

## VI Workplace Bullying and Harassment

### 1 Power Harassment

The “Working Group for The Roundtable Conference Regarding Workplace Bullying and Harassment” of the Ministry of Health, Labor and Welfare compiled a report on workplace bullying and harassment. The report defines workplace power harassment as any kind of behavior in which a person abuses his or her position in the workplace, such as his or her job position or personal relationship, to inflict emotional distress or physical pain to a co-worker (or co-workers) or cause the deterioration of the workplace environment beyond the appropriate scope of business. What is considered workplace power harassment includes but is not limited to:

- ① Physical abuse (assault, inflicting bodily injury)
- ② Mental abuse (intimidation, defamation, insult, abusive language)
- ③ Segregation from personal relationships (isolation, ostracization, neglect)
- ④ Imposition (imposing tasks that are obviously unnecessary or impossible assignment)
- ⑤ Too little demand (not giving any work)
- ⑥ Invasions of privacy (intrusion into private affairs)

### 2 Liabilities of assailant and employer

The assailant may be held liable for damages in tort. The employer may also be held liable if damages are caused based on the will of the employer. The employer may be held liable for

## 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

breach of obligations to maintain safe workplace environment even if the bullying and harassment have taken place irrespective of his or her wishes.

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。