

パワーハラスメント

- ① パワーハラスメントとは職場内において職務上の優越的な関係を背景とした言動であって、
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
③ 労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものという

●代表的な言動の類型（6つの類型）

（１）身体的な攻撃	暴行・傷害
（２）精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
（３）人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・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・仕事の妨害
（５）過小な要求	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
（６）個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

●代表的な言動の類型ごとの具体的事例（ 限定列举ではない）

類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
（ １ ） 身体的な攻撃	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
（ ２ ） 精神的な攻撃	① 人格を否定するような言動を行う （ 相手の性的指向・ 性自認に関する侮辱的な言動を含む。） ② 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す ③ 他の労働者の面前における 大声での威圧的な叱責を繰り返す ④ 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当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	① 遅刻等社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く 注意をする ② 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、一定程度強く 注意をする
（ ３ ） 人間関係からの切り離し	① 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 ② 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	① 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別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき 処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
（ ４ ） 過大な要求	① 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 ② 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 ③ 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	① 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 ② 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
（ ５ ） 過小な要求	① 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 ② 気にいら ない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
（ ６ ） 個の侵害	① 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 ② 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	① 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 ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（ 左記）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

セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けることや、当該「性的な言動」により就業環境が害されること

●性的な言動の例

(1) 性的な内容の発言	・ 性的な事実関係を尋ねること、 ・ 性的な内容の情報（噂）を流布すること、 ・ 性的な冗談やからかい、 ・ 食事やデート への執拗な誘い、 ・ 個人的な性的体験談を話すこと 等
(2) 性的な行動	・ 性的な関係を強要すること、 ・ 必要なく 身体へ接触すること、 ・ わいせつ図画を配布・ 掲示すること、 ・ 強制わいせつ行為等

●性的な言動を行う者

- ・ 事業主、上司、同僚、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者またはその家族等もなり得る。
- ・ 男女とも行為者にも被害者にもなり得る。
- ・ 異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当する。
- ・ 被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当する。

●判断基準

- ・ セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり 個別の状況を斟酌する必要がある
- ・ 「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、一定の客観性が必要。
- ・ 意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得る
- ・ 継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得る
- ・ 被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、上司・同僚から、妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男性労働者及び女性労働者」の就業環境が害されること

●防止措置が必要なハラスメント

- (1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- (2) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの
- (3) 制度等を利用したことにより 嫌がらせ等をするもの

● 典型的な例

(1) 解雇その他<u>不利益な取扱いを示唆</u>	● 産前休業の取得を上司に相談したところ、「<u>休みを取るなら辞めてもらう</u>」と言われた。 ● 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「<u>次の査定の際は昇進しないと思え</u>」と言われた。
(2) 制度等の利用の請求等又は制度等の<u>利用を阻害</u>	● 育児休業の取得について上司に相談したところ、「<u>男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない</u>」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。 ● 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたところ、同僚から「<u>迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき</u>」と言われ苦痛に感じた。
(3) 制度等を利用したことによる<u>嫌がらせ</u>	● 上司・同僚が「<u>所定外労働の制限をしている人にはたいした仕事はさせられない</u>」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況。 ● 上司・同僚が「<u>自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。</u>」と繰り返し又は継続的にいう。

《参考》

労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)

(労働者の安全への配慮)

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)

(雇用管理上の措置等)

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。