

沖縄労働局発表
平成26年5月30日

担 当	沖縄労働局 総務部 企画室
	企画室長 佐和田 正二 室長補佐 嶺井 律雄 (労働紛争調整官 上地克昌) 電話：098-868-4403

総合労働相談コーナーの相談件数が過去最高

—平成25年度 沖縄労働局個別労働紛争解決制度の実施状況—

労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争を円滑に解決するための「個別労働紛争解決制度」は、平成13年10月の法律施行から今年で13年目を迎えます。このほど平成25年度の状況をまとめたので発表します。

1. 労働相談受付状況

総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は9,789件と、制度が発足した平成13年以来、年度の件数では過去最高となった。

総合労働相談件数	9,789件	(対前年同期比)	1.9%増
(1) 法令・制度の問い合わせ	4,220件	(同)	15.1%増
(2) 個別労働紛争(民事トラブル)	3,020件	(同)	10.9%減
(3) 法違反などに係る相談	2,195件	(同)	1.7%減
(4) 上記の何れにも該当しないもの	360件	(同)	9.1%増

※ 相談件数で数項目にわたる相談があるため、内訳の合計と総数が一致しない。

2. 個別労働紛争(民事トラブル)相談の内容

個別労働紛争相談は3,020件で、前年度より370件減少した。相談内容の内訳は、「解雇」に係る相談が702件(全体の23.2%)、「いじめ・嫌がらせ」(パワーハラスメントを含む)が483件(同16.0%)、「労働条件の引き下げ」が421件(同13.9%)、「その他の労働条件」が417件(同13.8%)となった。(別添1参照)

個別労働紛争相談件数	3,020件	(対前年同期比)	10.9%減
(1) 「解雇」の相談	702件	(同)	17.8%減
(2) 「いじめ・嫌がらせ」の相談	483件	(同)	7.3%増
(3) 「労働条件の引き下げ」(賃金等)	421件	(同)	15.8%減
(4) 「その他の労働条件」	417件	(同)	21.5%減

個別労働紛争相談のうち、労働局長による助言・指導及び労働紛争調整委員会によるあっせんの処理状況は以下のとおり。(別添2, 別添3参照)

	(助言・指導)	(あっせん)
助言・指導、あっせんの総数	194件	93件
(1) 「その他の労働条件」	52件	6件
(2) 「解雇」	43件	31件
(3) 「労働条件の引下げ」(賃金等)	30件	2件
(4) 「いじめ・嫌がらせ」	18件	23件
(5) 「自己都合退職」	16件	2件
(6) 「雇止め」	14件	10件

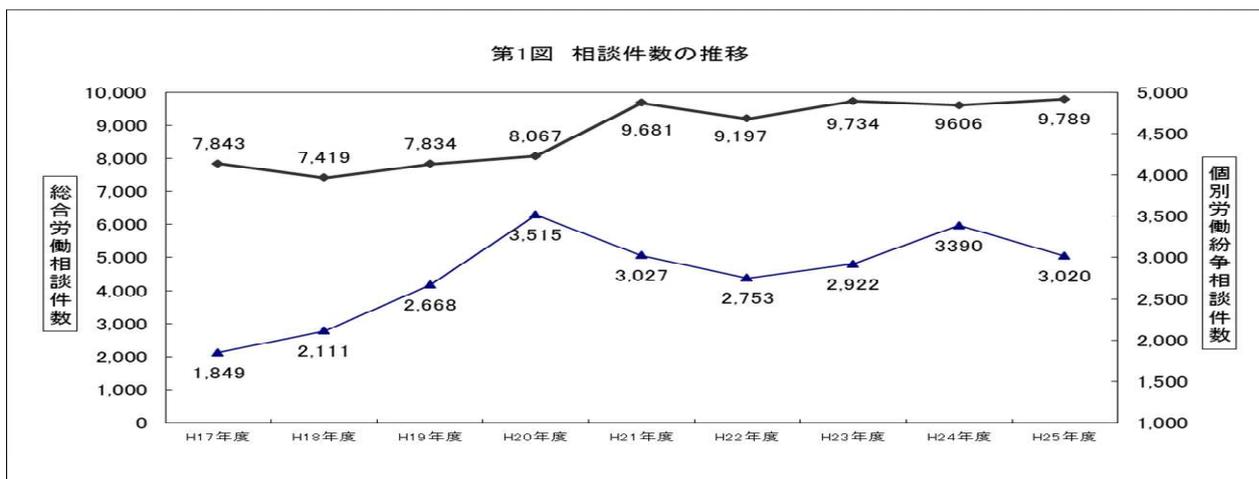
【個別労働紛争解決制度の概要】

個々の労働者と事業主との間の紛争を円満に解決するための「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（個別労働紛争解決制度）」には、幅広い労働問題を対象とする「総合労働相談」、解決に向け助言を求められた場合に行う労働局長による「助言・指導」、あっせんの申請を受けた場合に紛争調整委員会に委任して行う「あっせん」の3つの方法があります。

1. 労働相談受付状況（第1図参照）

平成25年度の労働相談は、9,789件と過去最高の件数となり、対前年度比183件（1.9%）と微増ではあるが高止まり傾向が続いている。

また、解雇や労働条件、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事的トラブルである「個別労働紛争」は3,020件で対前年度比370件（10.9%）の減であった。

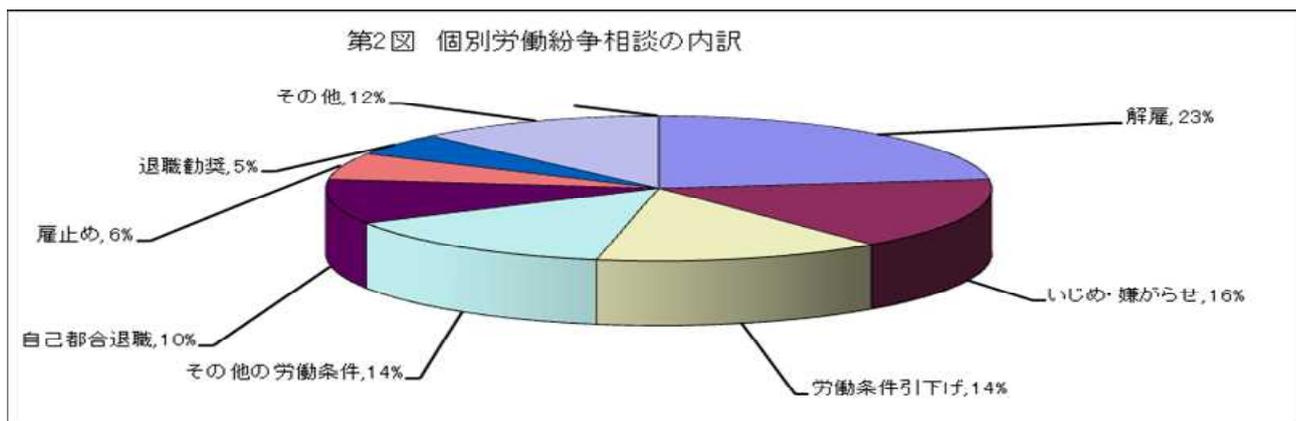


【総合労働相談の内容】

	9,789 件（対前年度比 1.9%増）
(1) 法令・制度の問い合わせ(法令解釈や手続の問い合わせ)	4,220 件（同 15.1%増）
(2) 個別労働紛争(民事的トラブル)	3,020 件（同 10.9%減）
(3) 法施行事務(法違反に係る相談・行政指導の実施を望むもの)	2,195 件（同 1.7%減）
(4) その他（いずれにも該当しないもの）	360 件（同 9.1%増）

2. 個別労働紛争相談の主な内容

(1) 解雇関係	702 件（前年度比17.8% 減）
(2) いじめ・嫌がらせ	483 件（同 7.3% 増）
(3) 労働条件の引下げ（賃金等）	421 件（同 15.8% 減）
(4) その他の労働条件	417 件（同 21.5% 減）
(5) 自己都合退職	292 件（同 3.5% 増）
(6) 雇止め	176 件（同 17.3% 増）
(7) 退職勧奨	163 件（同 26.4% 増）



個別労働紛争相談のうち、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」の処理状況は以下のとおり。

(1) 助言・指導申し出 194件 (対前年同期比 104件 (34.9%) 減)

