

## 【お知らせ】～職場のパワーハラスメントを予防・解決していくために～

(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(裏面)

(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。

(裏面に続く)

#### (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形式で掲示されています。

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にとらえて、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」に含まれるとす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、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましいとしています。