

厚生労働省岩手労働局発表
平成 25 年 5 月 31 日

【照会先】
岩手労働局総務部企画室
室長 小田昭信
労働紛争調整官 千田成人
(電話) 019-604-3002

報道機関各位

平成 24 年度 個別労働紛争解決制度施行状況

～「いじめ・嫌がらせ」の相談が6割増加し、全体の2割を占める～

今般、岩手労働局（局長 小林健）は、平成 24 年度の県内 8 箇所の総合労働相談コーナーで受け付けた個別労働紛争の相談状況等について取りまとめたので公表いたします。

1 個別労働紛争の相談件数は2年連続増加 2,479件(対前年度比3.5%増)

総合労働相談件数は、前年度から 14.1%減少し、9,787 件となっているものの、平成 20 年度から高止まりの状況となっている。

このうち個別労働紛争に関する相談は、前年度から 3.5%増加し、2,479 件となった。

2 「助言・指導」の申出件数が過去最高135件(対前年度比55.2%増)

個別労働紛争の相談の増加に伴い、「助言・指導」*1 の申出件数は、前年度から 55.2%増加し、過去最高の 135 件となった。そのうち、約 9 割が解決し、全てが 1 か月以内に手続きを終了している。

また、「あっせん」*2 の申請件数も、前年度から約 80%増加し、43 件となった。成立した「あっせん」(20 件)のうち、85%が合意解決し、全てが 2 か月以内に手続きを終了しており、「簡易・迅速・無料」という制度の特徴を活かした運用がなされている。

3 「いじめ・嫌がらせ」の相談が6割増加し、全体の2割を占める

「いじめ・嫌がらせ」の相談が 923 件で、前年度の 587 件から 336 件、57.2%増加し、相談全体の 18.4%を占め、最も多い相談の内容となった。

また、「助言・指導」及び「あっせん」においてもそれぞれ増加するとともに最も多い申出等の内容となった。

「いじめ・嫌がらせ」の推移

(注:カッコ内は構成比率)

	24 年度	23 年度	増加状況
個別労働紛争の相談	923 件 (18.4%)	587 件 (13.2%)	336 件増、57.2%増
助言・指導	35 件 (20.3%)	17 件 (15.0%)	18 件増、約 2 倍
あっせん	18 件 (31.6%)	4 件 (13.8%)	14 件増、4.5 倍

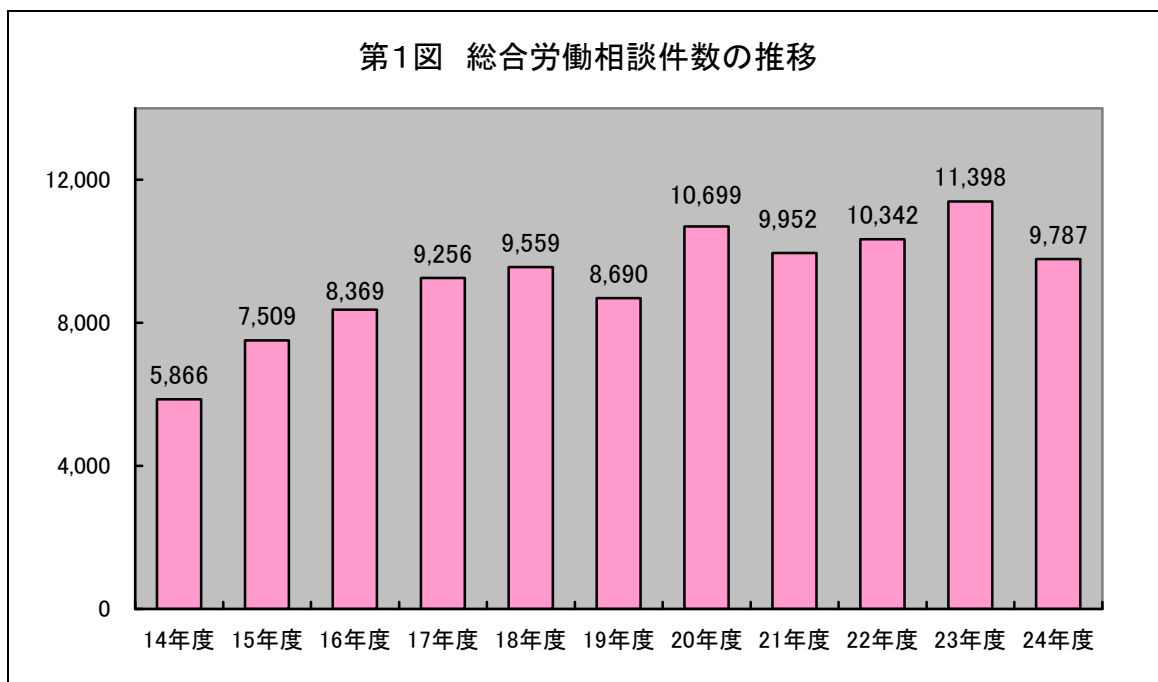
※1 「助言・指導」とは、労働者等の申出に基づき労働局長が紛争当事者（相手側）に助言・指導し、解決を促す制度です。

※2 「あっせん」とは、弁護士などの公平・中立な立場にあるあっせん委員が当事者間の話し合いの調整を行い解決を図る制度です。

I 相談の状況について

1 総合労働相談件数 < 1万件前後で高止まり >

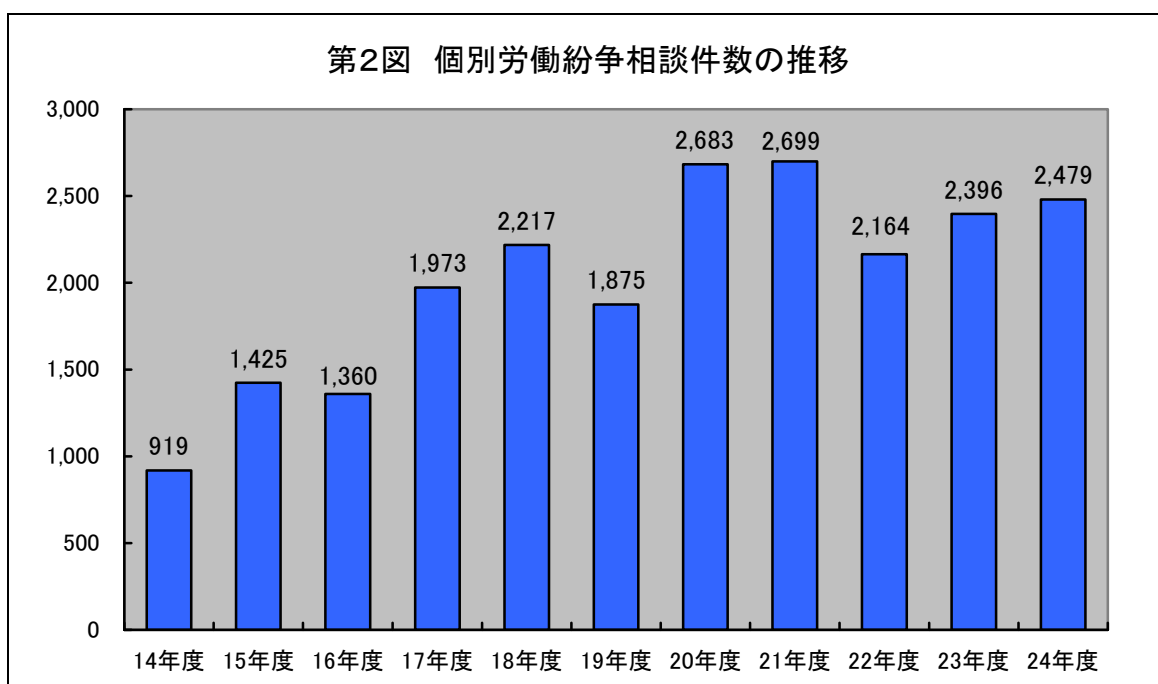
総合労働相談件数は9,787件で前年度(11,398件)比で14.1%減少しているものの、平成20年度から高止まりである(第1図)。



