

これって  
パワー  
ハラ  
？



## みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化してきています。

厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼んで、

社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決に取り組むことを訴える「提言」を取りまとめました。

企業や労働組合は、職場のパワーハラスメント対策に取り組みましょう。

また、職場で働く一人ひとりの皆さまも、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。

# あなたの職場は、大丈夫？

「職場のパワーハラスメント」に悩む人が増えています。

毎朝、挨拶しても  
無視される

もっと、  
コミュニケーション

回覧物が  
自分だけに  
回ってこない

机の引き出しを  
あさられていた

厳しく指導したら  
誤解された

上司にネクタイを  
引っ張られる

隣の部署から  
いつも怒鳴り声

自分のこともなら、  
どつ叱る??

そんなつもり  
なかったのに…



# 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。

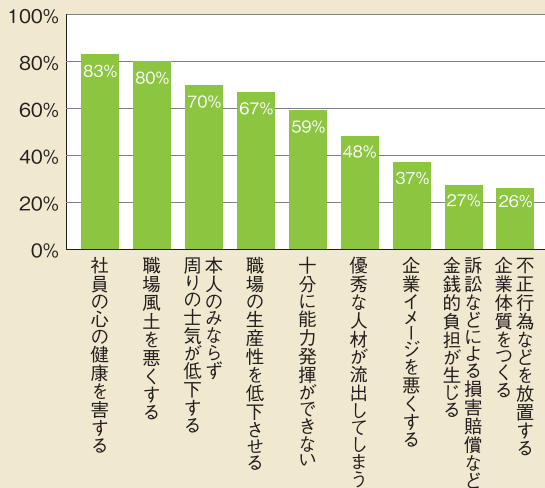
※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

(平成24年1月 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・グループ報告より)

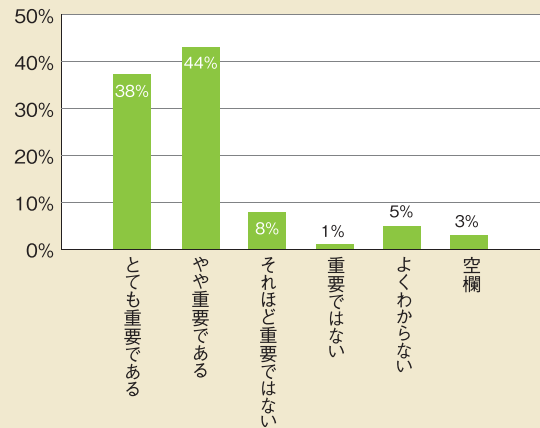
## パワーハラスメントで、人も企業もダメージを受けます。

「職場のパワーハラスメント」は、働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。また、これを受けた人だけでなく、周りの人、これを行った人、企業にとっても損失が大きいものです。

■「パワハラは企業にどんな損失をもたらすと思いますか」(複数回答可)



■「パワハラ対策は経営上重要な課題であると思いますか」

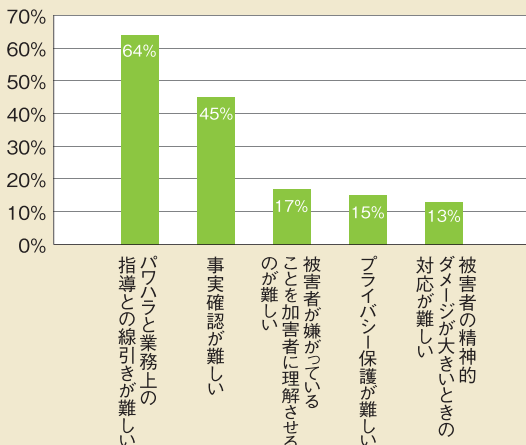


※「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」(中央労働災害防止協会、平成17年3月)を基に作成。本調査では「パワハラ」を、「職場において、職種などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることによりその人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えること」と定義して実施。

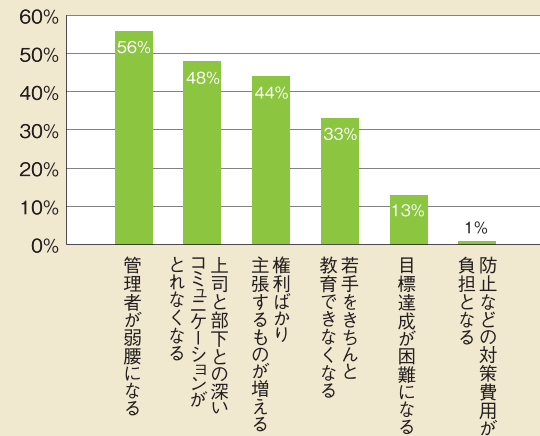
## しかし、何がパワーハラスメントに当たるかの判断はむずかしい。

企業の担当者も、この問題への対応にあたって、業務上の指導との線引きが困難などといった問題意識を持っています。

■「パワーハラスメントが起きたときに対応が困難と感じること」(複数回答可)



