



社会保険労務士事務所  
あおぞらコンサルティング  
**あおぞらLetter**

〒101-0035  
東京都千代田区神田紺屋町5 矢野ビル 4F  
電話: 03-3526-4277 FAX: 03-3526-4276  
担当: 戸崎

## セクハラとは違う **パワーハラスメントの定義と企業の責任**

パワーハラスメントとセクシャルハラスメントは、ハラスメントという点から同様の取り上げられ方をしていますが、会社が責任を問われる法律に違いがあります。今回は、今年1月に厚生労働省がパワーハラスメントの定義の報告を行ったことを受け、パワーハラスメントの問題点とどのようなパワーハラスメントの場合に会社の責任が問われるかについてご案内します。

### 1. パワハラとセクハラの違い

パワハラ	セクハラ (参考)
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	労働者の意に反する性的な言動により、労働者が不利益を受けたり、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること

#### 【パワハラとセクハラの違い】

1. 身体的な攻撃（暴行・傷害） 2. 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・ひどい暴言） 3. 人間関係からの切り離し（無視・隔離）  
4. 過大な要求（業務上明らかに不可能な要求） 5. 過小な要求（業務上明らかに過小な要求） 6. 個の侵害（私的なことに過度な立ち入り）

### 2. パワハラとセクハラの問題点の違い

問題点

パワハラ	セクハラ (参考)
1. 法的問題：安全配慮義務違反（労働安全衛生法・労働契約法） 2. 職場の士気や生産性の低下 3. 企業のイメージダウン	1. 法的問題：男女雇用機会均等法違反（=企業はセクハラが起こらない体制づくり・対応をしなければならない）安全配慮義務違反（労働安全衛生法・労働契約法） 2. 職場の士気や生産性の低下 3. 企業のイメージダウン



責任

#### パワハラとセクハラの問題点の違い

パワハラにより労働者が精神疾患等になった場合は会社の安全配慮義務違反が問われる場合あり

### 3. 労災認定から見るパワハラの内容と企業の責任

#### ●パワハラ等の労災認定の状況

パワハラの内容	申請 (件数)	支給 (件数)	認定率
ひどい嫌がらせ・いじめ、暴行	58	39	67%
上司とのトラブル	187	17	9%

#### 法律的な責任を問われるパワハラの内容は？

- ひどい嫌がらせ
- ひどいいじめ
- 暴行 などが中心



上司とのトラブルは、ほとんど認められていない

資料出所：厚生労働省「精神障害等の出来事別決定及び支給決定件数一覧」（平成22年度）

- パワハラをきちんと理解し、何が問題となるのかを理解した上で、上司は必要以上にパワハラを恐れるために適正な指導を妨げられるということがないよう、自らの権限を発揮することが重要です。
- 職場でのひどい嫌がらせやひどいいじめ、暴行は、受けた労働者の精神疾患につながる可能性も高く、会社は、予防や解決への取組を確実にすることも必要です。



その他の詳細やご不明な点は弊社担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277