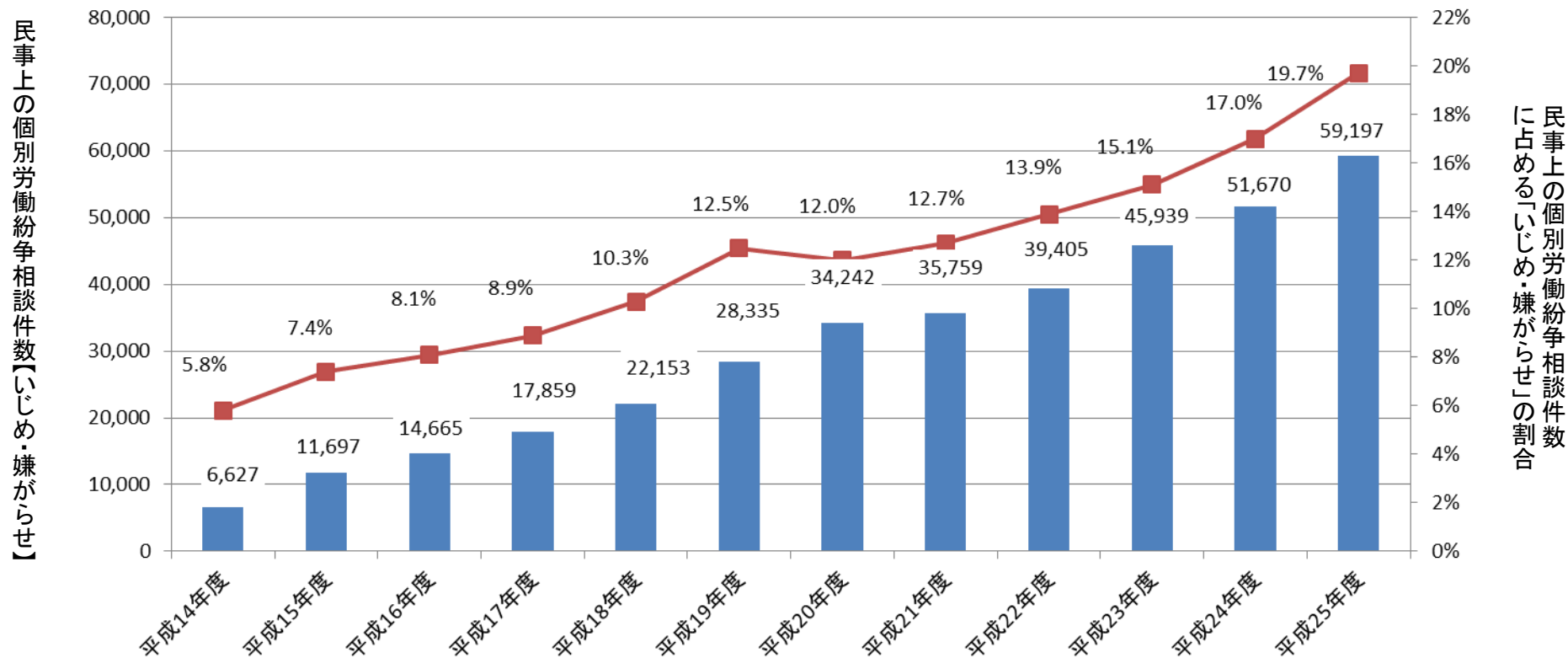


働きやすい職場環境形成事業

総合労働相談コーナーへの相談件数

職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は、増加傾向にあり、平成24年度以降、すべての相談の中でトップとなった。

