

大阪労働局発表
平成24年6月28日

担 当	大阪労働局労働基準部監督課 電 話 06(6949)6490
--------	-----------------------------------

パワハラ防止セミナーin大阪の開催について

職場における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」(資料参照)を本年3月に取りまとめ、公表したところです。

そこで、大阪労働局(局長 西岸正人)では、企業の人事労務担当者や労働者の皆様に提言の内容、企業における取組事例、裁判例などをご理解いただき、各企業において、この問題の予防・解決に向けた取組を図っていただくためパワハラ防止セミナーを開催することといたしました。

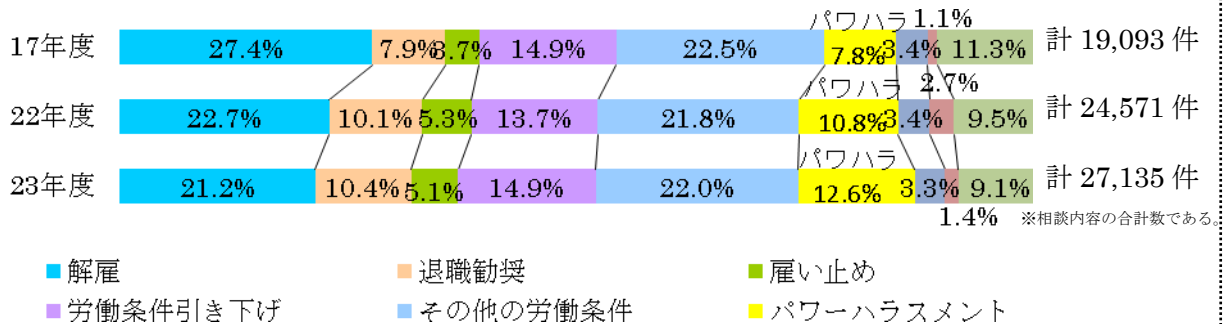
- 1 日 時：平成**24**年**7**月**30**日(月) **14:00~17:05**
- 2 場 所：**エル・おおさか**(大阪府立労働センター)大ホール
大阪府中央区北浜東3-14(定員801名)
- 3 対 象 者：企業の人事労務担当者や労働者の皆様
- 4 参加申込：事前にFAXにてお申し込みください。
- 5 主 催：大阪労働局、公益社団法人大阪労働基準連合会
後 援：大阪府、日本労働組合総連合会大阪府連合会
公益社団法人関西経済連合会

【背景】

1 パワハラは、社会問題として顕在化。大阪労働局管内における総合労働相談においても相談が増加。

(1) 相談内容別の割合推移

大阪労働局に寄せられる民事上の個別労働紛争相談における相談内容別の割合推移（表1）



※職場のパワーハラスメントに関する相談件数

平成17年度	1480件	(全体に占める割合 7.8%)
平成22年度	2657件	(" 10.8%)
平成23年度	3419件	(" 12.6%)

(2) 具体的な相談事例

①身体的な攻撃

派遣で従事していた会社において、現場での休憩中に「前から気に食わなかった」等の理不尽な理由により上司から暴行を受け、全治4週間以上の怪我を負わされた。

②精神的な攻撃

アルバイトとして入社し、商品発送及び梱包の業務に従事していたが、社内で起きた窃盗事件について根拠のない容疑をかけられ、社員から強制的な取調べを受けた。その後も犯人扱いされ続けたことによる精神的苦痛により退職を余儀なくされた。

③人間関係からの切り離し

営業社員として勤務していたが、所属長より必要な情報を流してもらえず、得意先からのクレーム問題が拡大し、配置転換を命ぜられた。

④過大な要求

Webデザイナーとして勤務していたが、上司が替わると、元々Webデザイナーが1名しかいない業務過多な状況であったにもかかわらず、「休み無しで働け」「残業しろ」等、取引先業者のいる場でも叱責を受け、精神的苦痛を受けた。また、精神的苦痛から体調を崩して入院し、現在も通院している。

⑤過小な要求

給食会社やレストランでの業務を経て、老人ホームの調理の業務に従事していた。調理業務に十分な経験があったにもかかわらず、調理補助として非常に低い賃金で働かされることとなり、心身ともにダメージを受けた。

(詳細は、平成24年4月26日発表【トピックス】「管内における職場のパワーハラスメント問題に係る相談状況等」参照)

2 労災申請の状況

大阪労働局内の労働基準監督署に対して、精神障害等の労災申請が行われたもののうち、パワーハラスメントが原因となったとして申請された件数は次のとおりです。

大阪労働局内におけるパワーハラスメントに関連する労災請求件数の推移（表2）

精神障害等の発症の原因となった具体的な出来事 (職場のパワーハラスメントの行為類型)	21年度	22年度	23年度
① 暴行・傷害(身体的な攻撃)	1(1)	3(2)	2(1)
② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)	3(1)	4(2)	4(2)
③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)	2(1)	0	1(1)
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)	0	0	0
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与えないこと(過小な要求)	0	0	0
⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)	0	0	0
合計	6(3)	7(4)	7(4)

