

1. 職場におけるパワーハラスメント(労働施策総合推進法第30条の2)

職場における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をいいます。

雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)では、パワーハラスメントを下記の類型に整理し、それぞれについて典型的な例を挙げています。

「職場のパワーハラスメント」とは、
 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です。

これがパワハラ6類型!

*6種類は、パワハラに該当するすべてを網羅したものではありません。
 これ以外も別当りないということではありません。



精神的な攻撃
 同僚の目の前で叱責される。他の職員も宛先に含めメールで罵倒される。
 必要以上に長時間、繰返し執拗に叱る。



身体的な攻撃
 叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。
 丸めたポスターで頭を叩く。



過大な要求
 新人で仕事のやり方もわからないのに他の人の仕事まで
 おしつけられ、回数は、皆先に帰ってしまっただ。



過小な要求
 運転手なのに営業所の庫むしりだけを命じられた。
 事務職なのに倉庫業務だけを命じられた。



人間関係からの切り離し
 1人だけ別室に席をうつされる。
 性的指向・性自認などを理由に、職場で無視するなど
 コミュニケーションをとらない、送別会に出席させない。



個の侵害
 文脈相手について執拗に問われる。
 妻に対する悪口を言われる。

厚生労働省パンフレット「NOパワハラ」より抜粋

2. 職場におけるセクシュアルハラスメント(均等法第11条)

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動によって、労働者が仕事をするうえで一定の不利益を被ったり、就業環境が悪化したりすることをいいます。

性的な言動を行う者は、事業主、上司、同僚に限らず、取引先の事業主や労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。

また、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

さらに、被害者の性的思考や性自認にかかわらず、性的な言動であれば該当します。

3. 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(均等法第11条の2、育介法第25条)

職場におけるいわゆる「マタニティハラスメント」とは、妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する言動により、労働者の就業環境が害されることをいいます。

4. ハラスメントに関して事業主が雇用管理上講ずべき措置

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために、事業主の雇用管理上講ずべき措置が義務付けられており、その具体的な内容は厚生労働省の指針に定められています。(パワーハラスメントについては令和2年厚生労働省告示第5号、セクシュアルハラスメントについては平成18年厚生労働省告示第615号、マタニティハラスメントについては平成28年厚生労働省告示第312号)

事業主が雇用管理上講ずべき措置(概要)

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(1) ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(注)「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき措置」は上記に加えて、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得ることと、制度等の利用ができることを明確化すること。

(2) ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、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)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

3 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 (6) 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
 (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
 (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。
 (注) 「セクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき措置」に関しては、行為者が他の事業主が雇用する労働者や他の事業主である場合、他の事業主に措置への協力を求めることも含まれます。

4 併せて講ずべき措置

- (9) 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じ、労働者に周知すること。
 (10) 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

5 マタニティハラスメントの原因や背景となる要因解消のための措置

業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること（派遣労働者にあっては派遣元事業主に限る）。

また、事業主の望ましい取組みとして、①各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備、②自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関して行うことが望ましい取組として、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主などのフリーランス・インターンシップ中の者、教育実習生などの労働以外の者に対しても、同様の方針を示すこと、③他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談体制の整備、被害者への配慮のための取組、被害防止のための取組みなどもあります。（個人事業主などのフリーランスに対するハラスメント防止については、令和6年に施行予定の「フリーランス・事業者間取引適正化等法」（令和5年5月12日公布）で発注事業主に対策が義務付けられました）