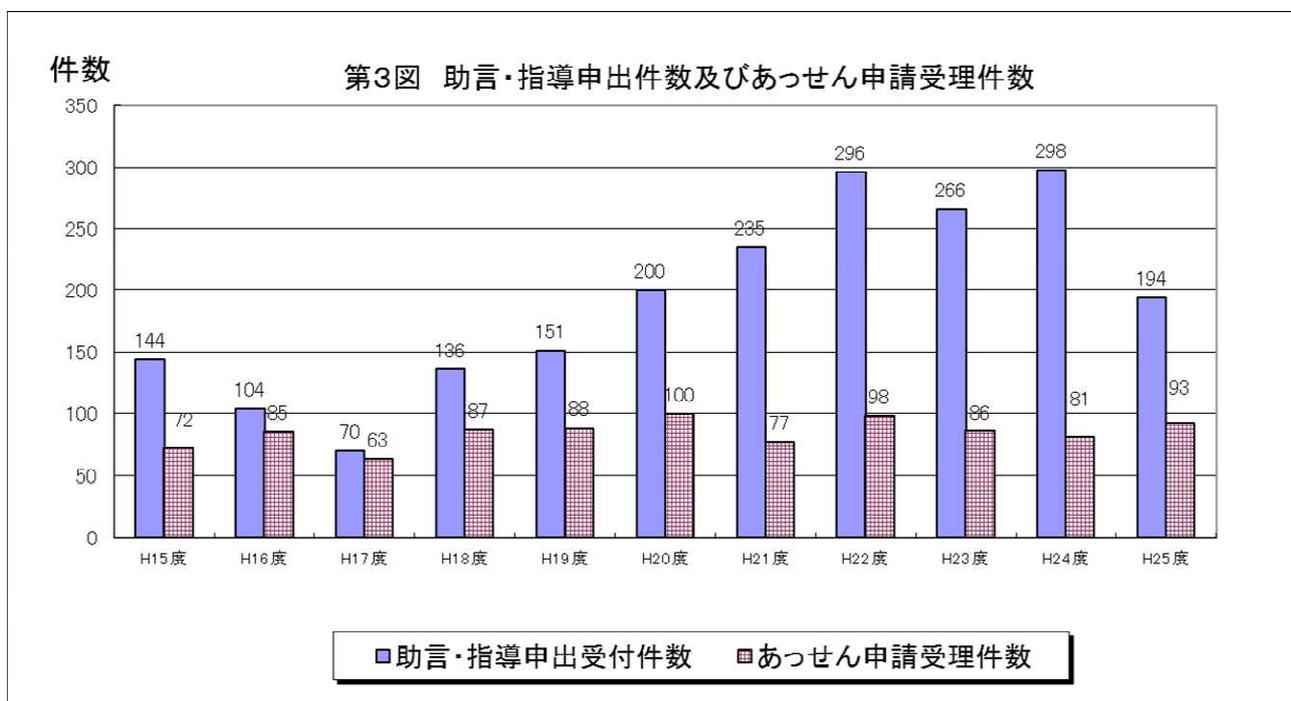
実際に助言・指導を実施した結果、195件の実施(前年度繰越分を含む)で130件が解決した(解決率66.7%)。

助言・指導の内容としては「解雇」に関するものが43件と全体の22.2%、「いじめ・嫌がらせ」が18件と全体の9.3%であった。

(2) あっせん申請 93件 (対前年同期比 12件 (14.8%) 増)