2 個別労働紛争に関する相談件数と内容

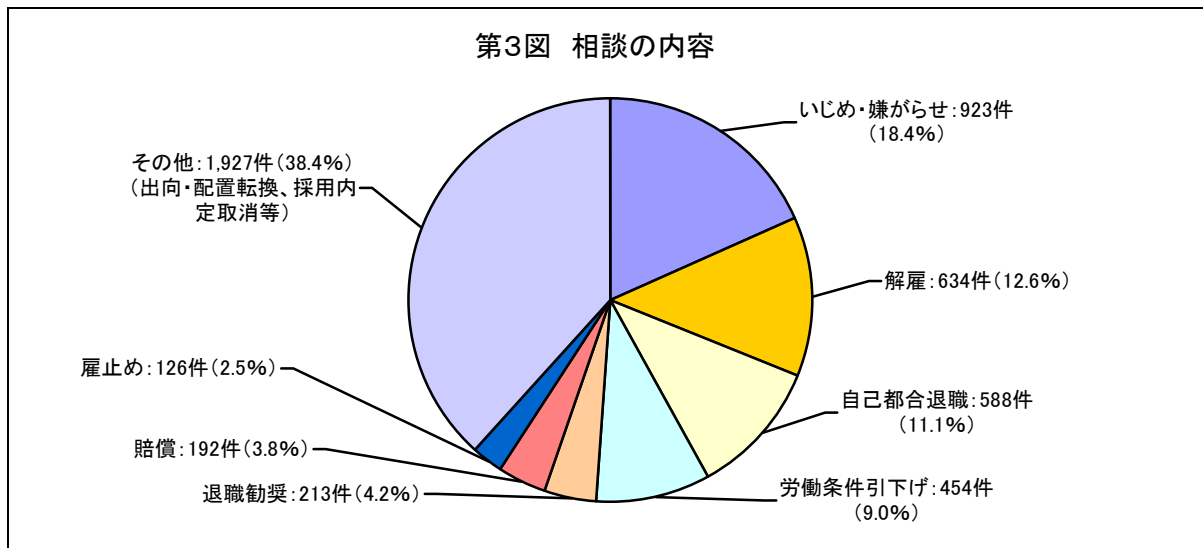
(1) 相談件数 < 2年連続増加 >

個別労働紛争に関する相談件数は2,479件で前年度(2,396件)比で3.5%増加している。平成22年度以後2年連続し増加している(第2図)。



(2) 相談の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が解雇をはじめて上回る >

「いじめ・嫌がらせ」が 923 件 (18.4%)、「解雇」が 634 件 (12.6%)、「自己都合退職」が 558 件 (11.1%)、「労働条件の引下げ」が 454 件 (9.0%)、となり、「いじめ・嫌がらせ」の相談が「解雇」の相談をはじめて上回り最も多い相談となった (第 3 図)。

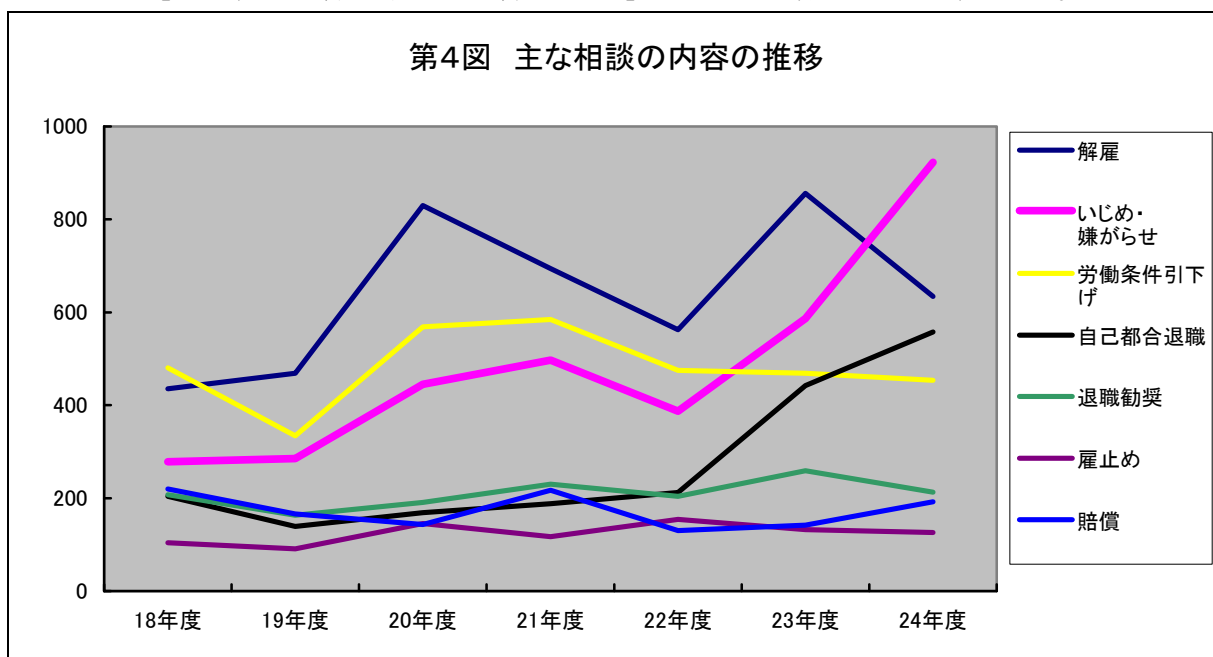


(注) 1 件の相談で複数の項目の相談があった場合には、重複計上しているため、各項目の総計は相談件数とは一致しません。以下、(3) (第 4 図)、(4) (第 5 図)、Ⅱ2(1) (第 8 図)、Ⅱ3(1) (第 12 図)において同じです。

(3) 主な相談の内容の推移 < 「いじめ・嫌がらせ」が 6 割増加 >

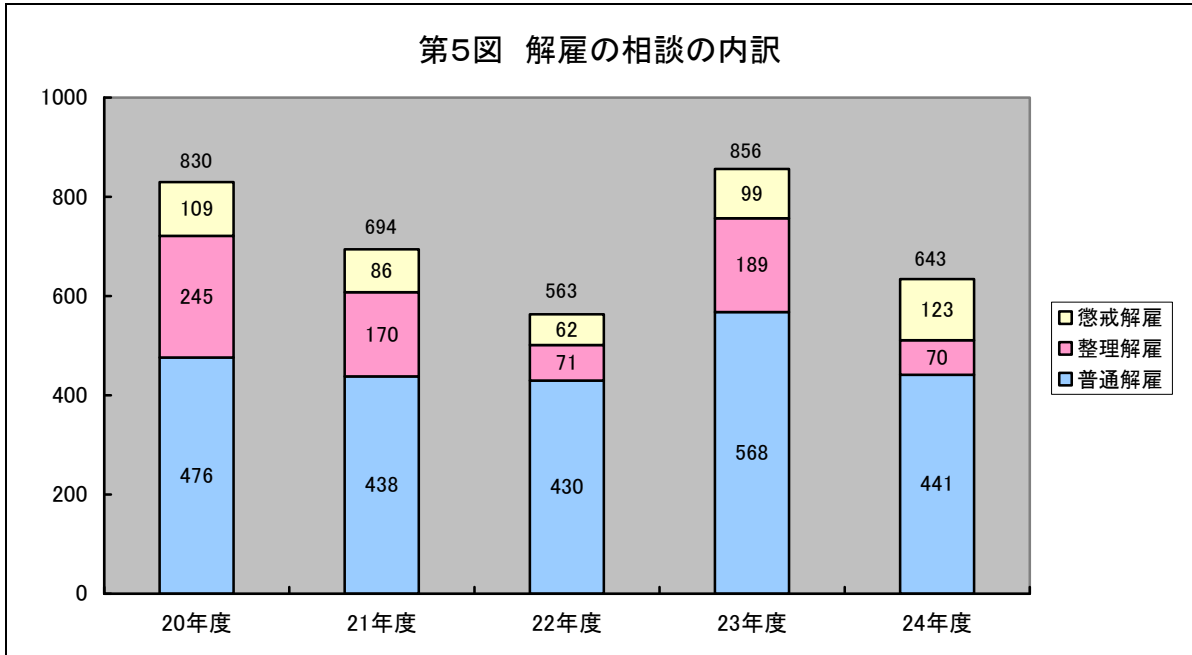
「いじめ・嫌がらせ」が 923 件で、336 件 (前年度比 57.2%) 増加し、「自己都合退職」が 588 件で、116 件 (同 26.2%) 増加した一方、解雇は 634 件で、222 件 (同 25.9%) 減少した。

職場内のコミュニケーションの希薄化や上司の価値観と部下の価値観の相違の拡大などが、「いじめ・嫌がらせ」の増加の要因と考えられ、「いじめ・嫌がらせ」の増加に伴い、「自己都合退職」の相談も増加した (第 4 図)。



(4) 解雇の相談の内訳 < 「普通解雇」、「整理解雇」が減少 >

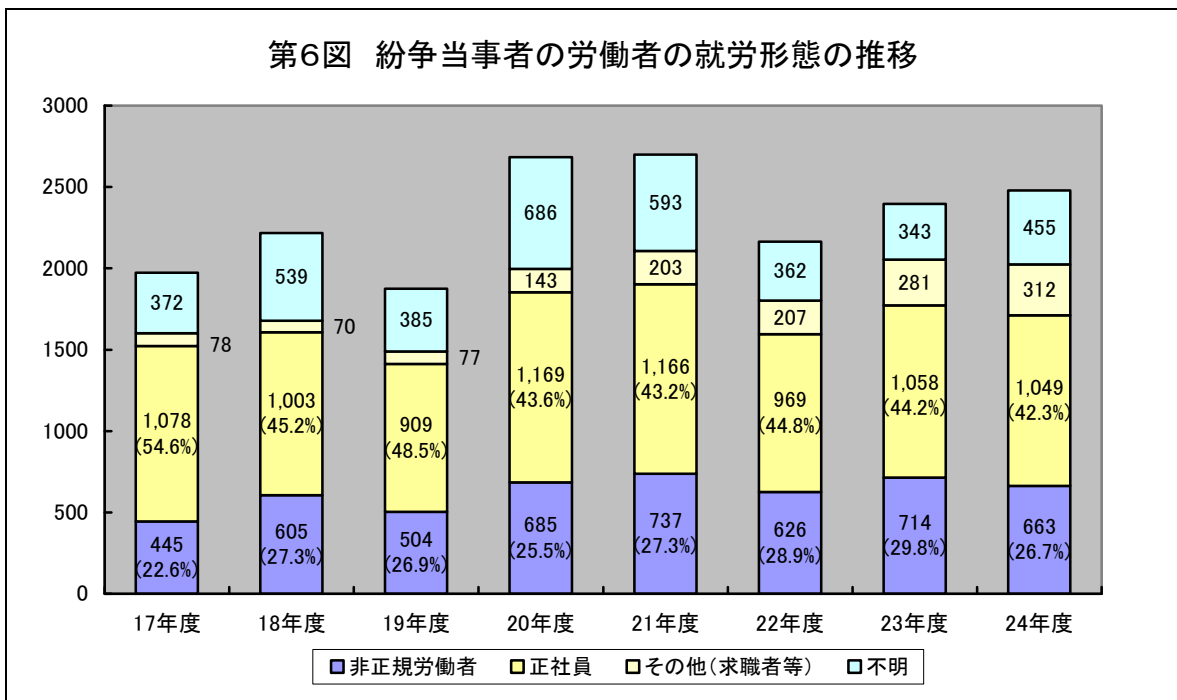
震災の影響を受けた平成 23 年度から「普通解雇」、「整理解雇」が減少し、概ね平成 21 年度、22 年度と同水準に戻った (第 5 図)。



(5) 相談者の属性等 < 紛争当事者は「正社員」が4割を占める >

労働者からの相談が 2,000 件 (80.7%)、事業主からの相談が 256 件 (10.3%)、家族や友人からの相談が 223 件 (9.0%) であった。

また、紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、「正社員」が 42.3% (1,049 人) に対し、「非正規労働者 (パート、期間契約及び派遣労働者等)」が合計 26.7% (663 人) であった (第 6 図)。

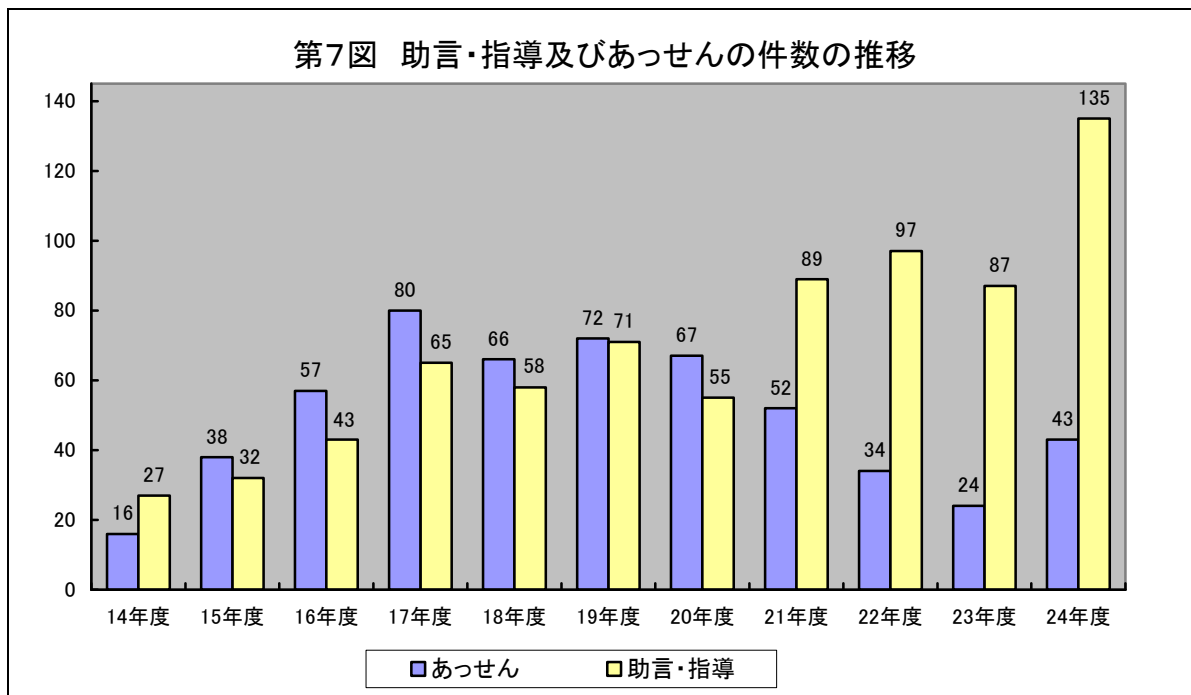


Ⅱ 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの状況について

1 件数の推移 < 助言・指導、あっせん共に増加、特に助言・指導は過去最高 >

助言・指導の申出件数は、135件で前年度（87件）比で55.2%増加した。制度創設（平成13年10月）から若干の変動はあるものの、年々増加し、平成24年度は過去最高となった。

また、あっせんの申請件数は43件で前年度（24件）比で79.2%増加した（第7図）。

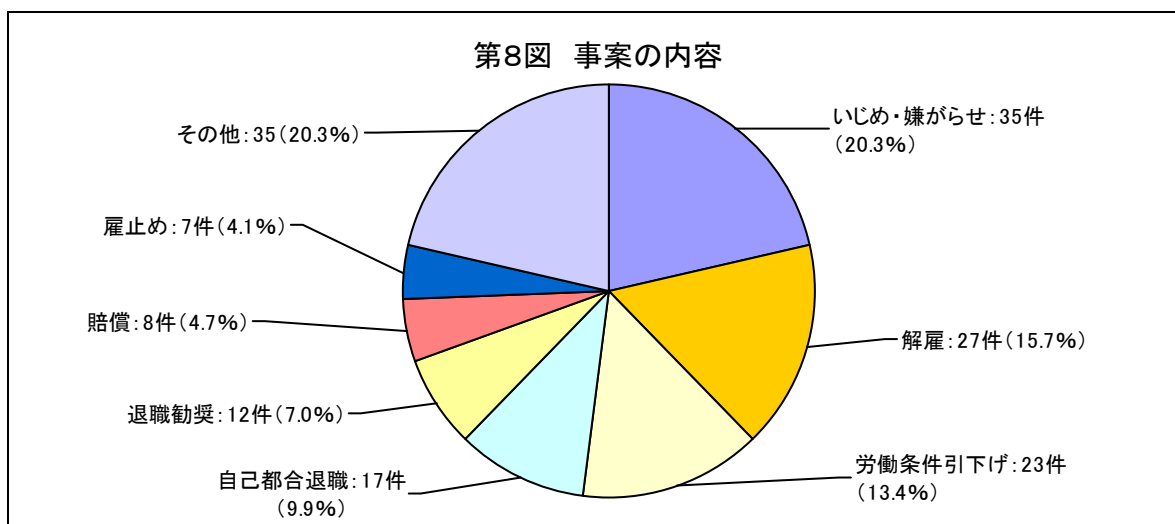


（注）平成22年度の数値は同一原因の事案について補正しているものである（以下同じ。）。

2 助言・指導

(1) 事案の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が「解雇」をはじめて上回る >

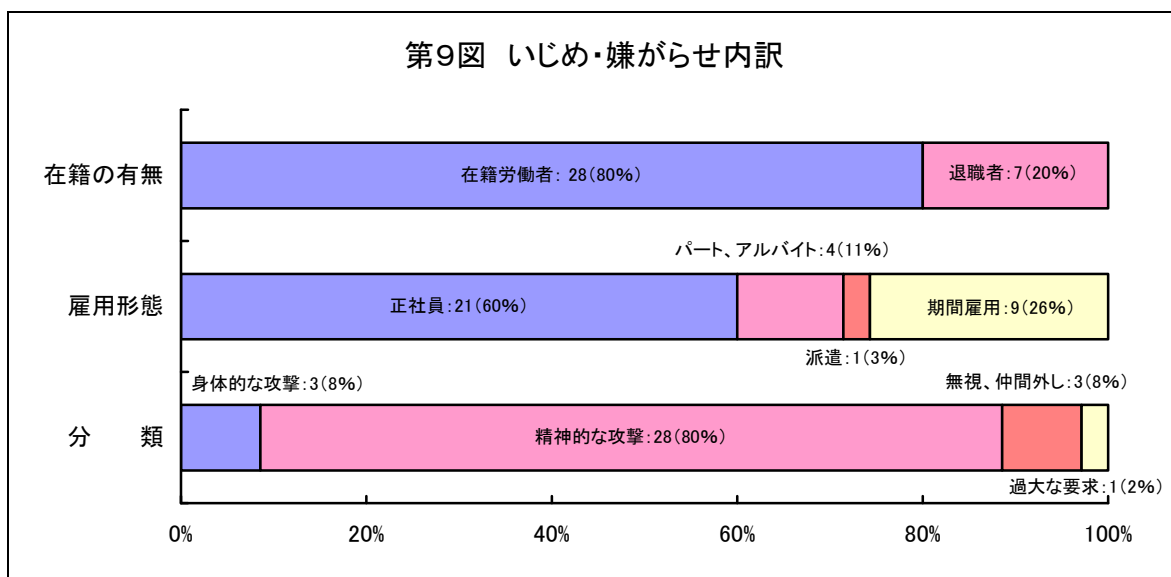
助言・指導の事案の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が20.3%（35件）で最多、次いで「解雇」が15.7%（27件）、「労働条件引下げ」が13.4%（23件）となり、「いじめ・嫌がらせ」の申出が「解雇」の相談をはじめて上回り最も多い申出となった（第8図）。



(2) いじめ・嫌がらせの内訳 < 申出は「在籍労働者」が8割を占める >

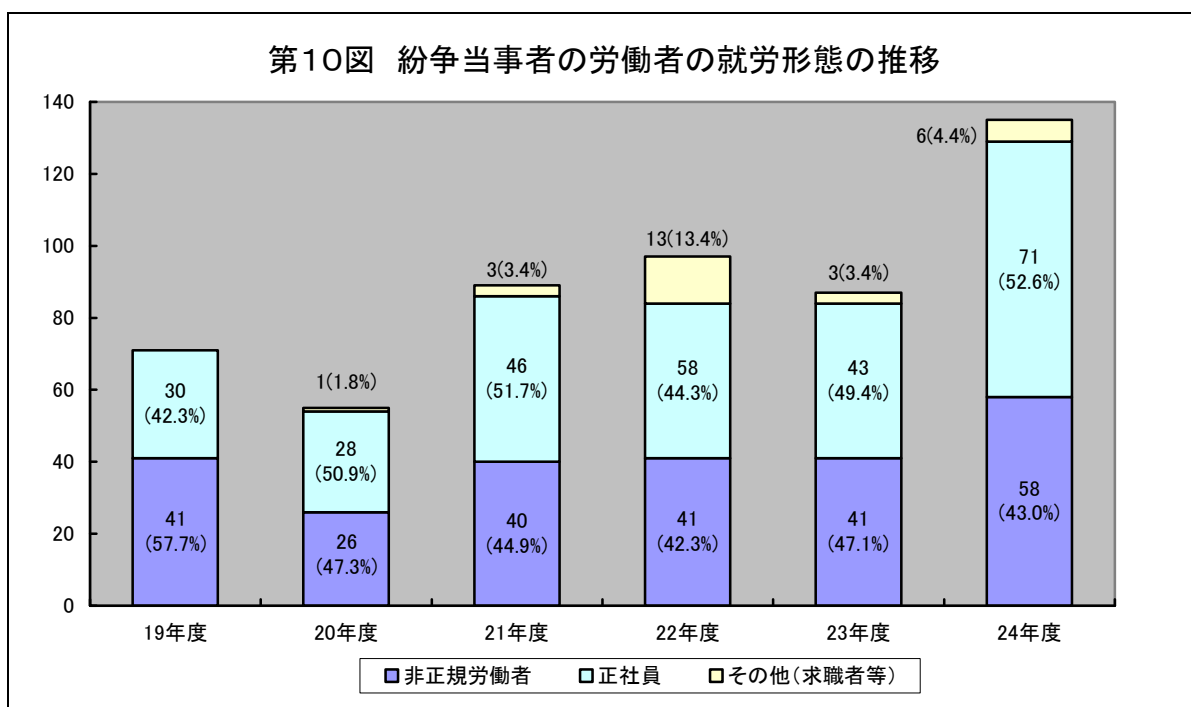
「いじめ・嫌がらせ」の内訳は、「在籍労働者」からの申出が80%（28件）を占め、在籍期間中のいじめ・嫌がらせの改善を求めるような助言・指導の申出が大半であった。

また、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など「精神的な攻撃」によるものが80%（28件）を占め、暴行、障害など「身体的な攻撃」が8%（3件）であった。（第9図）。



(3) 制度の利用者について

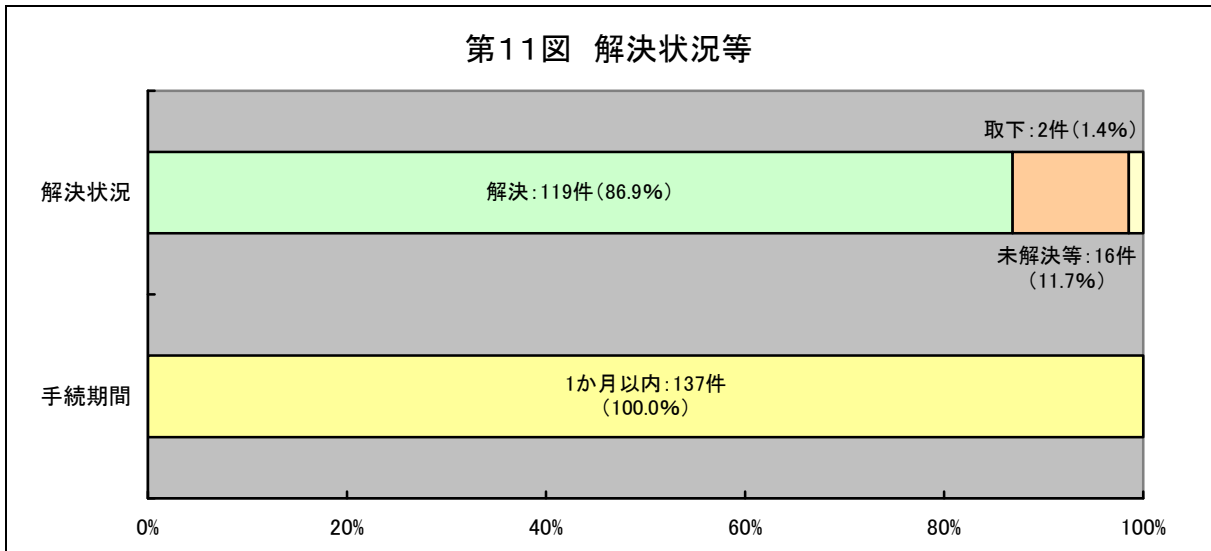
申出は全て労働者からによるもので、紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると概ね「正社員」と「非正規労働者」の割合は同じ割合となっている（第10図）。



(4) 解決状況等 < 約9割が解決し、全て1か月以内に手続が終了 >

平成24年度中に手続を終了した助言・指導件数は137件で、そのうち119件が解決し、解決率が86.9%（前年度89.3%）となった。

また、1か月以内に全ての手続が終了している（第11図）。

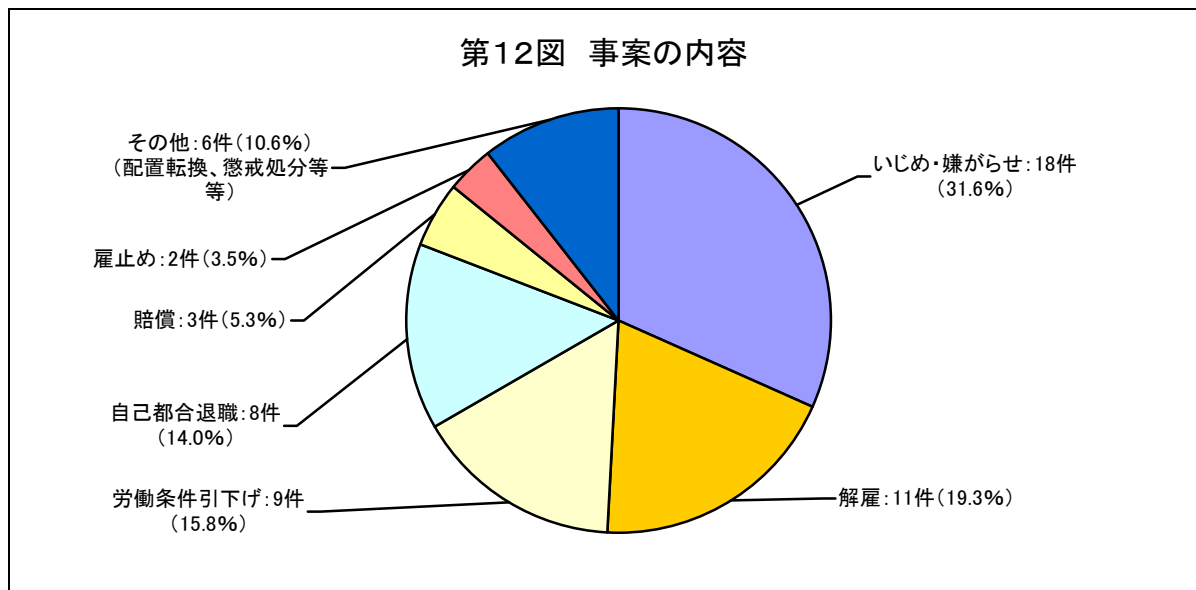


※ 助言・指導の解決事例は別添参照

3 あっせん

(1) 事案の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が「解雇」をはじめて上回る >

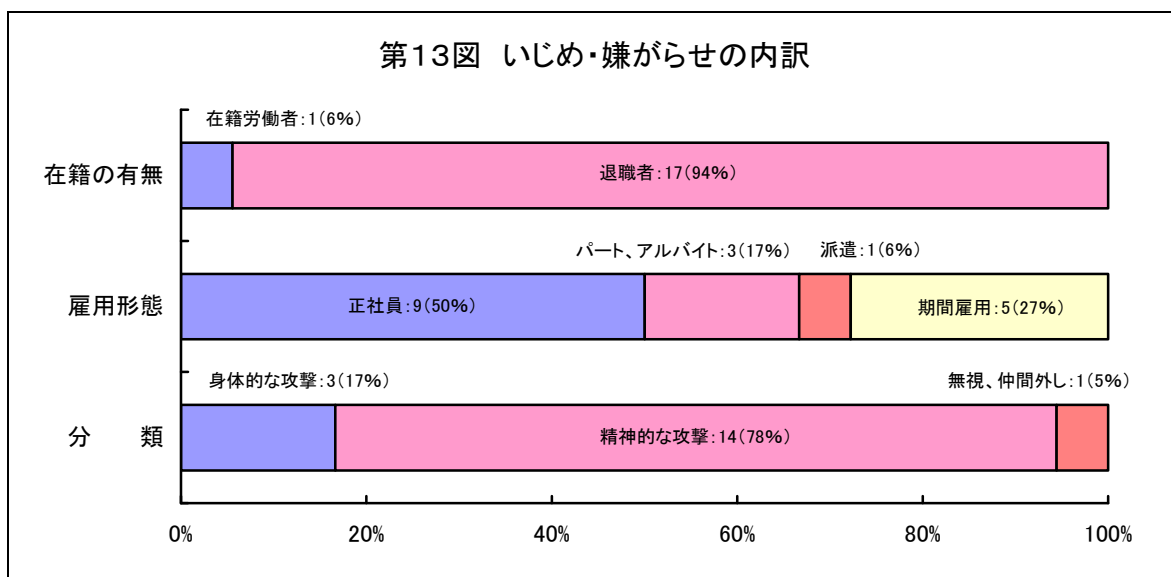
あっせんの内容は、「いじめ・嫌がらせ」が31.6%（18件）で最多、次いで「解雇」が19.3%（11件）、「労働条件引下げ」が15.8%（9件）となり、「いじめ・嫌がらせ」の申請が「解雇」の相談をはじめて上回り最も多い申請となった（第12図）。



