

職場におけるパワーハラスメントの懲戒処分について

平成24年8月23日

1. パワーハラスメント問題に取り組む必要性と意義

パワーハラスメントは労働者の尊厳や人格を侵害する行為である。ハラスメントを受けた人だけでなく、周囲の人、これを行った人、法人にとっても大きな損失であることに鑑み、ハラスメントの防止等に関する規程に基づく指針の実効策の一つとして、職員就業規則第42条に定める懲戒の事由に該当することとなった場合の懲戒処分標準例を示す。

2. パワーハラスメントの定義

パワーハラスメントは、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いうものと定義する。

(※「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」(平成24年1月30日厚生労働省)に準じている。)

3. 懲戒処分標準例

以下に掲げるものは処分標準例であり、処分量定の決定にあたってはハラスメント行為ごとの内容、背景、その他諸事情を勘案して判断することができるものとする。

ハラスメント行為の種類	具体的行為	処分標準例
身体的な攻撃	暴行・傷害	免職・停職
精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	免職・停職・減給
人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	停職・減給
過大な要求	業務上明らかに不要なことを要求	停職・減給・戒告
過小な要求	仕事を与えない等	停職・減給・戒告
個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること	停職・減給・戒告

※「ハラスメント行為の種類」「具体的行為」については、「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」(平成24年1月30日厚生労働省)に準じている。

ハラスメント行為が執拗に繰り返されたり、長期間にわたったり、またハラスメント行為の結果ハラスメントを受けた者が精神性症候に陥ったり、精神疾患に罹患したり、退職を余儀なくされたりするなどの状況があれば、処分量定を加重するものとする。