実際に紛争当事者があっせんに参加してあっせんを開催したのは52件(前年度繰り越し分含む)で43件が解決した(解決率82.7%)。

あっせん申請の内容としては、解雇に関するものが31件、いじめ・嫌がらせ等に対する補償を求めるものが23件であった。



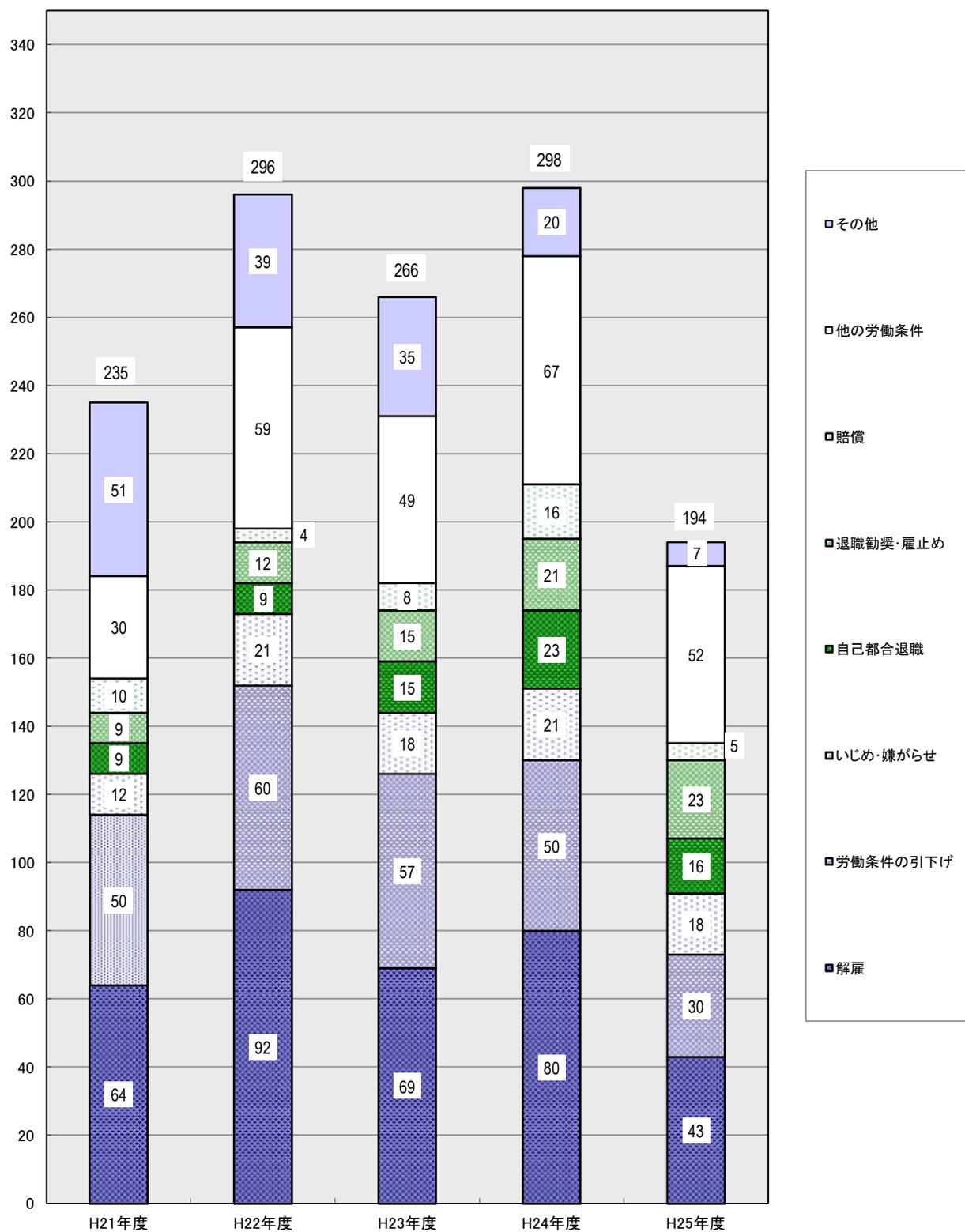
「助言・指導」・・・紛争当事者に対して問題点を指摘し、解決の方向性を示唆して最終的な解決に導くもの。

「あっせん」・・・当事者間に第三者(あっせん委員)が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方に働きかけ、紛争当事者間の調整を行うことにより自主的な解決を促進するもの。

