

～職場のパワーハラスメントを予防・解決していくために～

兵庫労働局 労働基準部 監督課

近年、社会問題として顕在化してきた職場のパワーハラスメントの予防と解決に向けた提言について、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」で取りまとめられ、公表されていますのでご案内いたします。

(労使の皆様へ)

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つけ、時には、心身の健康や命すら危険にさらされる許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるなど、職場からなくしていかなければならないものです。

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」(以下「円卓会議」)では、この問題に対する労使、さらには一人ひとりの取組を呼びかけるため、この問題の予防と解決に向けた「提言」を取りまとめました(平成24年3月15日公表)。

(提言等のポイント)

円卓会議では、「職場のパワーハラスメント」の概念※を、次のように整理しています。

職場のパワーハラスメントとは、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。

その上で、この問題に対し、企業や労働組合といった組織が取り組むとともに、職場の一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを求めています。

提言をもとに、組織は必要な対策に取り組むとともに、一人ひとりが自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

※円卓会議では、この他、職場のパワーハラスメントの典型的な6つの行為類型を整理

(具体的な取組のポイント)

円卓会議でまとめた、具体的な取組のポイントは次のとおりです。

(企業や労働組合へ)

予防と解決のための取組例をそれぞれ紹介。

予防：トップのメッセージ、ルールを決める、実態を把握する、教育する、周知する。

解決：相談や解決の場を設置する、再発を防止する。

(トップマネジメントへ)

こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべき。

(上司へ)

自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。

(職場の一人ひとりへ)

- ・人格尊重：互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。
- ・コミュニケーション：互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。
- ・互いの支え合い：問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。

(関係団体へ)

この提言等を周知し、対策が行われるよう支援することを期待する。

さらに詳しい内容については、次のURL(厚生労働省ホームページ)をご覧ください。提言や参考資料の全文が、PDF形式で掲載されています。

労使の皆様におかれては、この問題への取組を、職場の活力につながるものととらえて、積極的に進めていただくようお願いいたします。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>

(参考：職場のパワーハラスメントの典型的な行為類型と考え方)

円卓会議では、「職場のパワーハラスメント」の概念整理と合わせて、典型的な行為類型と、職場のパワーハラスメントに当たるかどうかの判断の考え方を示しています。

- ①暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ②脅迫、名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

※これらは典型的なものであり、すべてを網羅するものではありません。

①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれることはできません。

②と③については、業務の遂行に必要な行為であると通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます。

④から⑥までについては、「業務上の適正な指導」との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられます。こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確化する取組を行うことが望ましいとしています。

パワハラ防止セミナー in 兵庫

【主催】兵庫労働局、(社)兵庫労働基準連合会、兵庫産業保健推進センター

無料

職場におけるいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントは、近年、社会問題として顕在化しております。厚生労働省では、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を本年3月に取りまとめ、公表したところです。そこで、企業の人事労務担当者等の皆様に、提言の内容や裁判事例に基づく企業の対策、職場のパワーハラスメントに関連するメンタルヘルス対策などをご理解いただき、提言を積極的に普及推進していただくようセミナーを開催することといたしました。職場のパワーハラスメントの予防・解決のため、是非、本セミナーにご参加下さい。

- ◇日 時 平成24年8月22日(水)13:30～16:30
- ◇会 場 神戸クリスタルタワー3F(クリスタルホール・定員200名)
神戸市中央区東川崎町1-1-3(JR「神戸駅」徒歩3分、神戸高速鉄道「高速神戸駅」徒歩7分、神戸市営地下鉄海岸線「ハーバーランド駅」徒歩3分)
- ◇参加費 無料(定員になり次第締め切らせて頂きます。)
- ◇申 込 ファクシミリ(下記申込書に所要事項を記入)にて兵庫労働基準連合会(078-261-3305)あてお申込ください。

プログラム

- ①開 会 13:30
- ②開会挨拶 兵庫労働局長 白川 欽也
- ③講 話 「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて」(30分)

パワハラ提言

厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課賃金時間室 室長補佐 亀井 崇
※講師が変更になる場合もあります。

- ④講 演 「パワーハラスメント裁判例を受けての企業の対応策」(60分)

裁判事例

きよた総合法律会計事務所 弁護士 清田 富士夫

(略歴) 昭和19年生まれ。京都府出身。立命館大学法学部卒業。労働省労働基準局勤務を経て昭和50年司法試験合格、昭和53年大阪弁護士会登録。商事法務、商事・労働・保険関係を得意分野とする。きよた総合法律会計事務所(大阪市北区)所長。

(著書) 激増する職場のパワーハラスメント(労働調査会刊「労働経済春秋」2011年第6号)、労働分野の紛争解決早わかり労働審判制度の解説(労働調査会刊)、「平成20年施行Q&Aパートタイム労働者の雇用と実務」編著(ぎょうせい刊)



休 憩

- ⑤講 演 「これからのメンタルヘルス対策」(60分)

メンタルヘルス

独立行政法人 労働者健康福祉機構 本部研究ディレクター
香川労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター長 小山 文彦

(略歴) 広島県尾道市出身。1991年徳島大学医学部卒業。岡山大学医学部附属病院などを経て、2001年より香川労災病院でストレス関連疾患の診療にあたり、2005年から同勤労者メンタルヘルスセンター長。併せて、労働者健康福祉機構の労災疾病研究事業に主任研究者として携わる。2009年10月より現職。厚生労働省委託「治療と職業生活の両立等の支援手法の開発のための事業」等も務める。

(著書) ココロブルーと脳ブルーー知っておきたい科学としてのメンタルヘルス(産業医学振興財団2011年)、働く人のうつ、疲労と脳血流の変化(保健文化社2009年)等



- ⑥閉会挨拶 兵庫労働局労働基準部長 伊津野 信之
- ⑦閉 会 16:30(予定)

パワハラ防止セミナー in 兵庫申込書
(社)兵庫労働基準連合会あて FAX 078-261-3305

事業所名	
所在地	TEL ()
参加者	職氏名
	職氏名