



福田社労士事務所 代表  
社会保険労務士 福田久徳

## 職場のパワーハラスメントに関して

### 雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案

（ コンプライアンスに基づいた労務管理やワークライフバランスは、間違いなく働く人のモチベーションを高めて、事業の生産性、効率がアップしています。今回は、社会問題化しているパワーハラスメントについてです。 ）

『職場のパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案』は、今年5月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」により法制化された パワーハラスメント対策について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために定められるものです。

職場において  
行われる  
①優越的な関係を背景とした言動  
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの  
③労働者の就業環境が害されること

①から③までの要素をすべて満たすものといえます。

客観的にみて、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

#### ◆職場のパワーハラスメントの内容

職場のパワーハラスメントとは、

##### ①「優越的な関係を背景とした」言動とは？

業務を遂行するに当たって、当該言動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を背景として行われるもの。

- 例)
- ・職務上の地位が上位の者による言動
  - ・同僚又は部下による言動で、言動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
  - ・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「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは？

社会通念に照らし、言動が明らかに事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの。

- 例)
- ・業務上明らかに必要のない言動
  - ・業務の目的を大きく逸脱した言動
  - ・業務を遂行するための手段として不適当な言動
  - ・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言動

##### ③「就業環境を害すること」

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、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。

この判断は、同様の状況で言動を受けた場合に、社会一般の労働者の多くが、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当となるもの。

○職場には、労働者が業務を遂行する場所で、通常就業している場所以外の場所であっても、その労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれます。

○労働者には、正社員のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てで、派遣労働者については、派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主も含まれます。

## ◆パワーハラスメントの種類と例

職場のパワーハラスメントについて、裁判例や個別労働関係紛争処理事案に基づき、次の6類型を典型例として整理しています。

<b>〈暴行・傷害(身体的な攻撃)〉</b>	
<b>(該当すると考えられる例)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 殴打、足蹴りを行うこと。</li> <li>・ 怪我をしかねない物を投げつけること。</li> </ul>	<b>(該当しないと考えられる例)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 誤ってぶつかる、物をぶつけてしまう等により怪我をさせること。</li> </ul>
<b>〈脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)〉</b>	
<b>(該当すると考えられる例)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人格を否定するような発言をすること。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 他の労働者の前で大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。</li> <li>・ 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その相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。</li> </ul>	<b>(該当しないと考えられる例)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して強く注意をすること。</li> <li>・ 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、強く注意をすること。</li> </ul>
<b>〈隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)〉</b>	
<b>(該当すると考えられる例)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<b>(該当しないと考えられる例)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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個室で研修等の教育を実施すること。</li> <li>・ 処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させる前に、個室で必要な研修を受けさせること。</li> </ul>
<b>〈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)〉</b>	
<b>(該当すると考えられる例)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<b>(該当しないと考えられる例)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
<b>〈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(過小な要求)〉</b>	
<b>(該当すると考えられる例)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。</li> </ul>	<b>(該当しないと考えられる例)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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こと。</li> <li>・ 労働者の能力に応じて、業務内容や業務量を軽減すること。</li> </ul>
<b>〈私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)〉</b>	
<b>(該当すると考えられる例)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<b>(該当しないと考えられる例)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>

## ◆パワーハラスメントの問題に関し雇用管理上講ずべき措置

### ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として次の措置を講じなければなりません。

イ) 職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化して、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

## ここで一服、労務管理のお話。

ロ) 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者には、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

### ②相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として次の措置を講じなければなりません。

- イ) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ロ) 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

### ③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

職場でパワーハラスメントの相談があった場合、その事案に関して事実関係の迅速で、正確な確認をして、適正な対処として次の措置を講じなければなりません。

- イ) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ロ) 職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ハ) 職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ニ) 改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

### ④①から④までの措置と併せて講ずべき措置

左記の①から③までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければなりません。

イ) 職場でのパワーハラスメントの相談者・行為者等の情報は、相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はパワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

ロ) 労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと(以下「パワーハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定めて、労働者に周知・啓発すること。

### ◆その他

職場でのパワーハラスメントは、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいとしています。

## ◎ 社労士・福田のよもやま話 ◎

昨今、ハラスメントに関しての報道が多くなされています。パワーハラスメントが原因で労災が認められた案件のニュースがでていました。会社側は、従業員同士の単なるけんかだと主張しているみたいでした。

私の関与先では、パワーハラスメントをやらかしてしまったという事業主さんからの相談はありませんが、従業員同士が業務に絡む指示の仕方のトラブルで、一方の従業員が業務用

包丁を持ち出して脅かしたということがありました。気持ちを落ち着かせて、お互いの話をよく聞くこと、通常の勤務態度等勘案して処分をおこなうことをアドバイスしました。

事業主さんによく言うことですが、従業員に腹が立っても、「ぐいっ」と抑えてくださいと。なぜなら、逆に従業員が会社に対して立腹した場合、労基法に基づいているんな仕掛けをする可能性が高くなるからです。

### ●社会保険労務士 福田久徳氏プロフィール

福田社労士事務所 代表 社会保険労務士 福田久徳  
福岡県社会保険労務士会 労務管理会、賃金部会所属 厚生労働省委託事業・派遣元責任者講習会主任講師  
福岡県商工会連合会 経営改善専門相談員

人事評価制度、賃金制度設計、ワークライフバランス、高齢雇用、就業規則作成に至るまで、労働法、社会保険法を熟知しながらも、企業の組織風土に合わせた労務管理コンサルタントを中心に活動、他にセミナー講師等

〒810-0042 福岡市中央区赤坂1丁目10-26 重松第5ビル3階 TEL.092-726-8383 FAX.092-726-8384  
ホームページ <http://fukuda-sr.com> E:mail [info@fukuda-sr.com](mailto:info@fukuda-sr.com)