

VI 工作单位里的欺侮现象

1 职权骚扰

厚生劳动省在关于欺侮、刁难问题的圆桌会议工作小组的报告中，将对于同一个单位里工作的人员，凭借职务上的地位、人际关系等工作单位里的优势，超出正常业务范围，给对方造成精神上 and 肉体上的痛苦或恶化工作环境的行为定义为职权骚扰，并归纳为以下几种类型。

【职权骚扰的类型】

- (1) 肉体上的打击(暴行、伤害)
- (2) 精神上的打击(威逼、败坏名誉、侮辱、谩骂)
- (3) 离间人际关系(隔离、被排斥在外、无视)
- (4) 过分的要求(强迫要求在业务上明显不需要的和无法实现的事情等)
- (5) 过低的要求(不分配工作等)
- (6) 侵害个人利益(过分介入个人的私生活)

※上述情况，并未网罗所有工作单位里的职权骚扰现象。

2 加害者、用人单位的法律责任

欺侮别人者，根据“不法行为责任”，将承担赔偿责任的责任等。

如果上司等人是根据用人单位的旨意欺侮他人的情况，用人单位要承担“用人单位责任”。另外，即使与用人单位的旨意无关而产生的欺侮现象，也被视为违反对劳动者的安全考虑的义务、违反工作岗位环境考虑的义务而要承担“不履行债务责任”。

VI 職場のいじめ

1 パワーハラスメント

厚生労働省の職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告では、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をパワーハラスメントと定義し、以下の行動類型が示されています。

【パワーハラスメントの類型】

- (1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- (2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・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など）
- (5) 過小な要求（仕事を与えないなど）
- (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

※職場のパワーハラスメントの全てを網羅するものではありません。

2 加害者・使用者の法的責任

いじめの加害者は、不法行為責任に基づく損害賠償責任などを問われることがあります。

使用者は、使用者の意思に基づき上司などがいじめを行った場合には、「使用者責任」が問われることがあります。また、使用者の意思とは関係なくいじめが起こった場合でも、労働者への安全配慮義務違反・職場環境配慮義務違反とされ、債務不履行責任を問われることがあります。