

## 厚生労働省のワーキング・グループによる 職場のパワーハラスメントの定義

### MENU

I. これまでのパワハラ概念

II. 厚生労働省が立ち上げた円卓会議のワーキング・グループによる報告

III. IIに基づく職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言

### I これまでのパワハラ概念

「パワーハラスメント」、略して「パワハラ」という言葉は、職場におけるいじめや嫌がらせを指す社会的な日常用語として一般化し、パワハラに対する社会的な関心は高まっているといえます。パワハラに該当するような行為について、「パワハラ」という言葉を使用して、その責任を認める裁判例も現れるようになりました。

一方、パワハラについては、法令上の定義がありません。また、どのような行為がパワハラに該当するのかは、人によって判断が異なるといえます。そのため、「パワーハラスメントとは何か」という公式な定義が求められていました。

### II 厚生労働省が立ち上げた円卓会議のワーキング・グループによる報告

上記のような状況において、厚生労働省は、有識者を集めて「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」（以下「円卓会議」といいます。）を立ち上げました。そして、平成24年1月30日、円卓会議のワーキング・グループによる検討結果をまとめた報告（以下「WG報告」といいます。）が発表され、同報告において、「職場のパワーハラスメント」について、「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」とであると初めて定義されました。

また、WG報告は、職場のパワーハラスメントに当たりうる行為類型として、以下のものを挙げています。

- 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）

本ニュースレターは、具体的な案件についての法的助言を行うものではなく、一般的な情報提供を目的とするものです。本ニュースレターに関するお問い合わせは、下記にお願いいたします。

弁護士法人ALG&Associates

東京本部 | 〒163-1128 東京都新宿区西新宿6-22-1 新宿スクエアタワー 28F 【連絡先】TEL.03-4577-0757 FAX.03-5909-2454  
(主たる事務所：東京弁護士会所属)

各支部 | 大阪支部・名古屋支部・福岡支部・横浜支部・埼玉支部・宇都宮支部・千葉支部

## Ⅲ Ⅱに基づく職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言

i さらに、円卓会議は、WG報告に基づき、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言（以下「提言」といいます。）をとりまとめました。

提言においては、職場のパワーハラスメントを予防するための取組として、組織のトップが、職場のパワーハラスメントをなくすべきであることを明確に示すこと、就業規則に関係規定を設けたり、予防・解決についての方針やガイドラインを作成したりしてルールを決めること、従業員アンケートを実施するなどして実態を把握すること、研修などにより教育を行うこと、組織の方針や取組について周知・啓発を実施することなどが紹介されています。

また、職場のパワーハラスメントを解決するための取組として、企業内・外に相談窓口を設置したり、職場の対応責任者を決めること、行為者に対する再発防止研修を行うことなどが紹介されています。

ii WG報告からは、パワハラ具体的な基準は必ずしも明らかではありません。しかし、提言により、職場のパワーハラスメントを予防・解決するために取るべき対策について、一応の指針が示されたとも考えられ、今後、提言を踏まえた対応を取っていなかった場合、企業の責任が問われるリスクが高くなることが考えられます。そのため、提言の内容を踏まえた職場のパワーハラスメント対策を行っていくことが必要であると思います。

### ニュースレター対応・法務セミナー

## 『弁護士の視点による職場のパワハラに潜む労務リスクの検討』

～厚生労働省の円卓会議・近時の裁判例を踏まえて～

当セミナーでは、本ニュースレターで取り上げた厚生労働省の円卓会議の提言及び近時の裁判例を具体的に検討していきます。

### セミナー内容

1. これまでのパワハラ概念
  2. 職場のいじめ・パワハラの法的責任
  3. 円卓会議のワーキング・グループによる「職場のパワーハラスメント」の定義
  4. 円卓会議の提言の内容
  5. 提言を踏まえた今後の対応策
  6. 近時のパワハラ裁判例の紹介
- (1) 東京地裁平成14年7月9日判決：約2か月間にわたり具体的な仕事を与えない、ホワイトボードに「永久に欠勤」と書かれるなどのいじめを放置するなどした事案
  - (2) 東京高裁平成17年4月20日判決：「意欲がない、やる気がないなら会社を辞めるべきだと思います」などと記載された電子メールを本人及び職場の同僚に送信した事案
  - (3) 東京高裁平成20年9月10日判決：勤務中に「頭がおかしいんじゃないの」「エイズ検査を受けた方がいいんじゃない」「秋葉原で働いた方がいい」といった発言をした事案
  - (4) 東京地裁平成21年1月16日判決：うつ病に罹患している部下に対し、「うつ病みたいな辛気臭いやつは、うちの会社にはいらん」などと発言した事案
  - (5) 広島高裁松江支部平成21年5月22日判決：問題行動を起こした従業員に対する面談において、感情的になって大声を出して叱責するなどした事案
7. 当事務所の取り組み

東京：8/1(水)・9/12(水)・10/4(木) / 弁護士法人ALG&Associates 東京本部

大阪：8/7(火)・9/6(木)・10/12(金) / 弁護士法人ALG&Associates 大阪支部

タイムスケジュール 18:30～20:00(質疑応答含む) ※10/4(木)のみ 17:00～18:30 費用 無料

### 執筆・セミナー担当弁護士

取扱分野

企業法務及び労働法務全般

パートナー・弁護士 片山 雅也  
Masaya Katayama



取扱分野

企業法務及び労働法務全般

アソシエイト・弁護士 家永 勲  
Isao Ienaga



### セミナーへのお申し込みは

フリーダイヤル 0120-723-516

FAX(ファックス) 03-5909-2454

WEB サイトより <http://www.avance-lg.jp>

e-mail より [kigyo@avance-lg.com](mailto:kigyo@avance-lg.com)