

職場のパワーハラスメントについて

厚労省「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言から」

2012年7月26日

(株)クオレ・シー・キューブ

代表取締役 岡田康子

03-5273-2300



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 概要

1. 問題に取り組む必要性と意義

○ 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。また、これを受けた人だけでなく、周囲の人、これを行った人、企業にとっても損失が大きい。

○ 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」の予防・解決に取り組む意義は、損失の回避だけに終わらない。仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献し、職場の活力につながるものととらえて、積極的に取組を進めることが求められる。

2. 職場からなくすべき行為の共通認識の必要性と行為類型

○ 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」という言葉は、どのような行為がこれらに該当するのか、人によって判断が異なる現状がある。そのため、どのような行為を職場からなくすべきであるのかについて、労使や関係者が認識を共有できるようにすることが必要である。そこで、職場で行われる以下のような行為について、労使が予防・解決に取り組むべきこと、そして、そのような行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案する。

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。

○ 職場のパワーハラスメントに当たりうる行為類型としては、以下のものが挙げられる。

①身体的な攻撃	暴行・傷害	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
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	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
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視	⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

3. どのようにしたら職場のパワーハラスメントをなくすることができるか

○ 職場のパワーハラスメントをなくすため、すでに対策に取り組んでいる企業・労働組合の主な取組の例を紹介する。

職場のパワーハラスメントを予防するために	
○トップのメッセージ	○教育する
○ルールを決める	○周知する
○実態を把握する	

職場のパワーハラスメントを解決するために
○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。

職場のパワーハラスメントとは

職場のパワーハラスメントとは、
同じ職場で働くものに対して、
職務上の地位や人間関係など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。

2012年1月30日 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行為類型

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)

2012年1月30日 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ワーキング・グループ報告より

個別労働紛争相談件数

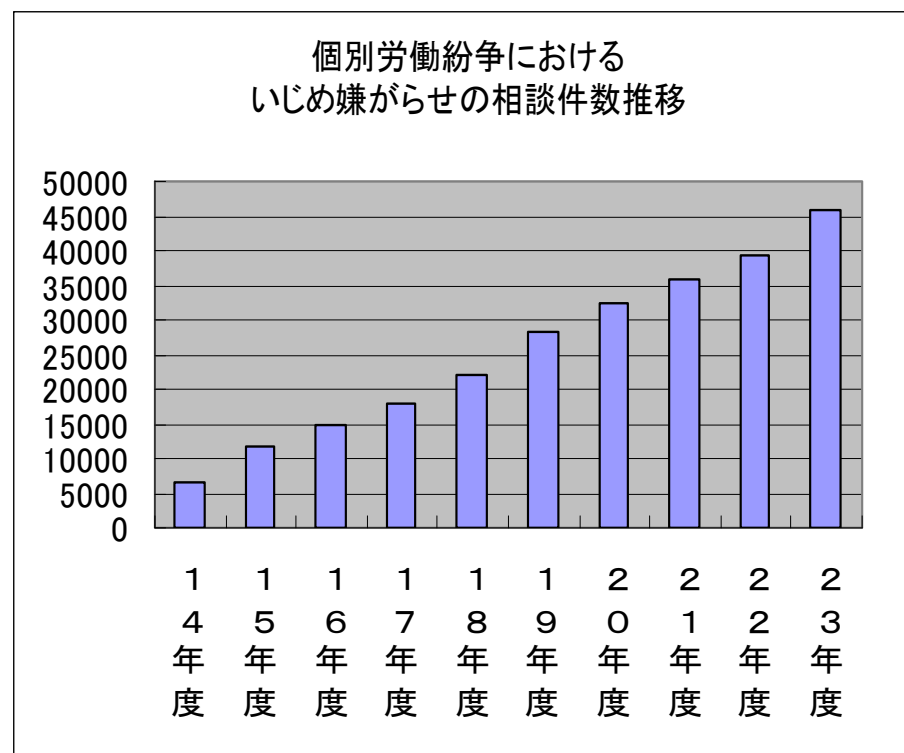
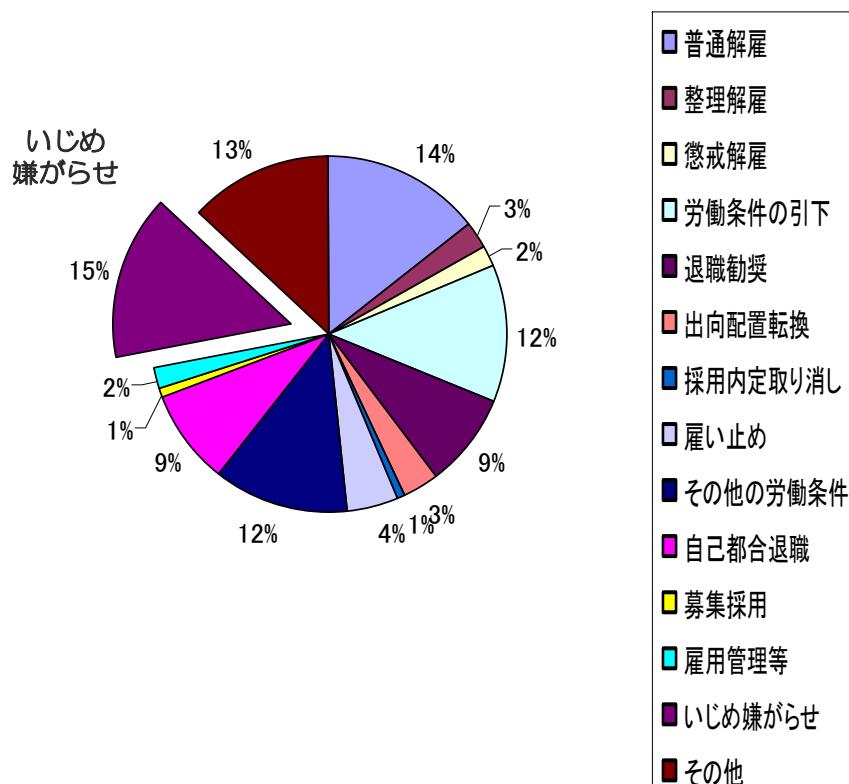
【平成23年度の相談件数】

出典：平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況（厚労省）
平成24年5月29日報道発表資料より

総合相談件数： 1,109,454件（前年度比 1.8%減）

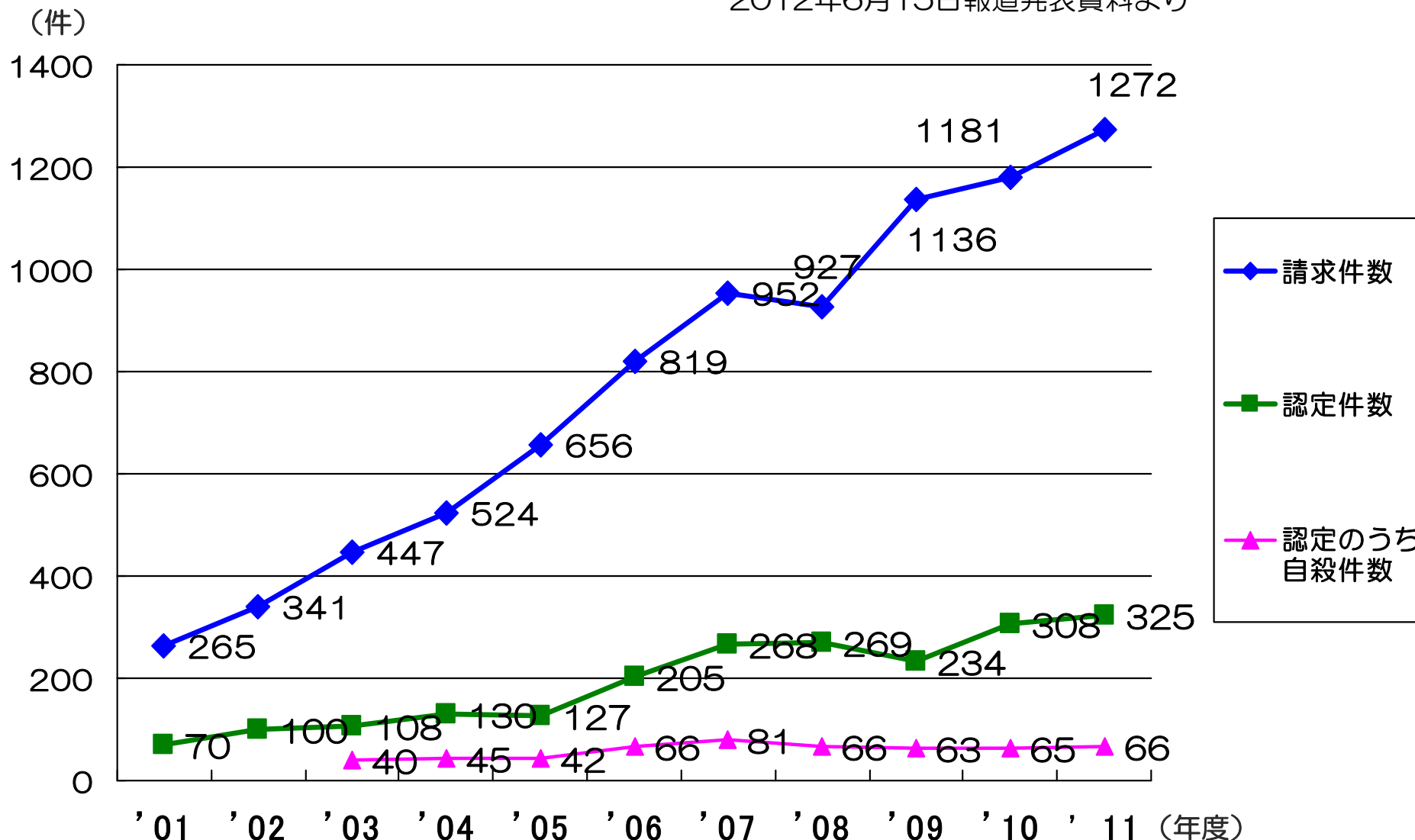
民事上の相談件数：256,343件（前年度比 3.8%増）

いじめ嫌がらせ： 45,939件（前年度比 16.6%増）



精神障がいの労災請求と認定の推移

出典：脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について（厚労省）
2012年6月15日報道発表資料より



精神障害労災認定の見直し

<強度Ⅲになるケース>・・・ハラスメントがらみ

ノルマ	Ⅱ	○達成困難なノルマで、できない場合ペナルティ予告された
仕事量・内容	Ⅱ	○仕事量が著しく増加し、多大な労力を要した
退職強要	Ⅲ	<ul style="list-style-type: none"> ●意思がないことを表明したが、執拗に退職を求められた ●恐怖を抱かせるような方法で退職強要された ●説明もなく突然の解雇通告
配置転換	Ⅱ	<ul style="list-style-type: none"> ○過去にまったく経験のない業務で多大な労力 ○異例なほどの重い責任 ○左遷（明らかな降格、異例な配置転換、職場で孤立）
ひどいいじめ 嫌がらせ	Ⅲ	<ul style="list-style-type: none"> ●業務の指導範囲を逸脱、執拗に人格や人間性を否定 ●多人数で結託して執拗に人間性を否定 ●治療する程度の暴行を受けた
セクハラ	Ⅱ	<ul style="list-style-type: none"> ○継続した身体的接触 ○継続性のない身体接触でも会社が適切に対応しない場合 ○継続的な性的発言で人格否定を含む場合 ○継続的な性的発言に対し会社が適切な対応をしない場合

裁判例) パワハラと心理的負荷

「人前で大声を出して感情的、高圧的、かつ攻撃的に部下を叱責することもあり、部下の個性や能力に対する配慮が弱く、叱責後のフォローもないというものであり、それが部下の人格を傷つけ、心理的負荷を与えることもあるパワーハラメントに当たることは明らかである」

「B部長が仕事を離れた場面で部下に対し人格的非難に及ぶような叱責をすることはあったとはいえず、指導の内容も正しいことが多かったとはいえるが、それらのことを理由に、これら指導がパワハラであること自体が否定されるものではない」

「B部長がKに対しては、その仕事ぶり等を当時から評価していたとしても・・・それがKに伝わっていない限り、同人の心理的負荷を軽減することにはならないというべき」

地公災基金愛知県支部長（A市役所職員うつ病自殺）事件
名古屋高裁判決22.5.21

パワハラと指導の違い

	パワハラ	指導
目的	相手を馬鹿にする・排除する 自分の目的の達成（自分の思いどおりにしたい）	相手を尊重する 相手の成長を促す
業務上の必要性	業務上の必要性がない（個人生活、人格まで否定する） 業務上の必要性があっても不適切な内容や量	仕事上必要性がある、または健全な職場環境を維持するために必要なこと
態度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受容的、見守る、自然体
タイミング	過去のことを繰り返す 相手の状況や立場を考えずに	タイムリーにその場で 受け入れ準備ができているときに
誰の利益か	組織や自分の利益優先 （自分の気持ちや都合が中心）	組織にも相手にも利益が得られることを （組織の利益と個人の利益との接点を見出す）
自分の感情	いらいら、怒り、嘲笑、冷徹、不安、嫌悪感	穏やかな、温かな、きりっとした、好意
結果	部下が萎縮する 職場がぎすぎすする 退職者が多くなる	部下が責任をもって発言、行動する 職場に活気がある

- トップのコミットメント
- 規定の整備、周知
- 相談体制の見直し
- 予防のための集合研修
 - 管理者「パワハラにならない部下指導」
 - 一般「パワハラを受けないために」
- 予防のための職場展開
 - ワンポイント学習「しない、させない、ゆるさない」
 - 一般社員向けDVD「パワハラを受けないために」
 - DVDを使った職場ディスカッション

パワーハラスメント編

■ DVD内容

- 視聴用「連鎖するパワーハラハラスメント」 (15分)
- 討議用①「メンタル不調と不適應の部下」 (10分)
- ②「転職者と派遣社員」 (7分)

■ マニュアル内容

- 職場での活用方法
- ディスカッションの進め方
- FAQ
- 補足資料 パワハラ基礎知識

■ 販売方法

- 指導者向け研修つきパッケージ (DVD+マニュアル)

セクシュアルハラスメント編

■ DVD内容

- 視聴用「セクハラの基本 オフィス編(18分)・宴会編(10分)」
- 討議用①「社内恋愛(5分)」
②「女性営業職(5分)」

■ マニュアル内容

- 職場での活用方法
- ディスカッションの進め方
- FAQ
- 補足資料 セクハラ基礎知識

■ 販売方法

- 指導者向け研修つきパッケージ (DVD+マニュアル)

<ディスカッションのポイント>

- それぞれの立場や気持ちを理解できるような質問を投げかける
- 上司の批判に終わらせないように、それぞれの立場でどうしたらよいかを考える

<ディスカッションテーマ>

- あなたがこの転職者ならどんな気持ちになりますか
- この課長はどうしたらよかったですでしょうか
- このような職場を改善していくためにそれぞれがどうしたらいいでしょうか
- このハラスメントをしている人の気持ちは？このまま続けるメリットとデメリットは？