※ ()内は支給決定件数

3 「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」について

厚生労働省では、昨年7月から「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」(座長：堀田力 さわやか福祉財団理事長)を開催し、(1)現状と取り組みの必要性、(2)予防・解決すべき行為、(3)取り組みの在り方、などについての議論を重ねてきました。

提言では、今年1月30日に公表した同会議ワーキング・グループ(主査：佐藤博樹 東京大学大学院情報学環教授)の報告を踏まえ、働く人の誰もが、この問題の当事者となり得ることや取り組む意義を訴えるとともに、予防・解決に向け、職場の一人ひとりにそれぞれの立場からの行動を呼びかけています。

【職場のパワーハラスメントの概念】 (資料の別紙参照)

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。

(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・グループ報告より抜粋)

(資料)

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言

平成24年3月15日

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議

1. はじめに～組織で働くすべての人たちへ～（問題の存在）

いま、職場で傷つけられている人がいる。暴力、暴言、脅迫や仲間外しといったいじめ行為が行われ、こうした問題に悩む職場が増えている。

また、どの職場でも日常的に行われている指導や注意などの業務上のやり取りが、たとえ悪意がなくとも適正な範囲を超えると、時として相手を深く傷つけてしまう場合がある。

こうした行為は、なくしていくべき「職場のパワーハラスメント」に当たる。職場のパワーハラスメントは、上司から部下だけでなく、同僚間や部下から上司にも行われる。つまり、働く人の誰もが当事者となり得るものであることから、いま、組織で働くすべての人たちがこのことを意識するよう求めたい。

2. 職場のパワーハラスメントをなくそう（問題に取り組む意義）

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ものである。

こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には、心身の健康や命すら危険にさらされる場合があり、職場のパワーハラスメントはなくしていかなければならない。

また、数多くの人たちが組織で働く現在、職場のパワーハラスメントをなくすことは、組織の活力につながるだけでなく、国民の幸せにとっても重要な課題である。

3. 職場のパワーハラスメントをなくすために（予防・解決に向けた取組）

(1) 企業や労働組合、そして一人ひとりの取組

職場のパワーハラスメントをなくしていくために、企業や労働組合は、職場のパワーハラスメントの概念・行為類型（別紙参照）や、ワーキング・グループ報告が示した取組例を参考に取組んでいくとともに、組織の取組が形だけのものにならないよう、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たい。

(2) それぞれの立場から取り組んでいただきたいこと

○トップマネジメントへの期待：組織のトップマネジメントの立場にある方には、職場のパワーハラスメントは組織の活力を削ぐものであることを意識し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくことを求めたい。

そのためには、自らが範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべきである。

○上司への期待：上司の立場にある方には、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理することを求めたい。ただし、上司には、自らの権限を發揮し、職場をまとめ、人材を育成していく役割があり、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。

また、職場でパワーハラスメントが起きてしまった場合には、その解決に取り組むべきである。

○職場の一人ひとりへの期待：人格尊重、コミュニケーション、互いの支え合い

- ・人格尊重：職場のパワーハラスメント対策の本質は、職場の一人ひとりが、自分も相手も、等しく、不当に傷つけられてはならない尊厳や人格を持った存在であることを認識した上で、それぞれの価値観、立場、能力などといった違いを認めて、互いを受け止め、その人格を尊重し合うことにある。

- ・コミュニケーション：互いの人格の尊重は、上司と部下や同僚の間で、理解し協力し合う適切なコミュニケーションを形成する努力を通じて実現できるものである。そのため、職場のパワーハラスメント対策は、コミュニケーションを抑制するものであってはならない。

職場の一人ひとりが、こうしたコミュニケーションを適切に、そして積極的に行うことがパワーハラスメントの予防につながる。

例えば、上司は、指導や注意は「事柄」を中心に行い「人格」攻撃に陥らないようにする。部下は、仕事の進め方をめぐって疑問や戸惑いを感じるがあればそうした気持ちを適切に伝える。それらの必要な心構えを身につけることを期待したい。

- ・互いの支え合い：職場の一人ひとりが、職場のパワーハラスメントを見過ごさずに向き合い、こうした行為を受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合うことが重要である。

(3) 政府や関係団体に期待すること

国や労使の団体は、当会議の提言及びワーキング・グループ報告を周知し、広く対策が行われるよう支援することを期待する。

4. おわりに

この提言は、職場からパワーハラスメントをなくし、働く人の尊厳や人格が大切にされる社会を創っていくための第一歩である。

この提言をもとに、組織は対策に取り組むとともに、そこで働く一人ひとり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ることを期待する。

職場のパワーハラスメントの概念と行為類型

(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)

「職場のパワーハラスメント」の概念と、典型的な行為類型を以下に示す。詳細については、当会議のワーキング・グループ報告を参照していただきたい。

【職場のパワーハラスメントの概念】

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。

【職場のパワーハラスメントの行為類型（典型的なものであり、すべてを網羅するものではないことに留意する必要がある）】

- 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）

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」に含まれるとすることはできない。

②と③については、業務の遂行に必要な行為であるとは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」を超えるものと考えられる。

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る。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、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましい。