

中小企業労働相談所に寄せられた相談をもとに、お答えします。

労働相談

Q&A



Q 最近、私は上司から暴言や暴力などの嫌がらせを受けています。嫌がらせを止めさせるにはどうすればいいのでしょうか。

A

(1) パワハラ の定義

パワハラについては、法律上の定義はありませんが、国ではこのように類型化しています。

- ①身体的な攻撃(叩く、殴る、蹴る など)
- ②精神的な攻撃(必要以上に長時間にわたり繰り返し執拗に叱る など)
- ③人間関係からの切り離し(1人だけ別室に席を移させる など)
- 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業務をさせられる など)
- 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仕事を命じる など)
- ⑥個の侵害(業務と関係のない私的な事について執拗に問われる など)

(2) パワハラに関する法律

現在、パワハラを取り締まる法律がありませんので、民法などの法律を適用できるかどうか検討します。

パワハラを行った者(加害者)に対しては、不法行為による損害賠償を請求することになります。

企業に対しては、不法行為についての使用者責任を問います。また、安全配慮義務違反として債務不履行による損害賠償を請求することもあります。さらに、名誉棄損や暴行・脅迫などが認められる場合には、刑事責任を追及することもできます。なお、パワハラによって精神障害や自殺が引き起こされた場合は、業務上の災害として労働者災害補償保険法が適用されるので、各種給付が受けられます。

(3) パワハラを受けたときは

①記録と証拠の保全

いつ、誰が、誰に対して、何をしたのか、などの記録を残しておきましょう。録音・録画・写真・メールがあると効果的です。また、パワハラがもとで心身に不調をきたし病院に通院した場合は、診断書をもらいましょう。

②勤務先に報告

勤務先にパワハラの実態を報告しましょう。会社はパワハラの実態がわかれば、事実関係を当事者や関係者に確認し、事実が確認できれば、加害者に懲戒処分を行ったり、配置転換を行うなど被害を拡大させない義務があります。ただし、報告しても放置する場合や対処が不十分で、パワハラが続くことがありますので、報告したことを後で証明できるように「文書」等で報告します。

③相談機関、専門家へ相談

勤務先に報告しても解決しないとき、どうしたらよいか困っているときは、相談機関(労働基準監督署、労働局雇用環境・均等室など)、弁護士、社会保険労務士などの専門家に相談しましょう。

このような問題についてお困りの場合は、宮崎県中小企業労働相談所にご相談ください。

◆相談先◆宮崎県中小企業労働相談所(宮崎/都城/日南/延岡) [宮崎県労働相談窓口](#) [検索](#)

お問合せ先◆ [宮崎県雇用労働政策課労政福祉担当](#) ☎0985-26-7106