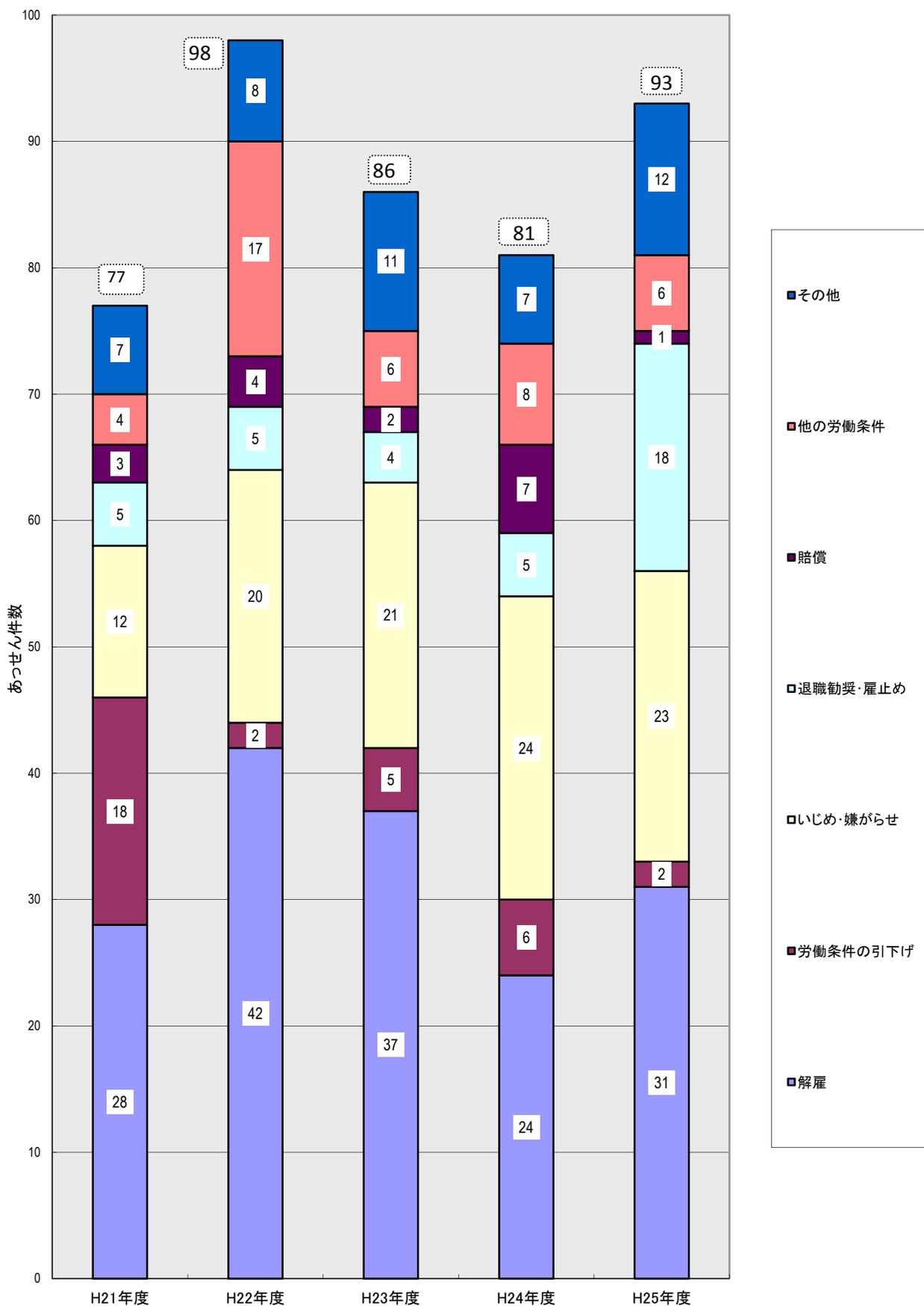
【別添資料】

- 別添1 第2図の補 最近5か年度間の個別労働紛争相談件数の推移
- 別添2 第3図の補1 最近5か年度間の助言・指導内容の推移
- 別添3 第3図の補2 最近5か年度間のあっせん内容の推移
- 別添4 沖縄労働局における助言指導及びあっせんの事例
- 別添5 パンフレット「職場のトラブル解決サポートします」
- 別添6 パンフレット「みんなで考えよう 職場のパワーハラスメント」

第3図の補1 最近5か年度間の助言・指導内容の推移



第3図の補2 最近5カ年度間のあっせん内容の推移



沖縄労働局における助言指導の事例

1. 「普通解雇」関係

事例1 欠勤での解雇について	
概要	<p>◆申出人 私的な事情で出勤できない日が2日間あり、事前に事情を説明し欠勤したが、欠勤後に出勤すると解雇だと言われた。事情は説明していたのに納得できない。復職に向けた話し合いを助言して欲しい。</p> <p>◇事業者 事前に事情説明は受けていたが、休日を挟んで5日間も音信不通になり、本人の担当業務の応援もできず混乱をきたしたため、懲戒処分とした。</p>
結果	<p>申出人は、初めて欠勤したものであり、その懲戒処分を解雇という最も重い処分とすることは解雇権の濫用に当たる可能性が高く、他の懲戒処分を実施すべきではないかとの助言を行ったところ、就業規則を確認し、検討するとの回答であった。</p> <p>⇒事業者が本人と話し合った結果、けん責処分とし始末書を提出させて復職を認めた。</p>
事例2 雇止めについて	
概要	<p>◆申出人 上司と口論となり、「明日から来るな」と解雇通告され、それ以降出勤していない。事業者から連絡があり、上司には解雇権限はなく解雇ではないと言われた。上司から解雇と言われたことに伴って生じた経済的損失を補填するよう助言願いたい。</p> <p>◇事業者 申出人は、社内講習時に講師であった上司に不適切な発言をしてトラブルとなったもの。しかし、上司には解雇権限がなく解雇ではない。</p>
結果	<p>上司に解雇の権限がないとしても、上司の発言で欠勤しており、現実的に申出人は経済的損失を被っている。双方で話し合って和解してはどうかと助言したところ、金銭的補償を検討したいとの回答であった。</p> <p>⇒事業者が申出人と話し合いを持った結果、退職慰労金として金銭補償をし、併せて「明日から来るな」といわれた日から退職日までの賃金補償を行うことで和解した。</p>

2. 「労働条件の引き下げ」関係

事例3 労働時間の一方的削減について	
概要	<p>◆申出人 シフト制で1日8時間、週5日の勤務で働いていたが、事業者から何の説明もなく来月のシフト表から1日4.5時間に減らされた。これでは生活出来ないのので、元に戻すように助言して欲しい。</p> <p>◇事業者 会社が経営難にあり、状況を説明し納得してもらったものと思っていた。</p>
結果	事業者に対して、労働条件は事業者と労働者が話し合っ決定されるもので、労働契約法第8条に基づき労働条件を一方的に変更することは出来ないことを助言したところ、他でやり繰りを検討し、申出人の勤務時間は元に戻すことを了承し解決した。

3. 「いじめ嫌がらせ」

事例4 上司等からの嫌がらせについて	
概要	<p>◆申出人 昨年直属の上司の女性から無視されるようになり、その後も上司のほか他の女性社員からも無視されるようになった。所属長から上司への部下との連携について話をしてくれるよう相談したが改善されない。改善についての話し合いを助言してほしい。</p> <p>◇事業者 申出人が悩んでいることは承知していたが、申出人自信の言動にも問題があるようで、連携について指導も改善に至っていない状況にある。</p>
結果	<p>職場の円滑なコミュニケーションに役立つ知見が提供されているパワハラ防止パンフレットを提供し、当事者間の話し合いについて助言。</p> <p>⇒当事者である上司と申出人とで久しぶり人話し合いを持ち、お互いの思いを吐き出すことができ改善が図られた。</p>

事例5 同僚からのパワハラについて	
概要	<p>◆申出人 常日頃、同僚からパワハラを受けている。センター長に相談し、一時は良くなったがさらにエスカレートしてきた。これ以上耐えられず、同僚又は自分のいずれかを異動させるよう助言してほしい。</p>
結果	事業者に対しパワハラは職場の活力低下、仕事への意欲低下に結び付きやすいこと、これを放置した場合、職場環境配慮義務違反として債務不履行に基づく損害賠償責任を問われることもあることを助言したところ、「本人と話し合いの上、善処する。」として、その後、申出人より事業場の配慮で、同僚は、適切に離れた場所へ異動になった旨の連絡があり解決した。

沖縄紛争調整委員会におけるあっせんの事例

事例 1 解雇をめぐる紛争	
概要	<p>◆申請人 社長から口頭で解雇通告を受けた。具体的な解雇理由の説明を求めたが、一切無かったので納得できない。復職も考えたが既に信頼関係は破たんしており経済的損失・精神的苦痛に対し補償金を求めたい</p> <p>◇事業者 解雇理由は申請人の勤務不良、協調性を欠くことが理由であると申立て。</p>
結果	<p>あっせん委員の事情聴取の結果、事業者の注意指導が徹底されているとは言えず、また、いきなり解雇という最も重い懲戒処分を実施したのは、解雇理由も解雇権濫用の疑いがある。また、申請人の方から事業者との信頼関係は既に崩壊しており、職場復帰しても元の状態での勤務は望めないとして、解決金の支払いを提案した。</p> <p>⇒ 解決金を支払うことで双方合意した。</p>

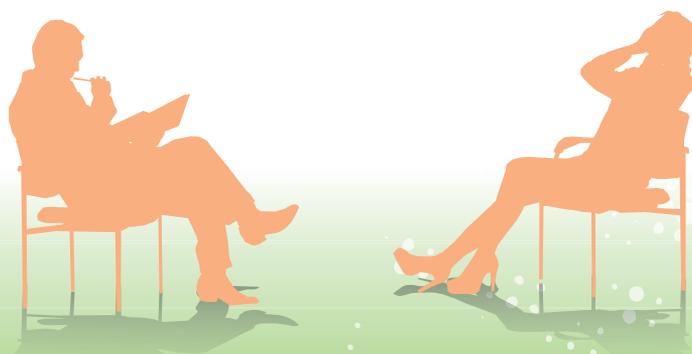
事例 2 いじめ嫌がらせをめぐる紛争	
概要	<p>◆申請人 入社2~3ヵ月頃から、上司よりいわれのないことで罵られたり、「バカ」「クソツタレ」等の汚い言葉で罵倒された。代表者に改善を再三申し入れたが改善されず、精神的苦痛を感じ退職を決断した。再就職までの生活保障、精神的苦痛に対する損賠賠償を求めたい。</p>
結果	<p>あっせん委員より代表者への事情聴取の結果、上司の人格権を否定する発言が確認されたため不法行為による損害賠償責任が生ずる可能性があることを説明し、和解金の支払いによる解決を提案した。</p> <p>⇒ 解決金を支払うことで双方合意した。</p>

