



福岡県医発第 2185 号 (地)

平成 24 年 12 月 11 日

各 医 師 会 長 殿

福 岡 県 医 師 会
会長 松 田 峻一良
(公 印 省 略)

職場のパワーハラスメント対策の推進について

寒冷の候、貴職ますますご盛栄のこととお慶び申し上げます。

さて近年、社会問題として顕著化している、職場におけるいじめ・嫌がらせなどのいわゆるパワーハラスメント問題について、厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」において、企業及び労働組合等の組織と組織で働く労働者に対し、当該問題に取り組むことを求める「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（以下、「提言」とする。）が取り纏められており、今般、福岡労働局より提言の周知広報に関する協力依頼が別添のとおりありました。

つきましては、貴会におかれましても本件にご了知いただくとともに貴会会員への周知方につき高配賜りますようお願い申し上げます。

なお、提言の内容を纏めたリーフレットが別添のとおり作成されるとともに、職場のパワーハラスメント問題の予防解決に向けたポータル・サイト（<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>）が開設されておりますので併せて周知願います。

小郡三井医師会より

産業保健担当理事 白石恒明
会長 蒲池 壽

福岡労発基第 971号
平成24年11月26日

団体（機関）の長 殿

福岡労働局長
(公印省略)

職場のパワーハラスメント対策の推進について(依頼)

平素より、労働行政の運営につきましては、格別の御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、職場におけるいじめ・嫌がらせなどのいわゆるパワーハラスメント問題については、近年、総合労働相談コーナーへの相談件数が増加を続ける等、社会問題として顕在化しています。

この職場のパワーハラスメントは、労働者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り、こうした問題を放置すれば、労働者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るため、職場のパワーハラスメントはなくしていかなければなりません。

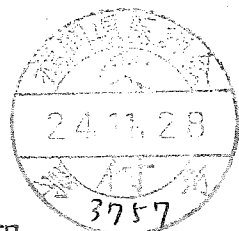
このため、平成23年7月、厚生労働副大臣の下に各界の有識者の参集を求めて開催した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」では、平成24年3月15日に、企業及び労働組合等の組織と組織で働く労働者に対し、この問題に取り組むことを求める「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（以下「提言」という。別添1参照）を取りまとめたところです。

つきましては、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて取り組む社会的気運を醸成するとともに、労使の自主的取組を促進する、貴団体等で発行される広報誌等に提言の内容を掲載するなどにより、関連する企業及び労働者に対する周知広報の御協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、提言の内容をまとめましたリーフレットを添付し、また、平成24年10月1日に、職場のパワーハラスメント問題の予防解決に向けたポータル・サイト (<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>) が開設されておりますのでご参照下さい。

お問合せ先

〒 812-0013 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号
福岡労働局労働基準部監督課 前原、田中、日高
電話 (092) 411-4862



各医師会通知

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り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、自らの権限を発揮し、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。

○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。

これって
パワー
ハラ？



みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化してきています。

厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼んで、

社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決に取り組むことを訴える「提言」を取りまとめました。

企業や労働組合は、職場のパワーハラスメント対策に取り組みましょう。

また、職場で働く一人ひとりの皆さまも、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。

あなたの職場は、大丈夫？

「職場のパワーハラスメント」に悩む人が増えています。

回覧物が
自分だけに
回ってこない

もっと、
コミュニケーション

毎朝、挨拶しても
無視される

上司にネクタイを
引っ張られる

厳しく指導したら
誤解された

机の引き出しを
あさられていた

そんなつもり
なかったのに…

自分のごどもなり、
どう叱る？

隣の部署から
いつも怒鳴り声



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・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

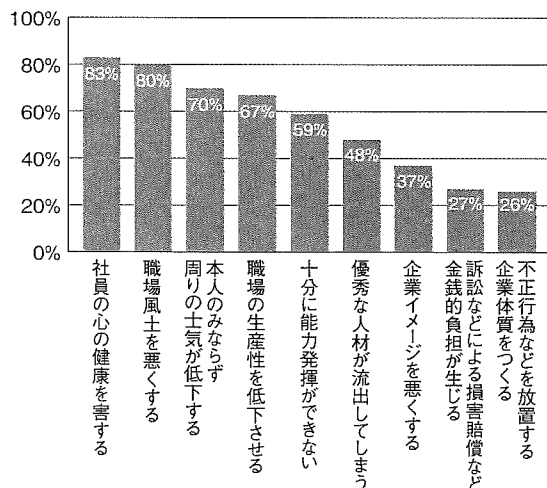
(平成24年1月 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)

パワーハラスメントで、人も企業もダメージを受けます。

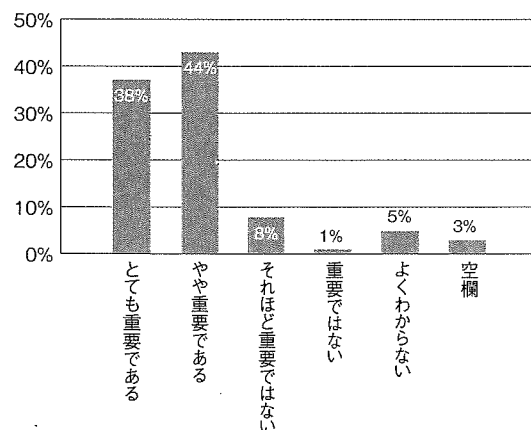
「職場のパワーハラスメント」は、働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。

また、これを受けた人だけでなく、周りの人、これを行った人、企業にとっても損失が大きいものです。

■「パワハラは企業にどんな損失をもたらすと思いますか」(複数回答可)



■「パワハラ対策は経営上重要な課題であると思いますか」

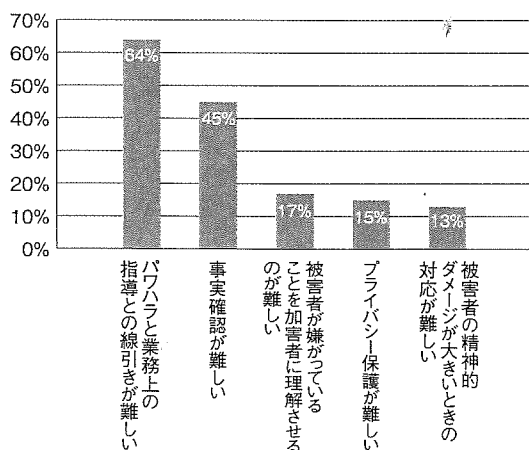


※「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」(中央労働災害防止協会、平成17年3月)を基に作成。本調査では「パワハラ」を、「職場において、職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることによりその人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えること」と定義して実施。

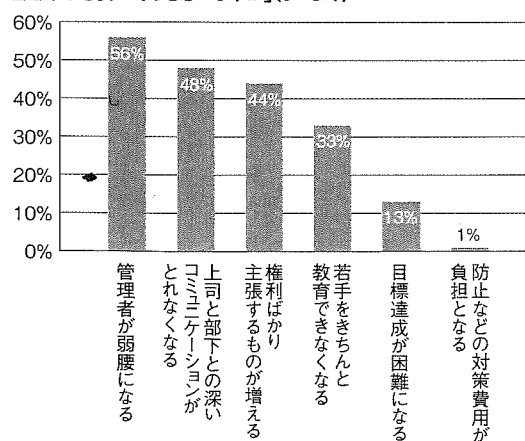
しかし、何がパワーハラスメントに当たるかの判断はむずかしい。

企業の担当者も、この問題への対応にあたって、業務上の指導との線引きが困難などといった問題意識を持っています。

■「パワーハラスメントが起きたときに対応が困難と感ずること」(複数回答可)



■「パワハラ問題を取り上げる場合、職場でどのような問題が派生することに留意する必要があると思いますか」(3つまで)



※「使用者の職場環境配慮義務に関する実態調査」(東京都労働相談センター、平成18年2月)を基に作成。本調査では、「パワーハラスメント」を「職場において、職務上の地位や影響力を背景に嫌がらせをすること」と仮に定義して実施。

※前出の「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」を基に作成。

職場のパワーハラスメントとは、例えば、こんな行為。

- 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)



【考え方】

- ①は、業務の遂行に関係するものでも「業務の適正な範囲」に含まれません。
- ②と③は、原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます。
- ④～⑥は、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断も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左右される部分があるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが望ましいです。

職場のパワーハラスメントをなくすために

企業や労働組合は、予防・解決に向けて取り組みましょう。

予防するために

●トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す

●ルールを決める

就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

●実態を把握する

従業員アンケートを実施する

●教育する

研修を実施する

●周知する

組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

解決するために

●相談や解決の場を設置する

企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を定める
外部専門家と連携する

●再発を防止する

行為者に対する再発防止研修を行う

組織の取組を形だけのものにしないためには、
一人ひとりの取組も重要です。

トップマネジメント

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。

上司

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。

職場の一人ひとり

互いを受け止め人格を尊重し合う、理解し協力し合う適切なコミュニケーションをとるよう努力する、問題を見過ごさずに互いに支え合う。

職場のパワーハラスメントを放置すると…

●働く人の心の健康の悪化を招いたり、裁判で責任を問われることもあります。

パワーハラスメントにより、働く人が仕事への意欲や自信を失ったり、心の健康の悪化を招くことがあります。

また、パワーハラスメントを行った本人はもちろん、行為が組織的に行われていたり、社内の問題を放置していたなどの場合には、企業も法的責任を問われることがあります（不法行為責任や安全配慮義務違反など）。

「これって、パワハラ？」と思ったら

まずは周りの人に相談しましょう。

周りの人と組織は、悩んでいる人を支えましょう。

悩んでいる方は、まずは、周りの人に相談してください。周りの人も、パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。

また、企業や労働組合などの組織は、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組んでください。

個別のご相談は、都道府県労働局、労働基準監督署等の総合労働相談コーナーでも受け付けています。

すべての社員は、その家族にとって、

自慢の娘や息子であったり、尊敬されるお父さんやお母さんだったりする。

そんな人たちを、職場のパワーハラスメントで苦しめたりすることがあってはいけない。

—職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議で紹介された、ある企業の役員のメッセージ—



「みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント」

平成24年10月1日ポータルサイト開設予定

厚生労働省の取組

～職場のパワーハラスメントを予防・解決するための環境整備について～

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すことがあるとともに、職場環境を悪化させる許されない行為であり、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」では、経済界、労働界、有識者の参画を得て、平成24年3月15日に、この問題の予防と解決に向けた提言（「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。

円卓会議では、「どのような行為を予防・解決すべきか」といった観点から、職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメントの概念や行為類型を整理し、こうした行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶこととしました（見開き左の「職場のパワーハラスメントとは？」及び見開き中央の「職場のパワーハラスメントとは、例えば、こんな行為」参照）。その上で、この問題を職場からなくしていくために、企業や労働組合といった組織が取り組むとともに、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。取組のポイントは次のとおりです。

企業や労働組合へ	「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである」という方針を明確に打ち出すとともに、次の取組例を参考に、できることからはじめ、充実させていく努力が重要。 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。
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。

— 「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」3. (1)・(2)、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」3. (1)～(3)より —

厚生労働省では、今後、円卓会議での議論を踏まえ、この問題の予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・広報と、実態の把握に取り組んでいきます。

このパンフレットをもとに、企業や労働組合の皆さまは、必要な対策に取り組んでいただきますようお願いします。また、職場で働く一人ひとりの皆さまは、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ましょう。

提言の本文は厚生労働省のホームページに掲載されています。

パワーハラスメント 厚生労働省

検索

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/index.html>