

〔仮題〕～職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて～（案）

平成 24 年 月 日

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議座長試案

（前提 1．提言の使命）

- ・ 報告の要約ではなく、報告を前提に、一人ひとりの「気付き」や「行動」を訴えかけるものとする。

（前提 2．提言のかたち）

- ・ 多くの方々に読んでもらえるよう、簡潔に分かり易くする。

1. はじめに～この問題に気付いていない人たちへ～（問題の存在）

- ・ いま、職場で傷つけられている人がいる。暴力、暴言や脅迫、仲間外しといった行為が行われている職場がある。

また、日常的に行われる指導や注意などの業務上のやり取りが、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。

こうした行為は上司から部下だけでなく、同僚間や、部下から上司によっても行われることがある。

- ・ 働く人の誰もがこうした行為の当事者となり得る。しかしそれは、なくしていくべき「職場のパワーハラスメント」に当たることを、一人ひとりが意識すべきである。

職場のパワーハラスメント：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

2. 職場のパワーハラスメントをなくそう（対策に取り組む意義）

- ・ 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とともに、職場環境を悪化させる許されない行為である。

こうした問題が放置されれば、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る。

- ・ 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、その職場や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と言える。

3. 職場のパワーハラスメントをなくすために～この問題に取り組む人 たちへ～（取組について）

（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の取組については、企業や労働組合が、当会議のワーキング・グループが整理した職場のパワーハラスメントの概念・行為類型や、取組例を参考に取り組んでいくとともに、一人ひとりの立場からも対策に取り組んでいただきたい。

（この問題に取り組む人たちに期待すること）

- ・ 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は、自らが先頭に立って職場のパワーハラスメントをなくすべく取り組むべきである。

（他に盛り込むべきと考えられる要素）

- ・ 上司と部下への期待：上司の立場にある方は、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせないこと。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はその解決に取り組むべきこと。

部下の立場にある方も、仕事の進め方を巡るコミュニケーションの行き違いがパワーハラスメントにつながる場合があることに留意すべきであること。

- ・ 職場の一人ひとりへの期待：

- ① 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、それぞれの価値観、立場、能力などといった違いを置いて、互いを受け止め、その人格を尊重し合うことにあること。
- ② コミュニケーションの必要不可欠性：職場における互いの人格の尊重は、上司・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こと。

③起こってしまった問題への対処：職場の一人ひとりがこの問題のことを考え、問題が実際に発生したら、パワーハラスメントを受けた人を励ましたり、相談窓口を紹介したりするなど、支え合うことが重要であること。

(政府や関係団体に期待すること)

- ・国や労使の団体は、こうした取組を推進すべきである。

4. おわりに

- ・この提言は職場のパワーハラスメント対策に取り組んでいくための第一歩である。