労働者、事業主のみなさまへ

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にてご案内しています。

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

職場でのトラブルでお困りのみなさまへ

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争(以下「個別労働紛争」といいます。)が増加しています。

紛争の最終的解決手段としては裁判制度がありますが、これには長い時間と多くの費用がかかってしまいます。

こうした個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、都道府県労働局では「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、以下の解決援助サービスを行っています。利用は無料です。

職場のトラブルでお困りのときは、ぜひご利用ください。

▶ 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談

▶ 都道府県労働局長による助言・指導

▶ 紛争調整委員会によるあっせん

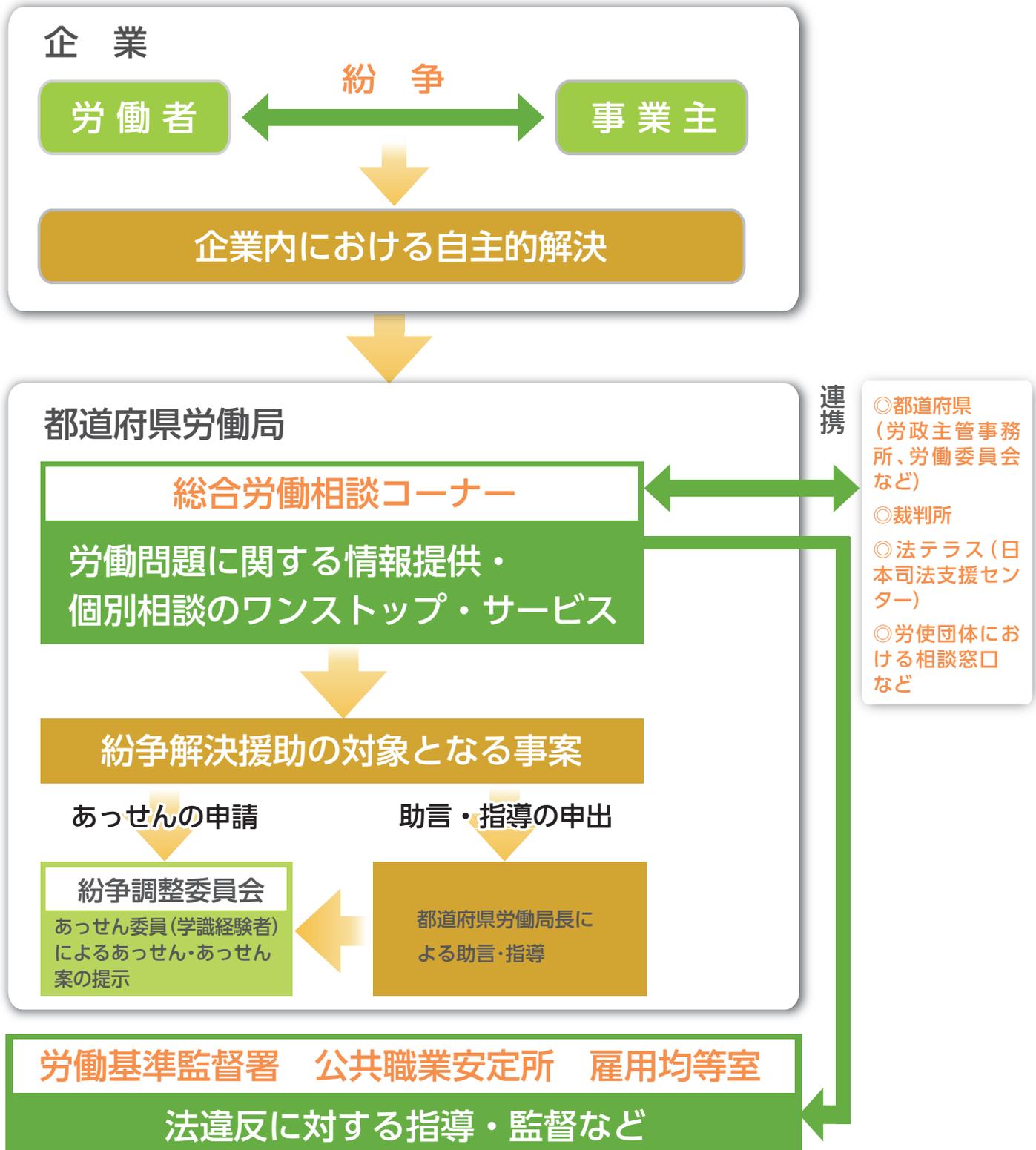
目次

1. 個別労働紛争解決システムの概要	1
2. 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談	2
3. 都道府県労働局長による助言・指導	2
4. 紛争調整委員会によるあっせん	3
5. 都道府県労働局内 総合労働相談コーナー 所在地一覧	4

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 個別労働紛争解決システムの概要



2 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・嫌がらせなど、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。

3 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



4 紛争調整委員会によるあっせん

▶ 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

都道府県労働局内総合労働相談コーナー 一覧

(平成25年7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 茨城労働総合庁舎4階	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	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	宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎2階	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



今日も遅刻か!



パワーハラ研修
しようか



うちには
パワーハラなんてないよ

みんなで考えよう!

職場のパワーハラスメント



えっ！
パワーハラだって!

職場の雰囲気
悪いよなあ...



誰にも相談
できないわ



職場内でのいじめや嫌がらせに悩む職場が増えてきています。
これら職場のパワーハラスメントは、適切な対応により、予防・解決が可能です。
組織全体で対応し、快適な職場環境の実現をめざしましょう。

いま、職場でのいじめ・嫌がらせに悩む方が急増しています。これらは業務効率の低下や精神障害の発病との関わりも指摘されるなど、社会的な問題として注目されています。

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」と呼び、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決への取り組みを訴える「提言」をとりまとめました。

