



みんなで考えよう！職場のパワーハラスメント

あかるい職場応援団



厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために



今日も遅刻か！

パワハラ研修
しようか

うちには
パワハラなんてないよ

みんなで考えよう！ 職場のパワーハラスメント



えっ！
パワハラだって！

職場の雰囲気
悪いよなあ...

誰にも相談
できないわ

ポータルサイト「あかるい職場応援団」 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

- パワハラについての個別労働紛争に関するお問い合わせは都道府県労働局、又は労働基準監督署等の総合労働相談コーナーへ
- パワハラ等によるメンタルヘルス不調に関する様々な情報提供を、ポータルサイト「こころの耳」(<http://kokoro.mhlw.go.jp>)で行っています



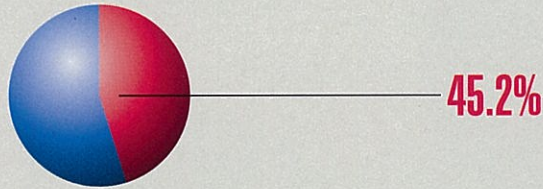


パワーハラスメントの現状

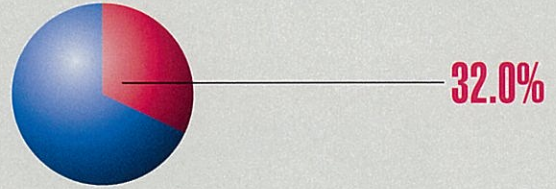
近年、いじめや嫌がらせなどの相談件数は増加傾向にあります。
各種調査の報告書から、パワーハラスメントの現状を紹介します。

パワーハラスメントの発生状況

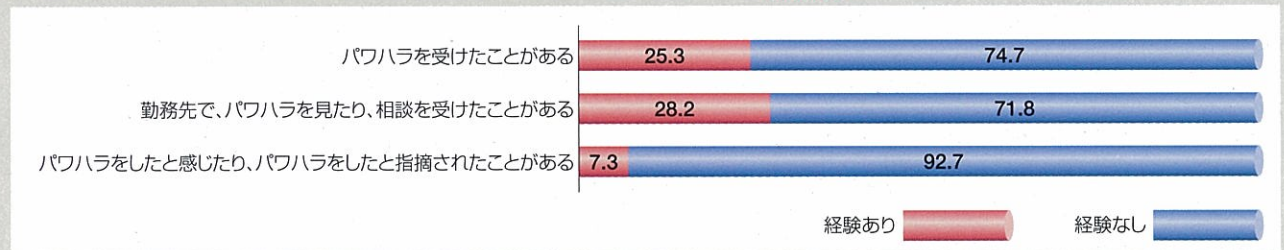
過去3年間に従業員からパワーハラスメントに関する相談を受けたことがある企業



実際にパワーハラスメントに該当する事案のあった企業



過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は **25.3%**



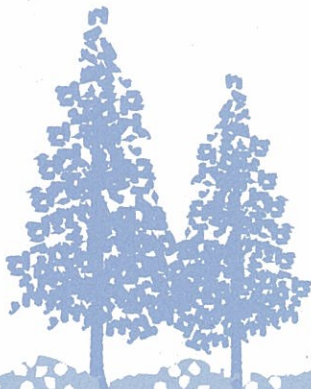
平成24年度厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」

精神障害などの労災補償も増加

職場でのひどい嫌がらせ、いじめ、暴行や職場内のトラブルにより、うつ病などの精神障害を発病し、労災補償を受けるケースが増えています。

精神障害の労災補償の支給決定件数全体	21年度	22年度	23年度
精神障害の労災補償の支給決定件数全体	234件	308件	325件
(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	16件	39件	40件
上司とのトラブルがあった	9件	17件	16件
同僚とのトラブルがあった	0件	0件	2件
部下とのトラブルがあった	0件	1件	2件

出典：厚生労働省「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」



残業しろって
怒鳴られた





パワーハラスメントを予防・解決して、あかるい職場を創りましょう！

職場のパワーハラスメントの予防・解決は、組織的な取組はもちろんですが、みなさん一人ひとりの取組も重要になります。

パワーハラスメントの予防・解決の考え方や高い効果が期待できる取組をはじめ、個人レベルでできることも紹介します。この問題を他人事と考えず、正面から向き合しましょう。

企業や労働組合は、予防・解決に向けた取組を！

予防するために

● **トップからメッセージを発信する**

組織のトップが、職場のパワーハラスメントをなくすという意思を表明する。

● **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徹底し、啓発する。

解決するために

● **相談や解決の場を設置する**

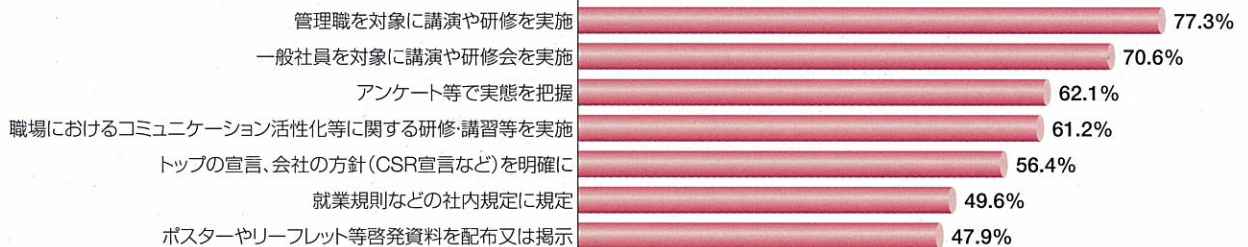
企業内・外に相談窓口を設置する。職場の対応責任者を定める。外部専門家と連携する。

● **再発を防止する**

行為者に対する再発防止研修を行う。

効果のあった取組 ～調査結果から～

効果を実感した実施企業の割合



話を聞くよ！

一緒に考えましょう



次のような取組もあります

- 「職場のハラスメント対策ハンドブック」を作成し、組合員に配布しています
- 年1回ハラスメント撲滅標語の募集をしています
- 上司の部下への接し方等の研修・講習等を実施しています
- 労使の情報共有、定期的な労使協議、労使協定の締結など労使で取り組んでいます

職場の一人ひとりの取組

トップマネジメント	パワーハラスメント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、部下にもさせないように指導する。ただし、必要な指導はためらわずに適正に行う。
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、協力し合えるよう適切なコミュニケーションをとる努力をする。問題を見過ごさずに互いに支え合う。

こんな職場は要注意！

調査結果によると、パワーハラスメントに関する相談がある職場には、共通する特徴があります。

あなたの職場は大丈夫ですか？

- 上司と部下のコミュニケーションが少ない職場
- 残業が多い／休みが取りにくい職場
- 失敗が許されない／失敗への許容度が低い職場

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、ある企業役員のメッセージ

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。

元気ないね？



大変でしたね





みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント

職場内でのいじめや嫌がらせに悩む職場が増えてきています。
これら職場のパワーハラスメントは、適切な対応により、予防・解決が可能です。
組織全体で対応し、快適な職場環境の実現をめざしましょう。

「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、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)

たとえば、こんな行為

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・名誉毀損・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、仕事を与えない
3 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	6 個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

▶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。



パワハラが発生すると、次のようなマイナスの影響が

▶被害者に与える影響

- 士気の低下、能力発揮に支障があります
- 心の健康を害することがあります

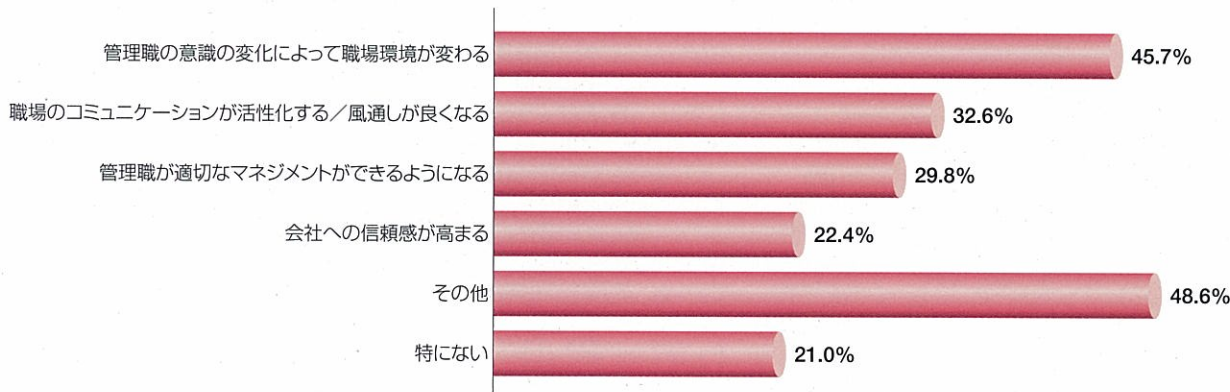
▶企業に与える影響

- 職場風土を悪くします
- 被害者の職場復帰にも時間と労力を要します
- 本人のみならず周りの士気が低下します
- 加害者や企業の法的責任が問われることがあります
- 解決に時間と労力を要します
- 事件が公になれば、企業の評価は一気に落ちます



パワハラ予防・解決の取組によるプラスの効果

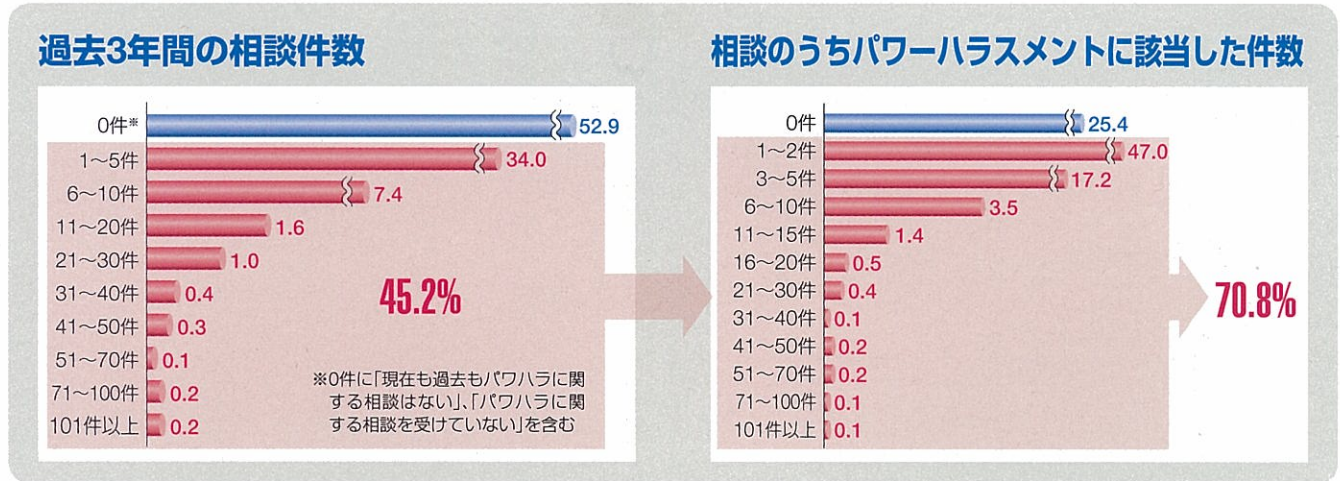
取組を進めた結果、パワハラの予防・解決以外にも次の効果が挙げられています。



(平成24年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)

パワーハラスメントの相談状況

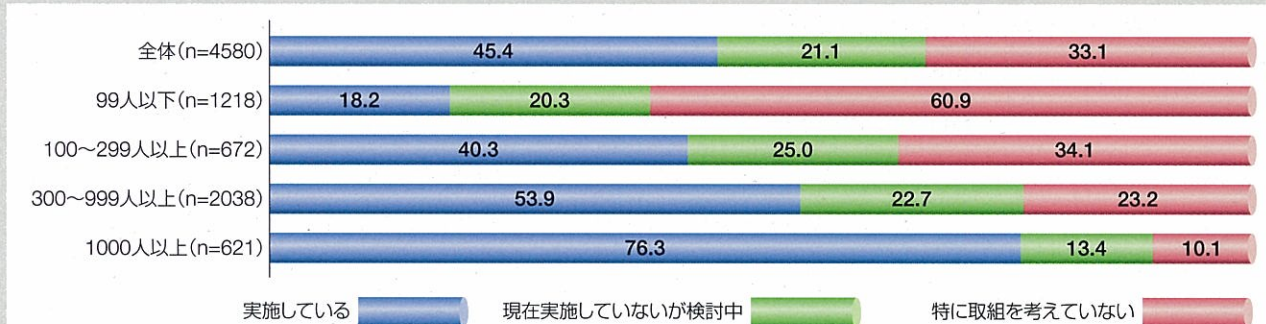
過去3年間にパワーハラスメントに関する相談を1件以上受けたことがある企業は、回答企業全体の45.2%で、そのうち実際にパワーハラスメントに該当する事案のあった企業は、70.8%です。



パワーハラスメントの予防・解決のための取組

回答企業全体の80.8%が、「パワハラ」の予防・解決を経営上の課題として重要」と感じている一方で、予防・解決に向けた取組をしている企業は45.4%にとどまっています。特に、従業員99人以下の企業においては18.2%と2割を下回っています。

(企業調査)職場のパワーハラスメント予防・解決のための取組の実施状況



パワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組として実施率が高いのは「管理職向けの講演や研修」で、取組実施企業の64.0%で実施され、「就業規則などの社内規定に盛り込む」が57.1%で、高い実施率となっています。

(企業調査)パワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組

