

## 労働相談事例：パワハラを受けている

### ○相談内容

正社員として勤務しています。直属の上司から、他の社員もいる前で、「教えてことがなぜできないのか」「小学生以下だ」などの叱責を日常的に受けており、机を叩かれたり物で小突かれたりすることもあります。より上の立場の上司に相談しましたが、「性格だから仕方ない」「我慢して」と言われただけでした。直属の上司の言動は「パワハラ」ではないのでしょうか。また、止めさせるにはどうすればよいのでしょうか。

### ○回答

職場でのパワハラとは、「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って、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」行為をいうとされています。

パワハラの行為類型として以下の 6 つが挙げられており、該当すればパワハラに当たる可能性があります。

- \*身体的な攻撃（暴行・傷害）
- \*精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- \*人間関係からの切離し（隔離・仲間外し・無視）
- \*過大な要求（業務上明らかに不要なことなどを要求）
- \*過小な要求（仕事を与えない等）
- \*個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

加害者は民法 709 条（不法行為）に基づく損害賠償責任を、使用者（会社）は労働契約法 5 条（職場環境配慮義務）や民法 715 条（使用者責任）、民法 415 条（債務不履行）に基づく損害賠償責任を負う場合があります。

※必要に応じ訴訟や裁判外紛争解決手続を案内

まずは職場内の上司やハラスメント相談窓口への相談や、労働組合（合同労組）を通じての団体交渉により、職場内での解決を図ることをお勧めします。それでも解決が難しい場合は、宮崎労働局 雇用環境・均等室や法務局 みんなの人権

110番（人権侵犯に係るもの）に相談し、使用者への指導を求める方法も考えられます。

ハラスメント事案では、加害者に対し「苦痛である、辛い」旨の意思表示を行うことが大切です。また、録音やメモ（日時、場所、周囲の状況、加害者、具体的な言動などの「客観的事実」と「どう感じたか（主観）」を分けて記録するとよい。）を残しておくことをお勧めします。