■「パワハラ問題を取り上げる場合、職場でどのような問題が派生することに留意する必要がありますか」(3つまで)



※「使用者の職場環境配慮義務に関する実態調査」(東京都労働相談センター、平成18年2月)を基に作成。本調査では、「パワハラ」を「職場において、職務上の地位や影響力を背景に嫌がらせをすること」と仮に定義して実施。

※前出の「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」を基に作成。

## 職場のパワーハラスメントとは、例えば、こんな行為。

- 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)



### 【考え方】

- ①は、業務の遂行に関係するものでも「業務の適正な範囲」に含まれません。
- ②と③は、原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます。
- ④～⑥は、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断も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左右される部分があるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが望ましいです。

## 職場のパワーハラスメントをなくすために

### 企業や労働組合は、予防・解決に向けて取り組みましょう。

#### 予防するために

- トップのメッセージ**  
組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す
- ルールを決める**  
就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する  
予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
- 実態を把握する**  
従業員アンケートを実施する
- 教育する**  
研修を実施する
- 周知する**  
組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

#### 解決するために

- 相談や解決の場を設置する**  
企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める  
外部専門家と連携する
- 再発を防止する**  
行為者に対する再発防止研修を行う

## 組織の取組を形だけのものにしないうためには、一人ひとりの取組も重要です。

### トップマネジメント

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。

### 上司

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

互いを受け止め人格を尊重し合う、理解し協力し合う適切なコミュニケーションをとるよう努力する、問題を見過ごさずに互いに支え合う。

## 職場のパワーハラスメントを放置すると…

### ●働く人の心の健康の悪化を招いたり、裁判で責任を問われることもあります。

パワーハラスメントにより、働く人が仕事への意欲や自信を失ったり、心の健康の悪化を招くことがあります。

また、パワーハラスメントを行った本人はもちろん、行為が組織的に行われていたり、社内の問題を放置していたなどの場合には、企業も法的責任を問われることがあります（不法行為責任や安全配慮義務違反など）。

## 「これって、パワハラ？」と思ったら

まずは周りの人に相談しましょう。

周りの人と組織は、悩んでいる人を支えましょう。

悩んでいる方は、まずは、周りの人に相談してください。周りの人も、パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。

また、企業や労働組合などの組織は、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組んでください。

個別のご相談は、都道府県労働局、労働基準監督署等の総合労働相談コーナーでも受け付けています。

すべての社員は、その家族にとって、  
自慢の娘や息子であったり、尊敬されるお父さんやお母さんだったりする。  
そんな人たちを、職場のパワーハラスメントで苦しめたりすることがあってはいけない。

—職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議で紹介された、ある企業の役員のメッセージ—



「みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント」

平成24年10月1日ポータルサイト開設予定

# 厚生労働省の取組

## ～職場のパワーハラスメントを予防・解決するための環境整備について～

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すことがあるとともに、職場環境を悪化させる許されない行為であり、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」では、経済界、労働界、有識者の参画を得て、平成24年3月15日に、この問題の予防と解決に向けた提言（「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」）を取りまとめ、公表しました。

円卓会議では、「どのような行為を予防・解決すべきか」といった観点から、職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメントの概念や行為類型を整理し、こうした行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶこととしました（見開き左の「職場のパワーハラスメントとは？」及び見開き中央の「職場のパワーハラスメントとは、例えば、こんな行為」参照）。その上で、この問題を職場からなくしていくために、企業や労働組合といった組織が取り組むとともに、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。取組のポイントは次のとおりです。

企業や労働組合へ	「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである」という方針を明確に打ち出すとともに、次の取組例を参考に、できることからはじめ、充実させていく努力が重要。 <b>予防</b> : 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。 <b>解決</b> : 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	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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。</li><li>● 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。</li><li>● 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。</li></ul>
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。

—「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」3. (1)・(2)、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」3. (1)～(3)より—

厚生労働省では、今後、円卓会議での議論を踏まえ、この問題の予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・広報と、実態の把握に取り組んでいきます。

このパンフレットをもとに、企業や労働組合の皆さまは、必要な対策に取り組んでいただきますようお願いします。また、職場で働く一人ひとりの皆さまは、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。

提言の本文は厚生労働省のホームページに掲載されています。

パワーハラスメント 厚生労働省

検索

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/index.html>