(2) いじめ・嫌がらせの内訳 < 申請は「退職者」が9割を占める >

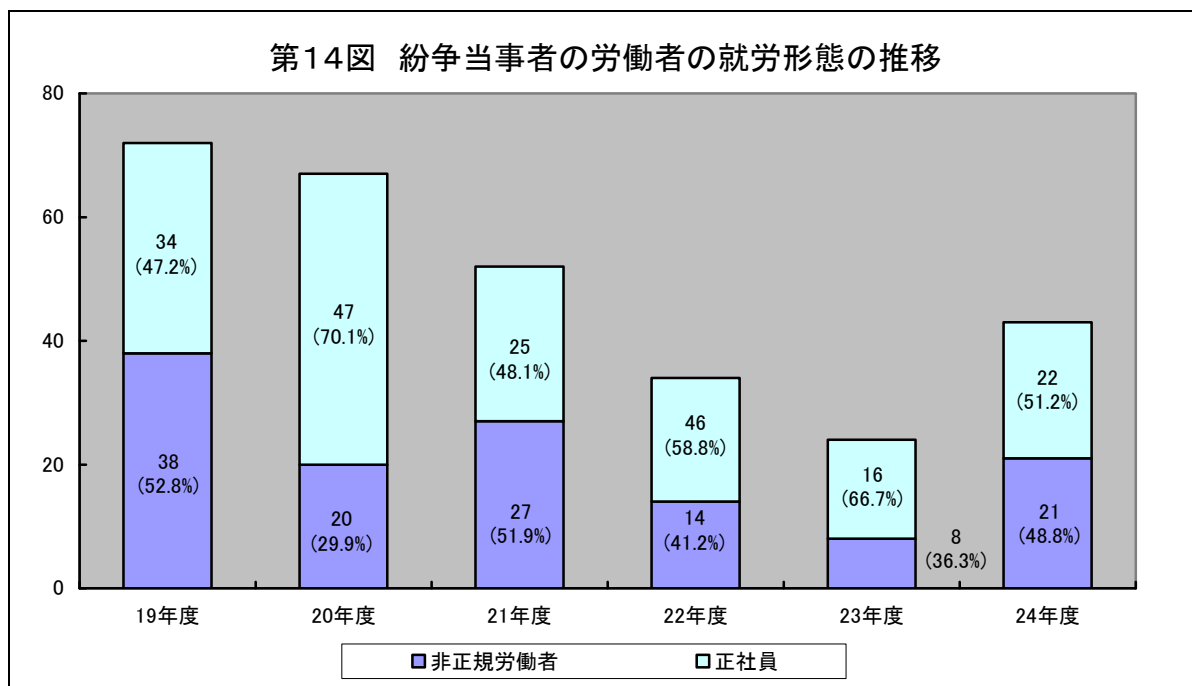
「いじめ・嫌がらせ」の内訳は、「退職者」からによる申請が94%（17件）を占め、退職後にいじめ・嫌がらせによる慰謝料を求めるあっせんが大半であった。

また、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など「精神的な攻撃」によるものが78%（14件）を占め、暴行、障害など「身体的な攻撃」が17%（3件）であった。（第13図）。



(3) 制度の利用者について

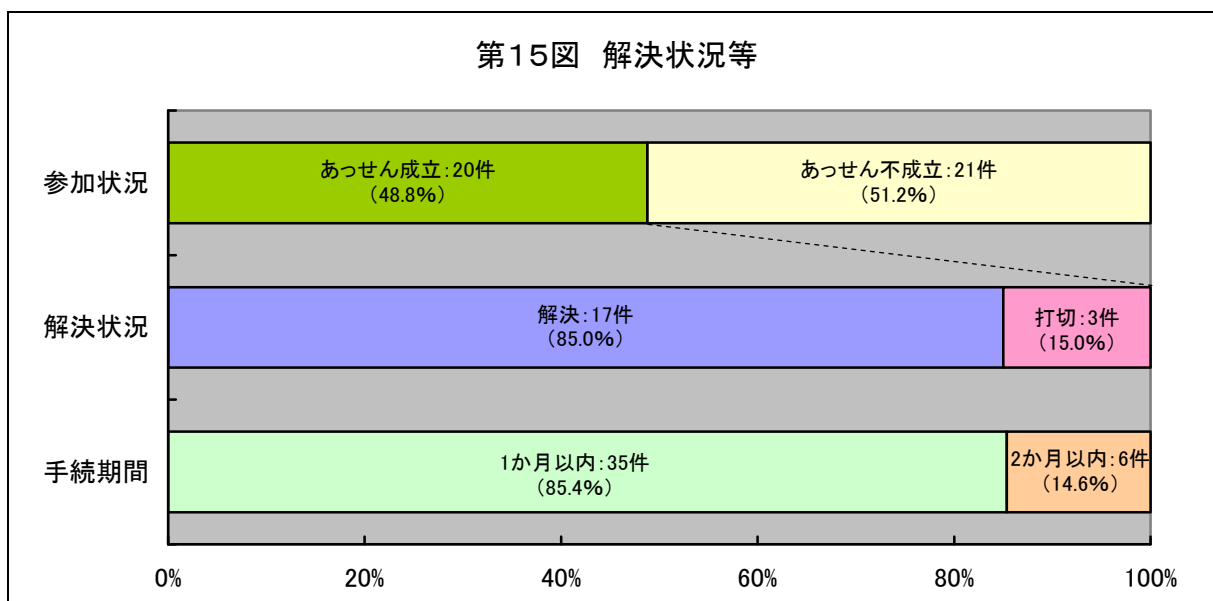
労働者（退職者を含む。）からの申請が42件（97.7%）で事業主からの申請が1件（2.3%）であった。また、紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、「正社員」が51.2%（22人）と半数以上占め、年度によるばらつきはあるが、概ね「正社員」の割合が半数を超えている（第14図）。



(4) 解決状況、処理日数について < 85%が合意解決、全て2か月以内に手続終了 >

平成24年度中にあっせんの手続きを終了したものは41件で、そのうち被申請人が参加したあっせん成立率が48.8%（20件）で前年度の58.3%から減少した。しかし、あっせんにより解決した率は85.0%（17件）と前年度の64.3%から増加している。

また、1か月以内に85.4%の手続が終了し、「簡易・迅速・無料」という制度の特徴が活かされた結果となっている（第15図）。



※ あっせんの解決事例は別添参照

【備考】

【紛争調整委員会とは】

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者によりあっせんを行うために組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから事案ごとに指名される3名のあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

「助言・指導」及び「あっせん」の解決事例

「助言・指導」

事例 1 : いじめ・嫌がらせによる自己都合退職 (早期の退職が実現)	
事案の概要	入社 2 か月の 20 歳代の女性在籍正社員から、事業主の「バカヤロウ」「何やってんだ」など日々の暴言に耐えられず退職を申し出たが、退職を認めてくれないことから、早期の退職をしたいと助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容、結果	事業主に対し、労働者の退職の権利等説明し、1 週間後には退職することができたもの。

