
□「職場のパワーハラスメント」報告書の取りまとめ

～「職場のパワーハラスメント」予防・解決に向けた労使や関係者の
取組を支援するために、その概念や取組例を整理～

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ワーキンググループ」では、職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」が近年、社会問題として顕出化していることを踏まえ、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」からの付託を受けて議論を重ねて、1月30日の会合で、報告書を取りまとめたので公表しています。

円卓会議は今後、この報告を基に、本年3月を目途に、この問題の予防・解決に向けた提言を取りまとめる予定です。

【報告のポイント】

1 はじめに：なぜ職場のいじめ・嫌がらせ問題に取り組むべきか

職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為であり、早急に予防や解決に取り組むことが必要 な課題である。

企業は、職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」による職場の生産性の低下や材の流出といった損失を防ぐとともに、労働者の仕事に対する意欲を向上させ、職場の活力を増すためにも、この問題に積極的に取り組むことが求められる。

2-1 職場からなくすべき行為は何か

「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」という言葉は、どのような行為が該当するか等、人によって判断が異なる状況にあるが、とりわけ、同じ職場で行われる「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」については、業務上の指導との線引きが難しいなどの課題があり、労使の取組を難しいものとしている。

そのため、ここでは、労使が予防・解決に取り組むべき行為を以下のように整理し、そのような行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案した。

「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、さらに部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

2-2 職場のパワーハラスメントの行為類型

類型	具体的行為
(1) 身体的な攻撃	暴行・障害
(2) 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
(3) 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
(4) 過大な要求	業務上明らかに不要なことなどを要求
(5) 過小な要求	仕事を与えない等
(6) 個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

3 労使の取組

この問題を予防・解決するための労使の取組については、まず、企業として職場のパワーハラスメントはなくすべきという方針を明確に打ち出すべきである。

予防するために

- 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

解決するために

- 相談や解決の場を設置する
- 再発を防止する

行政は

- 問題の現状や課題、取組例などについて周知啓発を行うべき
- 併せて、この問題についての実態を把握し、明らかにするべきとしています。

詳しくは、厚生労働省のホームページに掲載されています・

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