらい、防止対策に対する社会全体の機運の醸成を図る。

- ① 上記アについて、パワーハラスメントの発生を強力に抑制することが期待できる。一方で、職場のパワーハラスメントと指導監督・業務命令との間に連続性がある場合もあるなど必ずしも職場のパワーハラスメントの範囲が明確では無い中で、構成要件を明確化することは可能であるのか。

また、個別の加害者に制裁を課したとしても、職場環境の改善のような根本的な問題の解決に繋がらないことについて、どのように考えるか。

- ・ 職場環境の改善に関して、パワーハラスメントを経験した者の職場の特徴を確認すると、残業が多い・休みが取りにくいなど働き方に関する項目や、上司部下のコミュニケーションが少ないなどの項目で、パワーハラスメントの経験のない者の職場と違いがある。(資料2 P37) また、検討会においては、パワーハラスメントの原因として、コミュニケーション不足を指摘する意見や、個人のみならず組織に問題がある場合があることが意見として示された。(資料5 P1)
- ・ 構成要件に関連して、検討会においては、人間関係を良好に保つという意味では広い定義が可能だが、政策によって何らかの強制力が伴うような措置を講ずることを求める場合であれば、限定的に定義せざるを得ないとの意見が示された。(資料5 P2)

② 上記イについて、パワーハラスメントの違法性をより明確にできることが期待できる。一方で、最高裁判例などにより定着した規範がない中で、法律要件を明確化し、広く労使等の関係者に理解が得られる規定を設けることができるか。

また、仮にこうした規定を設けた場合であっても、訴訟には時間と費用を要すること、加えて、既に民法上の不法行為等による救済が行われる例がある中でこうした対応することについて、防止対策としての効果、実効性をどうみるか。

- ・ いじめ、嫌がらせに関する裁判例は多数あり、人格権侵害の程度や被害者側の心理的、精神的な負担の程度に着目して違法性の判断がされている。(資料2 P39)  
また、セクシュアルハラスメントの事案と異なり、業務監督・業務指導との関係が問題となる事案が多く、事案に応じて諸要素を勘案した上での判断がされている。(資料2 P31、32)
- ・ 検討会においては、企業の現場では、パワーハラスメントの被害者が加害者である場合など、実態が様々であり、パワーハラスメントの加害者を特定することは難しいという意見が示された。(資料5 P2)
- ・ 構成要件に関連して、検討会においては、人間関係を良好に保つという意味では広い定義が可能だが、政策によって何らかの強制力が伴うような措置を講ずることを求める場合であれば、限定的に定義せざるを得ないとの意見が示された。(資料5

## P 2) (再掲)

③ 上記ウについて、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付けた場合、現場で実質的な対応が伴わない懸念があり、特に業務上の適正な指導との境界線が明確ではないなどの課題がある。行政機関による指導が適切に行われ、企業の現場で労使が共通認識をもって対策を進めるためには、どの程度範囲が明確化されることが必要か。

- ・ 検討会においては、パワーハラスメントの実態が多様である中で、どこまでが業務指導の範疇なのかが分からないと企業も対応に苦慮するのでそれを明確にした上で対策の検討を進めることが必要という意見が示された。(資料5 P 4)
- ・ 事業主に対し必要な雇用管理上の措置義務が課されているセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関しては、それぞれのハラスメントに応じて、防止措置の対象となる範囲、防止措置対象となる行為、言動が定められ、具体的な典型例が示されている。※(資料2 P 26～30、資料6 P 15～21)
- ※ 例えばセクハラについて防止すべき対象は「性的な言動」であり、そもそも業務上不必要なものであり、「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」すること等、直接的に労働者本人に対して言う言動のみならず間接的な言動も含めて防止措置の対象としている。  
一方、妊娠出産等に関するハラスメントに関しては、妊娠等した労働者に対する業務上必要な配慮の一環として、周囲の労働者が体調配慮等の目的で行う言動もありえることから、妊娠・出産等を理由とする言動全般を対象とすることや、間接的な言動を含めて対象とすることはしていない。(資料6 P 16、38～40)
- ・ いじめ、嫌がらせに関する裁判例においては、明らかに業務との関連が認められない暴力等の身体的な攻撃や、言動の内容、目的、方法、程度等から人格権の否定となるような精神的な攻撃については、不法行為に該当するとされているものが多い。(資料2 P 31、32、資料3 P 2～5) (再掲)
- ・ いじめ、嫌がらせに関する裁判例においては、加害者の動機・目的、受け手との関係、属性、加害者の数、行為の継続性・回数などを考慮して、総合的に判断を行っている例がある。(資料3 P 6～9) (再掲)

④ 上記ウとエについて、事業主が講ずる雇用管理上の措置として具体的にどのような措



置が考えられるか。

- ・ セクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法に基づき、事業主が講ずべき雇用管理上の措置として、事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発や、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等の項目が指針において明確化されており、全て講じることが義務づけられている。(資料6 P16～21)
- ・ パワーハラスメントについては、「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、7つの企業の取り組み内容が例示されている。現在の取組状況としては、「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」によれば、相談窓口の設置や、管理職を対象とした研修の実施などは多くの企業が実施している一方で、アンケート等で社内の実態把握を行うこと、職場におけるコミュニケーション活性化等に関する研修を行うこと、再発防止のための取組などについては、実施する企業が少ないなど、内容により取組状況に差がみられる。(資料2 P12、資料6 P9～11)

- ⑤ 上記エについて、事業主による、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を促進していくため、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が推奨されうるが、どのような内容が考えられるか。

#### <行為者に対するアプローチ>

パワーハラスメント行為に対し、企業が懲戒等厳正に対処する、というアプローチ以外に、行為者に対する様々な研修を行うことや、労働時間や仕事の仕方などからのアプローチを行うことが効果的な場合があるか。

- ・ パワーハラスメントの背景として、職場における余裕のなさ、上司等からのプレッシャーなどが行為者にもあるという意見や、行為者自身が適切な言い方や、感情のコントロールなどの表現方法を理解していれば、パワーハラスメントに至らずにすむケースもあるのではないかという意見が示された。(資料5 P6)

#### <被害者に対するアプローチ>

パワーハラスメントの被害者に対して、事案の内容に応じて、メンタルヘルス不調への相談対応や、行為者と引き離すための配置転換など、どのような措置を行うことが有効と考えられるか。

- ・ 「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」においては、パワーハラスメントの被害者に対して、配置転換や行為者に謝罪させる等の対応をする勤務先が多くみられた。一方で、調査結果の説明や、被害者自身の問題点を指摘し指導する対応をした勤務先もあった。(資料 2 P40)

#### <職場環境に対するアプローチ>

職場内のコミュニケーション不足、職場の体制、業務遂行の状況、パワーハラスメントに対する職場の対応状況など組織に要因がある場合に、どのような措置が有効と考えられるか。

- ・ 労働基準監督署において、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、パワハラ防止も含めた対策の指導や、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している。(資料 2 P34)
- ・ 実際の企業の取組例を見ると、経営幹部が参加するハラスメント委員会を設置している例や、社内の安全衛生委員会の議題として取り上げている事例があった。(資料 2 P38)

⑥ 上記オについて、職場のパワーハラスメント防止についての事業主や労働者の共通理解を醸成し、社会全体で機運を高めるために、どのような手段をとることが有効か。

- ・ 定義で悩む企業や、経営層や管理職に対する意識が低い企業、特にパワハラに対して対応していない企業も少なくないので、定義も含めてパワーハラスメント全体の周知をすべきであり、例えば、厚生労働省が公表しているモデル就業規則のように、各自治体や民間企業が公表するモデル就業規則にパワーハラスメントに関する

規定を入れるよう働き掛けることも重要という意見が示された。(資料5 P6)

(以上)