



「パワハラ」の判断基準

平成30年3月30日、厚労省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」が職場でのパワーハラスメントの判断基準を定めた報告書をまとめました。以下、概要です。

I 職場のパワーハラスメントの6つの行為類型

「これ以外の行為は問題ないということではない」と留保した上で、

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 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)
- ⑤ 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)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

II 職場のパワーハラスメントの要素

- 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
 - ・職務上の地位が上位の者による行為
 - ・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
 - ・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
 - ・業務上明らかに必要性のない行為
 - ・業務の目的を大きく逸脱し、または手段として不適当な行為
 - ・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
 - ・暴力により傷害を負わせる行為
 - ・著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為
 - ・何度も大声で怒鳴る、等の厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為
 - ・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

III 職場のパワーハラスメント防止対策の強化

- ① 行為者の刑事責任、民事責任(刑事罰、不法行為)
- ② 事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定(民事効)
- ③ 事業主に対する措置義務
- ④ 事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示
- ⑤ 社会機運の醸成

現在、企業等における自主的な取組を促しているが、現状よりも実効性の高い取組を進めるため、上記①～⑤までのような規定の創設や施策の実施が必要とされました。

IV 顧客や取引先からの著しい迷惑行為との相違点

- ① 職場のパワーハラスメントと比べて実効性のある予防策を講じることが一般的には困難な面がある。
- ② 顧客には就業規則など事業主が司る規範の影響が及ばないため、対応に実効性が伴わない場合がある。
- ③ 顧客の要求に応じないことや、顧客に対して対応を要求することが事業の妨げになる場合がある。
- ④ 問題が取引先との商慣行に由来する場合には、事業主ができる範囲での対応では解決に繋がらない場合がある。
- ⑤ 接客や営業、苦情相談窓口など顧客等への対応業務には、それ自体に顧客等からの一定程度の注文やクレームへの対応が内在している。

検討会では、パワハラ防止措置を法律で義務化(措置義務)するかガイドラインにとどめるかについては、措置義務を中心に検討することが望ましいとされる一方で、措置義務を課すと上司による指示や指導が躊躇されるなどのデメリットも指摘され、結論が出ませんでした。

この論点については、今後、労働政策審議会で議論されます。