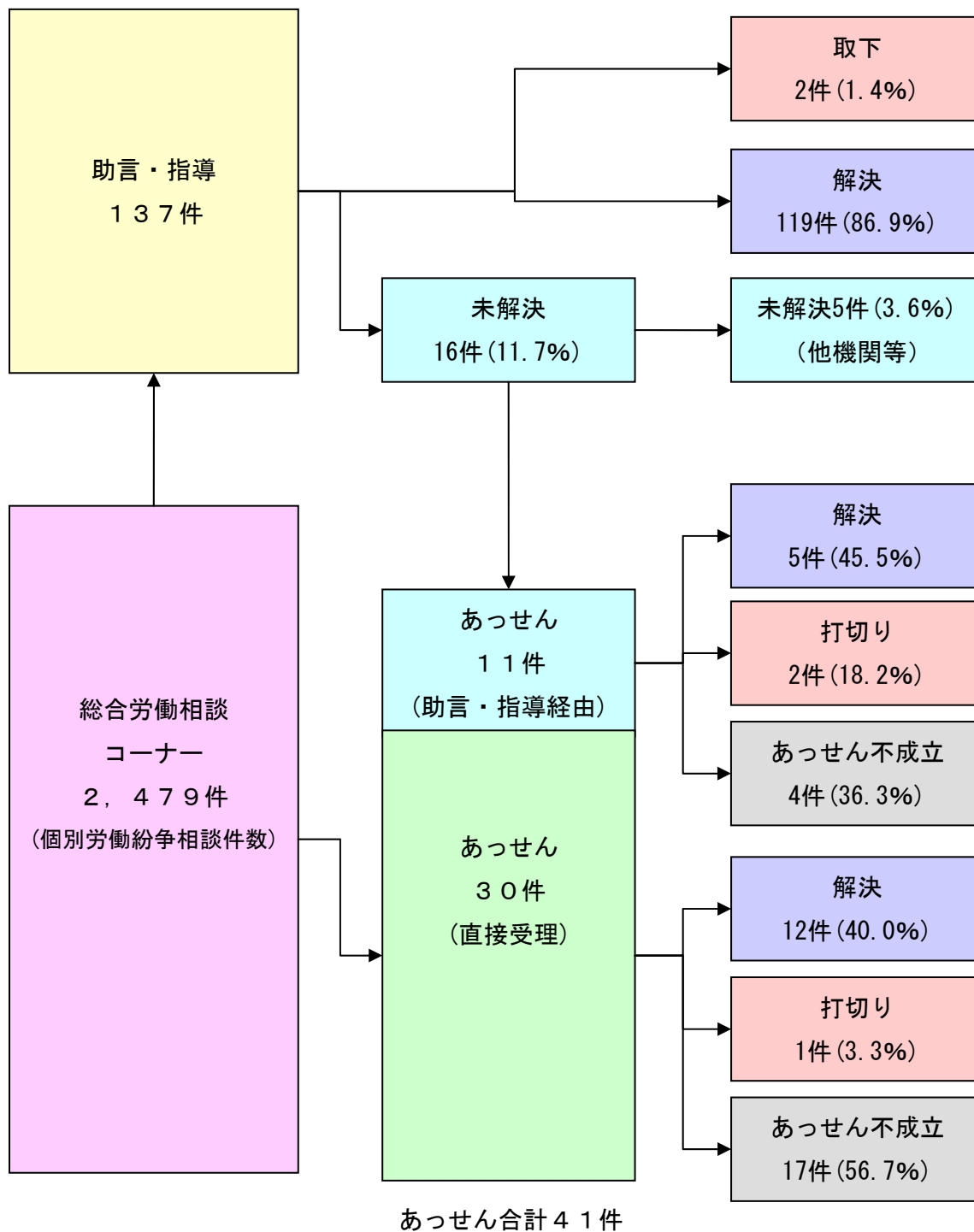
事例 2 : 労働条件の引下げ及びいじめ・嫌がらせ (職場環境の改善が実現)	
事案の概要	入社 30 年の 50 歳代女性正社員から、2 年前に交代になった施設長から職務手当を一方的に削減された上、無視されるなどのいじめ・嫌がらせを受けるようになった。 このような嫌がらせを止めさせてほしいと、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容、結果	事業主に対し、労働条件の一方的な不利益変更は認められないこと、いじめ・嫌がらせは実態調査と必要な改善を行うよう助言したところ、事業主と施設長から謝罪され、手当が復活し、パワハラもなくなり、職場環境も改善され解決が図られたもの。

「あっせん」

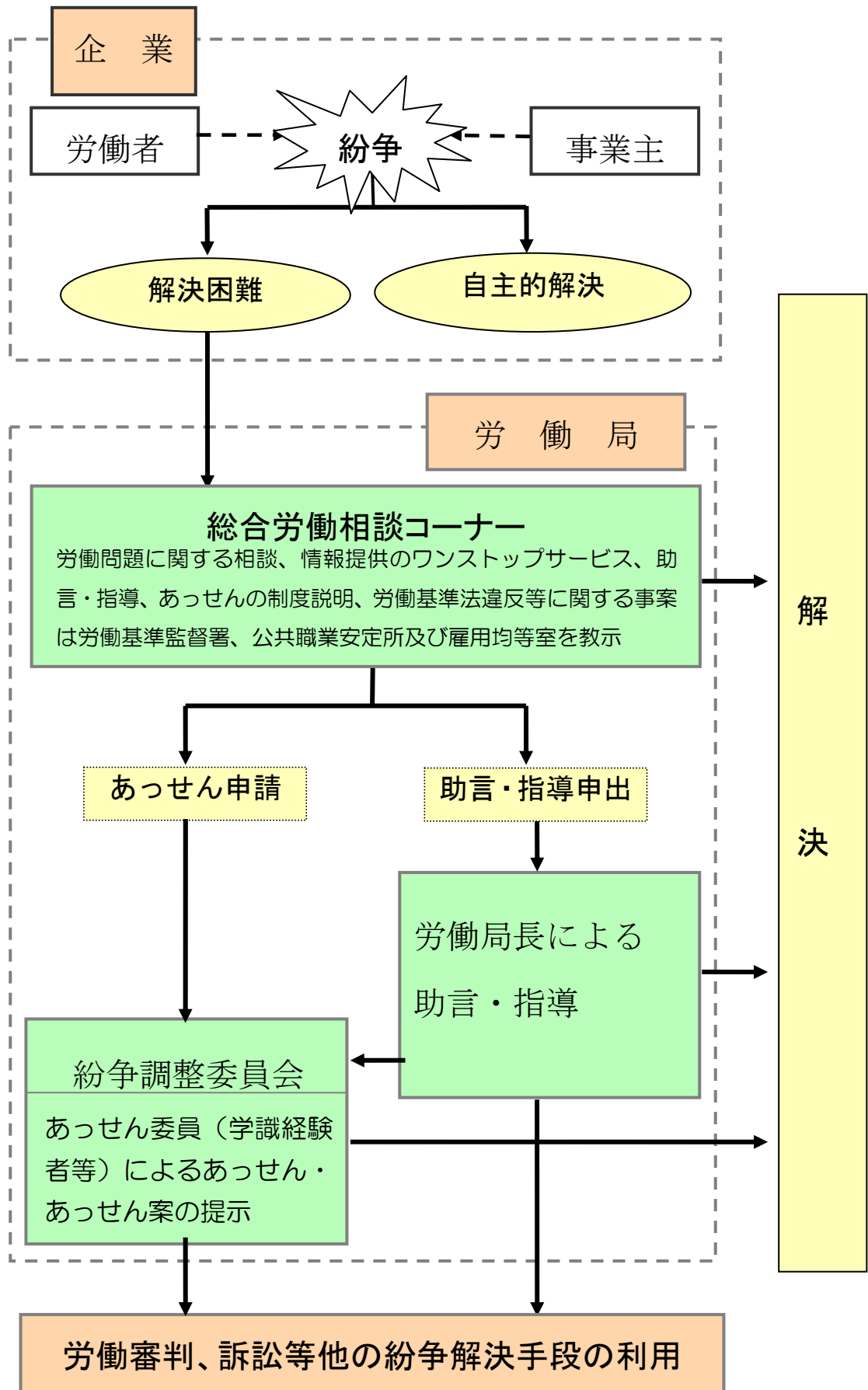
事例 1 : いじめ・嫌がらせ (解決金 (約 2 か月分の賃金相当額) の支払)	
事案の概要	入社 2 年の 20 歳代の女性正社員から、所長や同僚から必要なことを教えてくれない、無視されるとのいじめ・嫌がらせによって休業の後、自己都合退職した。 在籍期間中に受けた精神的苦痛、失業した経済的損失に対し賃金の 3 か月分の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。
あっせんの内容、結果	あっせん委員が双方の主張を聴いたところ、いじめ・嫌がらせの認識に隔たりは認められたが、当事者間の調整を図り、解決金として約 2 か月分の賃金相当額を支払うことで合意解決した。

事例 2 : いじめ・嫌がらせ (解決金 (1.5 か月分の賃金相当額) の支払)	
事案の概要	入社 25 年の 40 歳代の男性アルバイト社員から、在籍期間中に物で殴られたこと、突然の配置転換により自己都合退職せざるを得なかった。 在籍期間中に受けた精神的苦痛、不当な配置転換による損害賠償として、賃金の約 7 か月分の支払いを求めたいとしてあっせん申請をしたもの。
あっせんの内容、結果	あっせん委員が双方の主張を聴いたところ、概ね事業主も事実を認め、解決金として 1.5 か月分の賃金相当額を支払うことで合意解決した。

平成24年度 個別労働紛争解決制度の施行状況



個別労働紛争の解決に向けたシステム



職場のトラブル解決 サポートします

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく
3つの制度のご案内



解雇

雇止め

賃下げ

いじめ

など

いつでも気軽に
総合労働相談コーナーをご利用ください

「総合労働相談コーナー」は厚生労働省ホームページでご案内しています
厚生労働省ホームページ → <http://www.mhlw.go.jp/>

トップページ上端の紺色の帯

お問合せ窓口

「総合労働相談コーナー」

へとお進みください

職場でのトラブル解決を無料でサポートする制度があります

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づいて、次の3つの制度が用意されています。個々の労働者と事業主との間のトラブル（個別労働紛争）でお困りのときは、ぜひこれらの制度をご利用ください。

1

総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談

個別労働紛争の中には、単に法令や判例を知らなかったり、誤解に基づいて発生したものが多くみられます。こういった場合は、労働問題に関する情報を入手したり専門家に相談することで、紛争に発展することを未然に防止、または紛争を早期に解決することができます。

このため、各都道府県労働局の総務部企画室、全国の労働基準監督署などに「総合労働相談コーナー」を設置し、総合労働相談員を配置しています。

総合労働相談コーナーでは、解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げといった労働条件のほか、募集・採用、いじめなど、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも、専門の相談員が、面談あるいは電話でお受けしています。

2

都道府県労働局長による助言・指導

「都道府県労働局長による助言・指導」は、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対し、その紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度です。

法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、あくまで紛争当事者に対して話し合いによる解決を促すものであって、なんらかの措置を強制するものではありません。

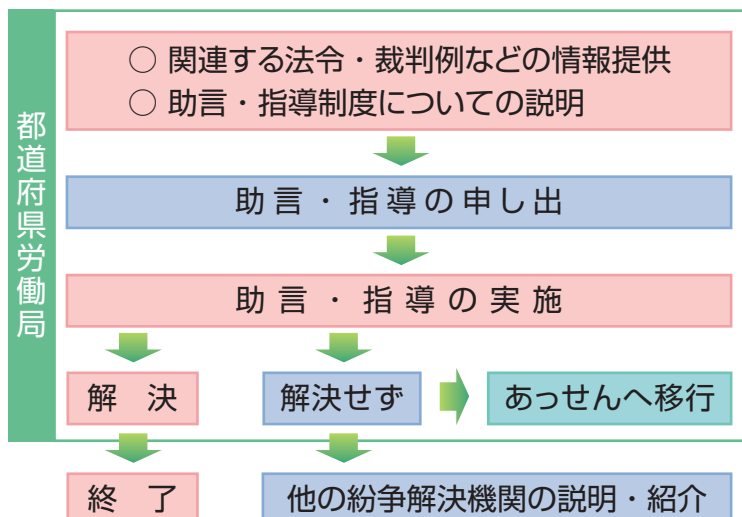
対象となる紛争の範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争です。

具体的には・・・

- ① 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- ② いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- ③ 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- ④ 募集・採用に関する紛争
- ⑤ その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社の所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争 など

手続きの流れ

職場における
トラブル



◎ あっせんとは

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示します。

◎ 紛争調整委員会とは

弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されています。この紛争調整委員会の委員の中から指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

◎ 紛争調整委員会によるあっせんの特徴

- ① 対象となる紛争……………労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争が対象となります。(募集・採用に関するものは対象となりません)
- ② 手続きが迅速・簡便……長い時間と多くの費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速かつ簡便です。
- ③ 専門家が担当……………弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家である紛争調整委員会の委員が担当します。
- ④ 利用は無料……………あっせんを受けるのに費用は一切かかりません。
- ⑤ 合意の効力……………紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、受諾されたあっせん案は民法上の和解契約の効力をもつこととなります。
- ⑥ 非公開……………あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーは保護されます。
- ⑦ 不利益取扱いの禁止……………労働者があっせんの申請をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

手続きの流れ

あっせんの申請

都道府県労働局総務部企画室（所在地一覧参照）、最寄りの総合労働相談コーナーに、あっせん申請書を提出

- ① 都道府県労働局長が、紛争調整委員会へあっせんに委任
- ② あっせんの開始通知
あっせん参加・不参加の意思確認
- ③ あっせん期日（あっせんが行われる日）の決定、あっせんの実施
あっせん委員が

- ・ 紛争当事者双方の主張の確認、必要に応じ参考人からの事情聴取
 - ・ 紛争当事者間の調整、話し合いの促進
 - ・ 紛争当事者双方が求めた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案の提示
- などを行います。

合意の成立などにより
紛争の迅速な解決

合意できない場合、打ち切り

他の紛争解決機関の説明・紹介

都道府県労働局総務部企画室内 総合労働相談コーナー

(平成24年5月現在)

労働局	郵便番号	所在地	電話番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階	011-709-2311(内線3577)
青森	030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4212
岩手	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3002
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎	022-299-8834
秋田	010-0951	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階	018-883-4254
山形	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8226
福島	960-8021	福島市霞町1-46 福島合同庁舎	024-536-4600
茨城	310-8511	水戸市宮町1-8-31	029-224-6212
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎	028-634-9112
群馬	371-8567	前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル9階	027-210-5002
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビル ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6262
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2303
東京	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1608
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7358
新潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館3階	025-288-3501
富山	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎1階	076-432-2728
石川	920-0024	金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4432
福井	910-8559	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎14階	0776-22-3363
山梨	400-8577	甲府市丸の内1-1-11	055-225-2851
長野	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎 4階	026-223-0551
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階	058-245-8124
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎3階	054-252-1212
愛知	460-8507	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階	052-972-0266
三重	514-8524	津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎3階	059-226-2110
滋賀	520-0057	大津市御幸町6-6	077-522-6648
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3221
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-6949-6050
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0850
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎2階	0742-32-0202
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎3階	073-488-1020
鳥取	680-8522	鳥取市富安2-89-9	0857-22-7000
島根	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-20-7009
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-225-2017
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎2号館5階	082-221-9296
山口	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館6階	083-995-0398
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-9142
香川	760-0019	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎3階	087-811-8916
愛媛	790-8538	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5208
高知	780-8548	高知市南金田1-39 労働総合庁舎4階	088-885-6027
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館5階	092-411-4764
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎3階	0952-32-7167
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階	095-801-0023
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本市地方合同庁舎9階	096-211-1706
大分	870-0037	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-536-0110
宮崎	880-0012	宮崎市橋通東3-1-22 宮崎合同庁舎	0985-38-8821
鹿児島	892-0816	鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎	099-223-8239
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎3階	098-868-6060

これって パワー ハラ ?

毎朝、挨拶しても
無視される

机の引き出しを
あざられていた

自分のごときを、
どうするの?

そんなつもり
なかったのに...

隣の部署から
いつも怒鳴り声

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

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



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。

ポータルサイト
平成24年10月1日開設予定

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。

「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)

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)

- 働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為。
- 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。

「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。

周りの人や組織の具体的な取組については、円卓会議が取りまとめた「提言」で紹介しています。

パワーハラスメント 厚生労働省

検索

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。