職場で働く一人ひとりが、自分たちの職場を見つめ直すとともに、問題をそのままにせず、相談や声かけなどを行いましょう。お互いに話し合い、この問題に向き合っていきましょう。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」にて情報を提供中

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

みんなで考えよう！ 職場のパワーハラスメント

「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。

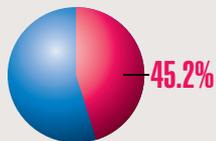
*上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。
(平成24年1月 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)

たとえば、こんな行為

- | | | | |
|---------------|------------------|---------|--|
| 1 身体的な攻撃 | 暴行・傷害 | 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ことの強制、仕事の妨害 |
| 2 精神的な攻撃 | 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 | 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低い仕事を命じる、仕事を与えない |
| 3 人間関係からの切り離し | 隔離・仲間外し・無視 | 6 個の侵害 | 私的なことに過度に立ち入る |

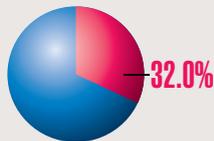
パワーハラスメントの現状

約1/4の従業員がパワハラ経験者

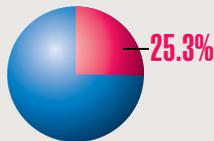


過去3年間に従業員からパワーハラスメントに関する相談を受けたことがある企業

(平成24年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)



実際にパワーハラスメントに該当する事案があった企業



過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員

パワハラによる企業へのマイナスの影響

- 職場風土の悪化、職場全体の士気の低下などによる生産性の低下
- 問題解決までの時間、労力、コストなどを要する
- 「職場環境配慮義務違反」などの理由により企業が法的責任を問われる場合もありうる。
- 企業イメージの低下

パワハラとメンタルヘルス不調との関係

74.2%の企業が、パワハラを受けた社員のうち、ある程度の者にメンタル面での問題が生じていると認識しています。

本人だけでなく周囲の社員にも影響する危険性もあります。

- 元気がなくなる
- 急に仕事の能率が悪くなりミスが増えた
- 欠勤や遅刻が多くなった
- 寝不足や食欲低下の様子が見える

(平成17年 中央労働災害防止協会「パワーハラスメントの実態に関する調査研究」より)

企業の取組によるプラスの効果

- 管理職の意識の変化による職場環境の改善
- 職場のコミュニケーションの活性化
- 管理職が適切にマネジメントできる
- 会社への信頼感が高まる

パワハラの予防と解決

予防対策

トップがメッセージを発信する パワハラを職場からなくす意思を表明する。

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。

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。

解決のために

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。対応責任者を決める。

再発を防止する 行為者に対する再発防止研修を行う。

