

円卓会議：職場のいじめ・嫌がらせが増加傾向にある現状を踏まえ、その防止・解決に向けて、いじめ・嫌がらせ問題への取組の在り方等について、労使、有識者及び政府による検討を行うため、開催。

ワーキング・グループ（「WG」）：円卓会議のとりまとめに盛り込むべき事項（①現状と取組の必要性、②どのような行為を予防・解決すべきか、③取組の在り方）の論点整理等を行うため、円卓会議の下に設置。

検討経緯：平成23年7月から円卓会議を3回、WGを6回開催し、平成24年3月に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」をとりまとめた。

円卓会議（平成24年3月15日現在）

（参集者）

石井 茂	ソニー銀行株式会社代表取締役社長
石黒 生子	日本サービス・流通労働組合連合事務局長
大久保幸夫	株式会社リクルートワークス研究所所長
岡田 康子	株式会社クオレ・シー・キューブ代表取締役
香山 リカ	精神科医
佐々木常夫	株式会社東レ経営研究所特別顧問
佐藤 博樹	東京大学大学院情報学環教授
田中 秀明	社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長
堀田 力	公益財団法人さわやか福祉財団理事長
安永 貴夫	日本労働組合総連合会副事務局長
山浦 正生	全日本運輸産業労働組合連合会中央執行委員長
山川 隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
吉田菊次郎	株式会社ブールミッシュ代表取締役社長

（政府側）

厚生労働副大臣
厚生労働省労働基準局長

WG（平成24年1月30日現在）

（参集者）

岡田 康子	株式会社クオレ・シー・キューブ代表取締役
尾野 秀明	日本労働組合総連合会東京都連合会副事務局長
川上 憲人	東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野教授
小林 信	全国中小企業団体中央会労働政策部長
佐藤 博樹	東京大学大学院情報学環教授
澤木 泰秀	損害保険労働組合連合会事務局次長
杉山 豊治	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
富高 裕子	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
内藤 忍	独立行政法人労働政策研究・研修機構
	労使関係・労使コミュニケーション部門研究員
西谷 隆行	東京人権啓発企業連絡会常務理事
松本 謙治	日本商工会議所産業政策第二部担当部長
輪島 忍	社団法人日本経済団体連合会労働法制本部主幹

（政府側）

厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策担当）
厚生労働省大臣官房参事官（賃金時間担当）

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・グループ報告書(平成24年1月30日)

ワーキング・グループでは、職場のパワーハラスメントの概念・行為類型及び労使の取組について整理。

【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。

※ 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の行為類型】(すべてを網羅したものでないことに注意)

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

【予防・解決に向けた労使の取組】

予防するために: 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

解決するために: 相談や解決の場を設置する、再発を防止する

『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)

○ WG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、以下の通り、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。

■ **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べき。

■ **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。

■ **職場の一人ひとりに期待すること**

・ **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。

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るために（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み、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こと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。