

「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が取りまとめられる ～企業・労働組合での対応に加え、職場の一人ひとりの取り組みにも期待～

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」（座長：掘田力 さわやか福祉財団理事長）は3月15日、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめ、公表しました。

本提言では、今年1月30日に発表した同会議ワーキング・グループの報告を踏まえ、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。

具体的な内容は【提言のポイント】のとおりです。

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」を開催し、「現状と取り組みの必要性」、「予防・解決すべき行為」、「取り組みの在り方」、などについての議論を重ねた結果、同会議にて職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言を取りまとめ、公表した。

◆提言のポイント

1. はじめに

～組織で働くすべての人たちへ～（問題の存在）

- (1) 暴力、暴言、脅迫や仲間外れ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。
- (2) 業務上の注意や指導なども、悪意はなくて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。
- (3) こうした行為は「職場のパワーハラスメント」に当たり、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ことを、組織で働くすべての人たちが意識するよう求める。

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）

- (1) 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り、職場環境を悪化させるものである。放置すれば働く

人の意欲や自信を低下させ、時には心身の健康や命すら危険にさらす場合がある。

- (2) 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
企業や労働組合は、職場のパワーハラスメントをなくしていくために、職場のパワーハラスメントの概念・行為類型（右図表：職場のパワーハラスメントの行為類型参照）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、そ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る。
- (2) それぞれの立場から取り組んでいただきたいこと

① 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者は、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である。

②上司への期待

上司の立場にある者は、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。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こってしまった場合には、その解決に取り組むべきである。

③職場の一人ひとりに期待すること

・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、能力などの違いを認め、互いを受け止め、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いけない。

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。

・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

国や労使の団体はこの提言等を周知し、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よう期待する。

◆提言を踏まえ、厚生労働省では、平成24年度から、

- ・職場のパワーハラスメントの実態を把握するための調査・研究
- ・予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・広報

を実施する予定。

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また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

	類 型	具体的な行為
1	身体的な攻撃	暴行・障害
2	精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・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や遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
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ことや仕事を与えないこと
6	個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること