



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省 山梨労働局

山 梨 労 働 局 発 表

平 成 2 4 年 5 月 3 1 日

報道関係者 各位

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた トップメッセージについて

～ 行政機関、県内主要団体のトップが、労使に向けたメッセージを発信～

山梨労働局及び各労働基準監督署に設置している総合労働相談コーナーには、様々な相談が寄せられています。なかでも、職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は、近年増加傾向にあり、平成23年度において、相談内容別の相談件数ではじめて第1位となるなど、県内においても、社会的な問題として顕在化してきています。

山梨労働局（局長 山口 晃）は、こうした状況を踏まえ、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的な機運を醸成するとともに、労使の自主的な取組を促進するため、山梨県知事及び県内主要団体の長に対し、トップメッセージの寄稿を呼びかけました。

この度、関係各位の御理解・御協力を得て、山梨労働局長、山梨県知事及び県内主要団体の長による「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたトップメッセージ」を別添のとおりとりまとめましたので、公表いたします。

このほか、山梨労働局では、組織のトップマネジメントの立場にある方に取り組んでいただきたいこと等が盛り込まれた「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、県内の労使に向けて、周知・広報を実施することとしています。

「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」

厚生労働本省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」（座長：堀田力さわか福祉財団理事長）が今年3月15日に取りまとめた提言。同提言では、企業や労働組合に対して、同会議WG（ワーキンググループ）の報告が示した取組例を参考に取り組むことを求めている。“トップメッセージ”は、その取組例の一つ。

提言について詳しくはこちら

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>

WG報告について詳しくはこちら

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000021i2v.html>

Top Message

パワーハラスメントは、職場内における秩序を乱し、組織の正常な業務運営の障害になり得るものである。

特に、上司から部下への不用意な言動は、働く人の勤労意欲を著しく減退させ、ひいては働く人の心身や勤務環境に重大な影響を及ぼしかねず、仮に、貴重な人材が休職や退職に至れば、当事者間の問題にはとどまらず組織にとって大きな損失となる。

このことは、公務職場においても当てはまるものであり、官民を問わず、パワーハラスメントの防止に向けた積極的な取組が厳しく求められているのである。

厚生労働省山梨労働局長

山口 晃

Top Message

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を侵害する行為であるだけでなく、職場環境の悪化により勤労意欲が減退し、組織にとっても大きな損失となりかねません。

組織のトップがそれを強く認識し、自ら率先してパワーハラスメントの予防・解決に取り組むとともに、誰もがその当事者となり得る働きやすい職場をつくっていくことが重要です。

それが組織の活力となっ、ひいては産業全体の活性化や「暮らしやすさ日本一」の県づくりにつながることから、県民の皆さんが、それぞれの立場で積極的に取り組まれるよう期待します。

山梨県知事

横内 正明

Top Message

組織の目的は一人では出来ないことを複数の人々が協力して成し遂げることにあります。

組織内には、相互に信頼できる風土が存在しなければなりません。

相手が何を思い、何を考えているのかに、思いを巡らすとともに、自らの感情に注目し、生き活きとした組織を維持し、さらに成長させることに注力することが最も重要なことです。

上司から部下への不用意な言動は組織のコミュニケーション力を弱体化させ、勤労意欲を減衰させるだけです。

市場競争に勝ち抜く有力な手段は信頼感に裏付けられた人の創造性です。

人の尊厳を大切にすると組織風土は人をモチベートし、創造性豊かな財やサービスを創出します。

生き活きとした組織を作り、成果を上げる為にもパワーハラスメントの防止に積極的に取り組むことが必要です。

山梨県経営者協会会長

長澤利久

Top Message

従業員が楽しく充実して働ける職場環境は、企業の業績向上にも大きく貢献するはずです。

上司等に悪気がなくても、受け取り方によってストレスが蓄積していくと、パワーハラスメントとして大きな問題に発展し、ひいては企業経営にもマイナスの影響をもたらします。

経営に携わる方が、公平な立場で職場環境に目を配り、ストレスが小さな内に軽減・解消できるような雰囲気づくりや体制を整備していくことが必要です。それが、パワーハラスメントを防ぐ第一歩になると考えます。

山梨県商工会議所連合会会長

上原 勇七

Top Message

企業は人の組織で成り立っております。職場においては、夫々の意見や価値観を認め、人格を尊重する人としての識見が重要です。

相互に理解し、円滑なコミュニケーションがとれる環境を如何につくっていくかが、仕事の効率化や企業イメージの高揚に寄与します。

そのためには、管理職の適正なマネジメント能力の必要性和職場内の予防に向けた日々の取り組みが不可欠と考えます。

山梨県商工会連合会会長

竹井清八

Top Message

職場におけるパワーハラスメントは、従業員の働く意欲を低下させるとともに、職場の環境を悪化させ、企業の活力を削ぐものです。

企業のトップとして「職場のパワーハラスメントはなくす」という方針を明確化するこにより、パワーハラスメントは許さないというこを従業員に周知徹底させていく必要があります。

職場の一人ひとりが相手の人格を認め、尊重し合いながら、パワーハラスメントについて正しく理解し、働きやすい職場を作っていきましょう。

山梨県中小企業団体中央会会長

内藤悦次

Top Message

パワーハラスメントは決して許されることではありません。パワハラ被害者には、精神的に追い込まれ、仕事を辞めざるをえなくなったケースや人生をめちゃくちゃにされたしまったケースなどがあります。

「組合員の生命と暮らしを守る」ことが労働組合の目的のひとつにあります。パワハラ対策はまさしく労働組合がその存続をかけて取り組まなければならない課題だと思えます。

連合山梨として、傘下の構成組織・単組に対して、パワハラ対策の強化を要請いたします。また、パワハラ被害者にとって一番身近な相談窓口としての労働組合役員のスキルアップのために、パワハラに関する学習会の開催や情報提供を積極的に進めて行きます。

日本労働組合総連合会
山梨県連合会会長

神宮寺 聡