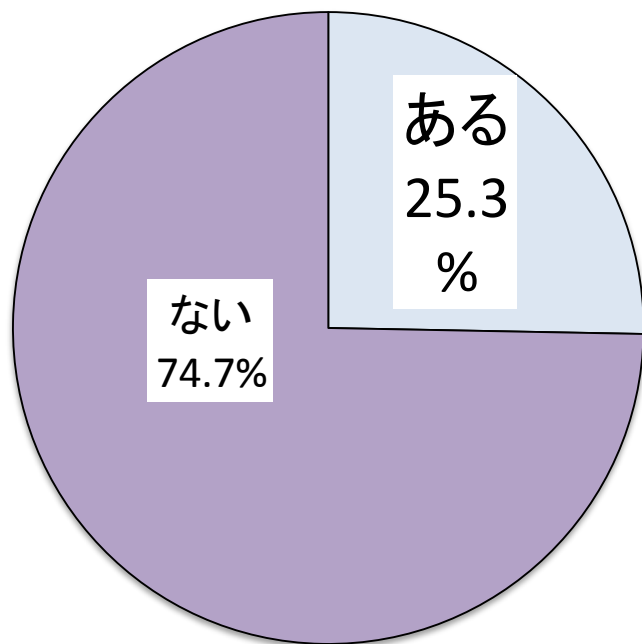
相談件数の推移



「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省・平成26年5月)を基に作成。

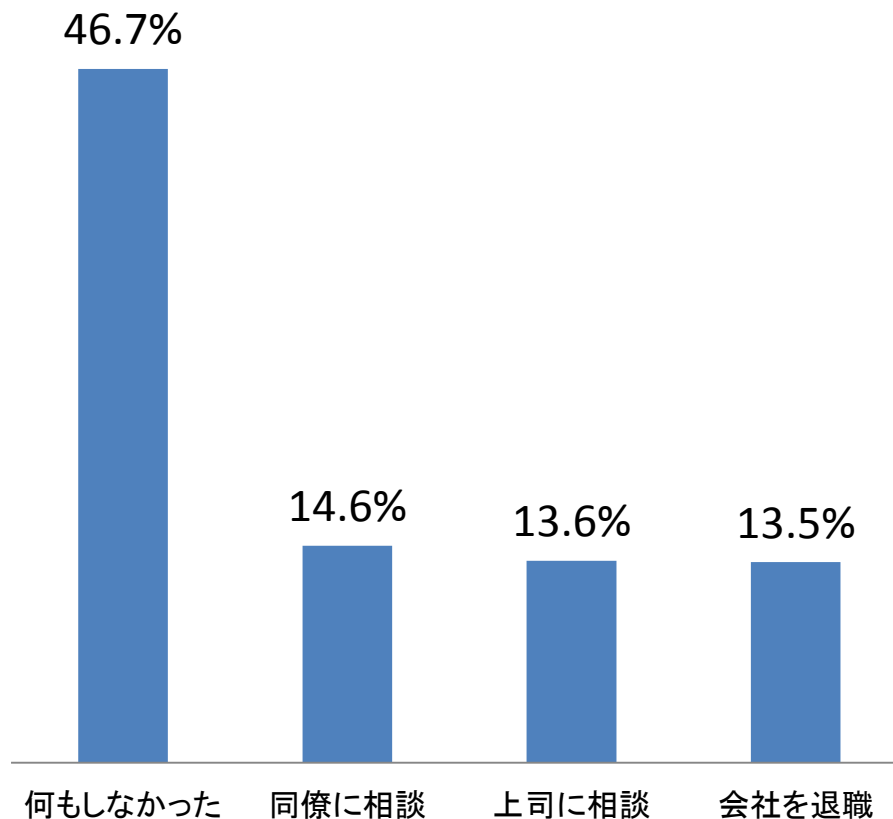
パワーハラスメントの発生状況

過去3年間にパワハラを受けたことはありますか？



平成24年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書
N=9000

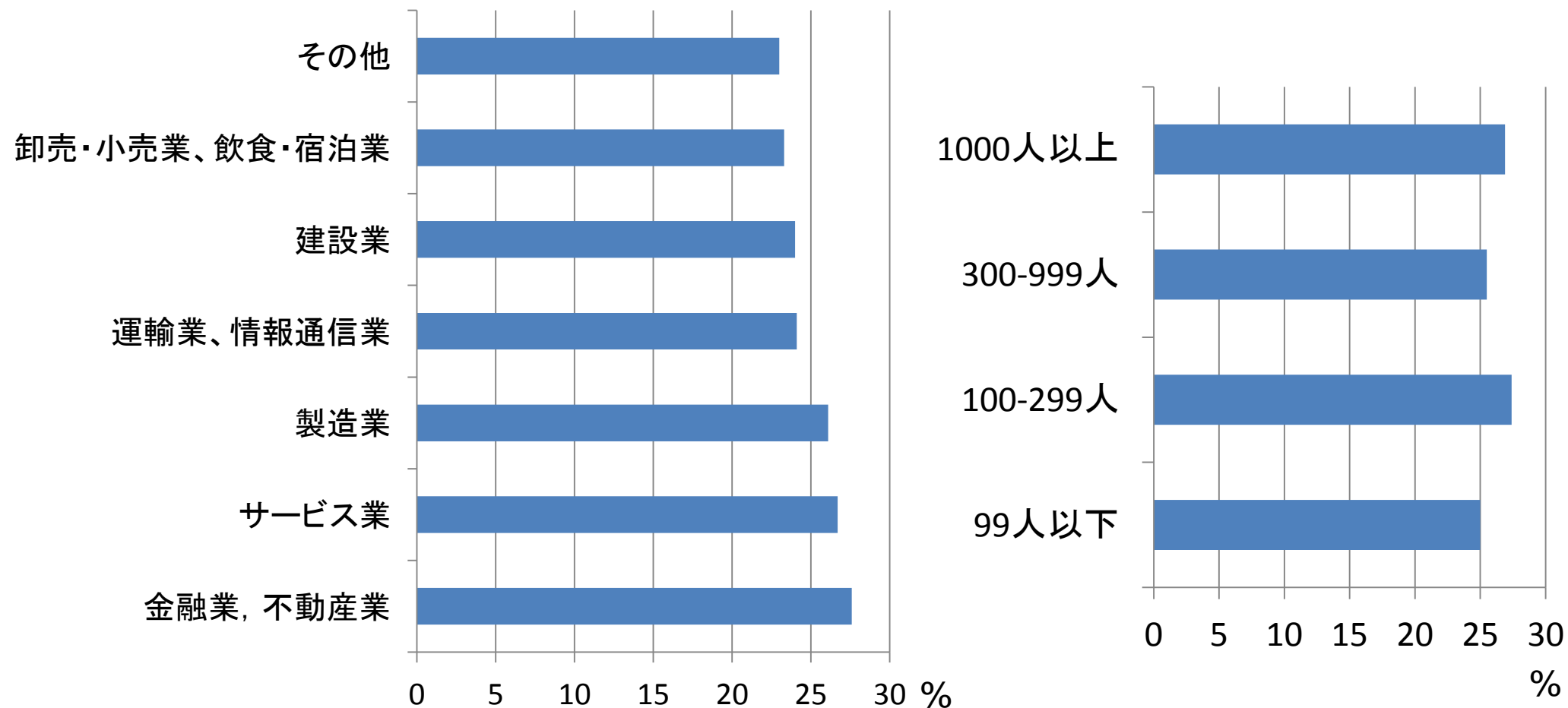
そのパワハラを受けた後
どうしましたか？



平成24年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書
N=2279(過去3年間にパワハラを受けたと回答した者)、複数回答

パワーハラスメントの発生状況

勤務先の業種別、企業規模別のいずれでも、あまり割合に変わりはない



どんなパワーハラスメントが多いのかー具体的な内容

類型	内容
精神的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 皆の前で大声で叱責。物をなげつけられる。ミスを皆の前で大声で言われる(女性、30歳代) ◆ 「お前何しに会社来てんの？帰れ」と言われた。(男性、20歳代) ◆ 同僚の前で無能扱いする言葉を受けた。(男性、50歳以上)
過大な要求	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける。(女性、40歳代) ◆ 一人では無理だとわかっている仕事を一人でやらせる。(男性、20歳代) ◆ 休日出勤しても終わらない業務の強要。(男性、30歳代)
人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 挨拶をしても無視され、会話をしてくれなくなった。(女性、30歳代) ◆ 報告した業務への返答がない。部署の食事会に誘われない。(女性、30歳代) ◆ 他の人に「私の手伝いをするな」と言われた。(男性、50歳以上)
個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された。(女性、30歳代) ◆ 個人の宗教を、皆の前で言われ、否定、悪口を言われた。(女性、50歳以上) ◆ 休みの理由を根掘り葉掘り聞く(男性、40歳代)
過小な要求	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 一度失敗しただけで、その業務はしばらくしなくてよいと言われた。(女性、20歳代) ◆ 営業なのに買い物、倉庫整理などを必要以上に強要される。(男性、40歳代) ◆ 草むしり(男性、50歳以上)
身体的攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 足でけられる(女性、50歳以上) ◆ 胸ぐらを掴む、髪を引っ張る、火の着いたタバコを投げる(男性、40歳代) ◆ 頭をこずかれた(男性、50歳以上)

平成24年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書。過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した者からの回答(抜粋)。回答者の主観によるものであり、必ずしもパワハラに当たらない場合があり得ることに留意が必要である。

使用者の責任

1. 不法行為責任が争われた例

(1) 一般の不法行為(民法第709条)が争われた例

使用者の行為態様が、その権限(例:業務命令権、人事権など)の範囲の逸脱、濫用と評価され、労働者の権利の侵害と損害の発生(例:人格権(名誉)の侵害、精神的苦痛など)が認められる場合がある。

事例1. 認められた例…使用者による労働者の配転(高度専門職から受付へ)は裁量権を逸脱したものとして違法。当該労働者の人格権(名誉)を侵害等し、不法行為を構成する。

事例2. 認められなかった例…使用者による労働者への指導(日報作成)は教育指導的観点からであり、不合理な自己批判を強制されたとの当該労働者の主張は失当というべきである。

(2) 特殊の不法行為(注)(民法第715条)が争われた例

労働者間の行為態様が、その使用者の事業の執行に関して、他の労働者への不法行為を構成すると認められる場合がある。

事例3. 法人Aの職員aらが、労組を脱退した職員bを、施設長が主宰する職員会議の場で組織ぐるみで非難したことは、正当な言論活動の範囲を逸脱したものとして違法。bの人格権を侵害し、bへの不法行為を構成する。aらの不法行為が、事業執行についてなされたことは明らかであり、Aは当該不法行為について、使用者責任を負う。

当事者の責任

職場のいじめ・嫌がらせを行った本人は、これを受けた労働者の権利の侵害や損害を発生させたと認められる場合、不法行為責任(民法第709条)を負う。また、職場のいじめ・嫌がらせが集団的、組織的に行われた事案では、使用者の責任も問われる場合がある。

事例7. 上司による部下への指導(当人を非難するメールを当人と職場の同僚に一齐送付)は、(その内容から)部下の名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くものであって、部下への不法行為を構成する。[ただし、本事案では、その目的は是認され、パワーハラスメントの意図があったとまでは認められなかった]

2. 債務不履行責任(安全配慮義務違反)が争われた例

使用者の行為態様(不作為を含む)が、使用者が労働者に対し労働契約上負っている債務不履行責任(安全配慮義務違反。民法第415条、国家賠償法第1条)が認められる場合がある。

(民事)

事例4. 認められた例…使用者は従業員間のいじめを認識することが可能であった(いじめが3年近くに及んでいる、職員旅行や職場会議でのいじめがあったなど)にもかかわらず、これを認識して防止する措置を採らなかった安全配慮義務の債務不履行があったと認められる。

事例5. 認められなかった例…労働者側の、使用者のメンタルヘルス対策の欠如等が安全配慮義務違反を基礎付ける事実との主張は、使用者が職場のメンタルヘルス等の管理者研修を実施しており、当該労働者を含む管理者が受講していることから、認められない。

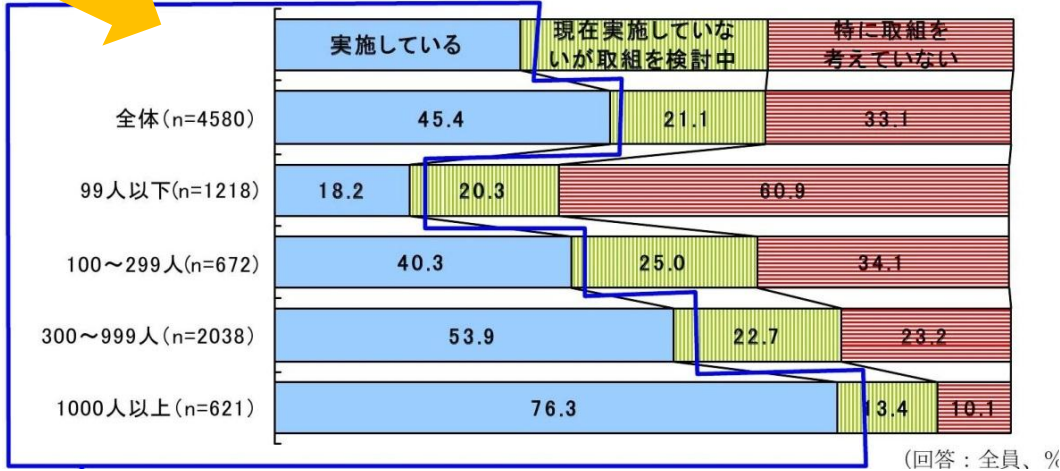
(行政の事案)

事例6. 労働者の訴えを聞いた課長は、直ちに、いじめの事実の有無を積極的に調査し、速やかに善後策を講じるべきであったのに、これを怠り、いじめを防止するための職場環境の調整をしないまま、当該労働者の職場復帰のみを図った結果、当該労働者の自殺に至ったものであり、安全配慮義務を怠ったものと言うべきである。

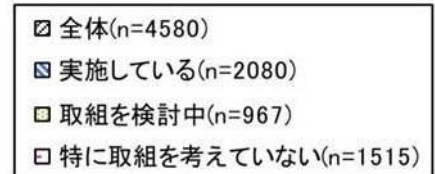
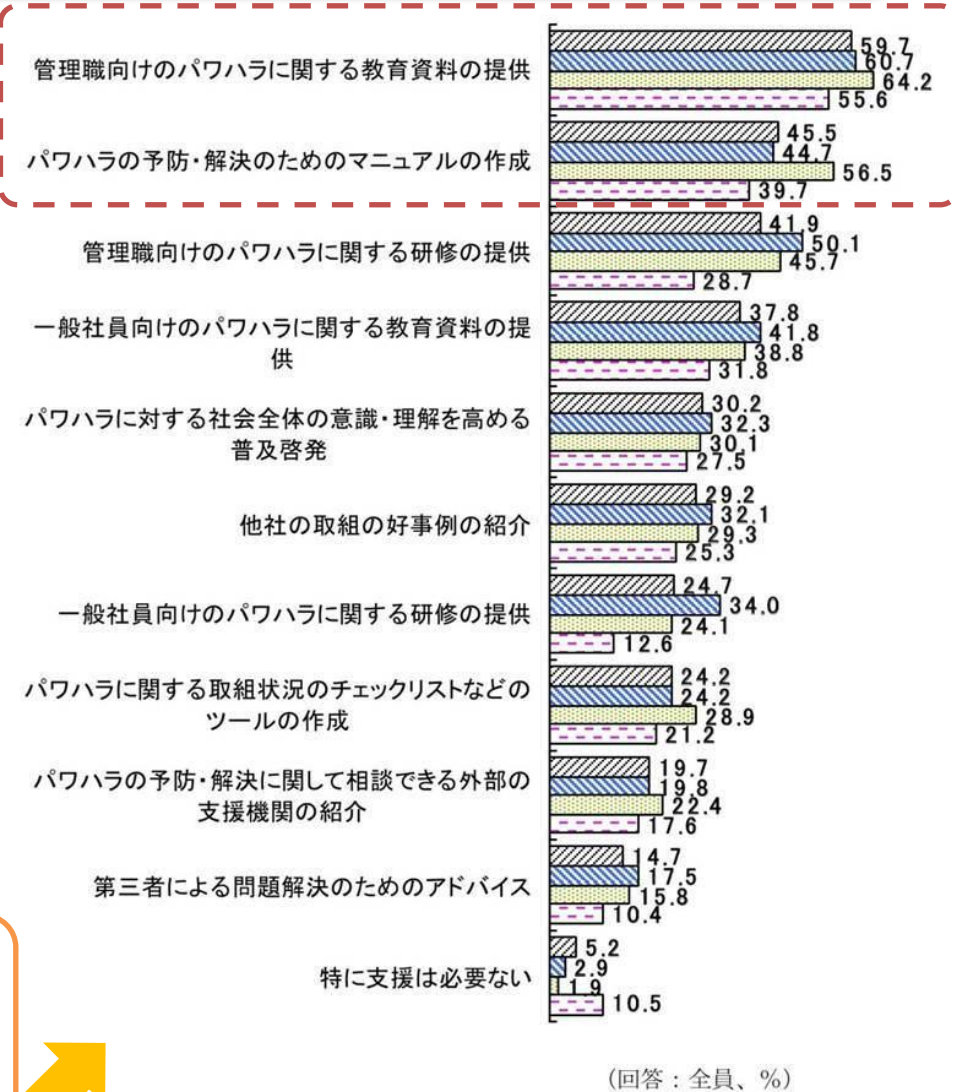
注. 特殊の不法行為とは、民法第709条に規定される一般の不法行為の特則として、より重い責任の認められる不法行為の類型をいいます(例. 使用者責任、工作物責任など)。

パワーハラスメントの取組の実施状況

パワーハラスメントの取組は、
全体で45.4%が何らかの取組を行っているが、
99人以下企業は18.2%となっており、
企業規模によって差が大きい



職場のパワーハラスメントの予防・解決のための取組を行うための支援として、どのようなことがあると良いと思われますか(複数回答可)、と尋ねたところ、管理職向け研修資料や、パワハラ対策マニュアルの作成の要望が多い。



厚生労働省の取組

職場のパワーハラスメント対策の基本的考え方

- ◆ パワハラ対策の政策的重要性は増している。
- ◆ 裁判例も増加
- ◆ 過労死防止対策とも関連

- ◆ 裁判例では、民法(不法行為、安全配慮義務)が適用される。
- ◆ 労働関係法令による対応が必要か、見極めが必要

- ◆ 労働契約上の指揮命令権、安全配慮義務に密接に関連
- ◆ 労働者が退職せずに働き続けられるようにするためには、予防・早期解決が重要

個別の企業・労使における取組が対策の要

- ◆ 企業が取り組みやすいよう、パワハラの明確な定義・類型化が必要

- ◆ 企業の取組の支援が重要

- ◆ 企業の取組を促す社会的気運の醸成が必要

①円卓会議提言
パワハラの定義
6類型の周知

他社の取組事例の
情報提供
(③あかるい職場応援団HPへの掲載、④パワハラ対策ハンドブックの作成)

裁判事例の提供
(③あかるい職場応援団HPへの掲載)

企業・一般労働者双方への
周知・広報の充実
(③あかるい職場応援団HPを企業向けのものから、企業・労働者双方に向けたものへ改修、スマートフォン用サイトの構築、ツイッターアカウントの開設、⑤ポスター・リーフ等、雑誌記事等による広報等)

④パワーハラスメント
対策導入マニュアル
の作成
(⑥セミナーでの担当者の育成)

②実態調査

⑥セミナーによる
基礎知識の提供

個別紛争に対する対応(労働局)

職場のパワーハラスメントに係る厚生労働省の取組

○ 厚生労働省では、平成23年度から、以下の取組を実施してきている。

平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
<p>①職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議を開催。(全3回) 平成24年3月に提言を取りまとめ</p> <p>①上記円卓会議の下に、ワーキンググループを設置。(全6回) 平成24年1月にワーキンググループ報告を取りまとめ</p>	<p>②企業アンケート等により職場のパワーハラスメント問題の実態把握を行い、予防・解決のための課題の検討等を実施</p>	<p>④企業の取組の好事例を収集した「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」を作成</p>	<p>④企業の中でパワハラ対策に取り組む参考となる「パワハラ対策導入マニュアル」を作成</p>	<p>④「パワハラ対策導入マニュアル」の相談・再発防止部分の充実、周知徹底(予定)</p>
	<p>③10月に啓発用ポータルサイト「あかるい職場応援団」を開設</p> <p>⑤啓発用ポスター、パンフレット、リーフレットを作成し、全国に配布</p>	<p>③動画・裁判事例・企業事例等コンテンツの充実</p>	<p>⑤啓発用ポスターの駅等への掲示、雑誌記事掲載</p>	<p>③スマートフォン用サイトの開設、ツイッターアカウントの開設</p>
		<p>⑥全国47都道府県で労使の取組を促すパワハラ対策取組支援セミナーを開催</p>		<p>⑥全国47都道府県でパワハラ対策導入マニュアルを実際に用いるためのセミナーを開催</p>

働きやすい職場環境形成事業の全体像

平成24年3月の「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」や平成24年度に実施した職場のパワーハラスメントに関する実態調査結果、平成26年に5月に発表された個別労働紛争解決制度における相談状況等を踏まえ、平成27年度には以下の取組を実施する予定。

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた施策パッケージ

I 広く国民及び 労使への周知・ 広報

- ③ ポータルサイト「あかるい職場応援団」
 - …裁判例50例追加
 - …労働者・潜在的パワハラ加害者・人事担当者それぞれにわかりやすいサイトへ再構築
 - …スマートフォン用サイトの開設、ツイッターアカウントの開設
- ⑤ ポスターやパンフレット・リーフレットの配布等
 - …全国の行政機関・公共交通機関等でポスター掲示・パンフレット等配布
 - …マニュアルの周知徹底
 - …雑誌への記事掲載

II 労使の具体的 な取組の促進

- ④ パワハラ対策導入マニュアルの充実
 - …「パワハラ対策導入マニュアル」の相談・再発防止部分の充実
- ⑥ セミナーの実施
 - …全国47都道府県でパワハラ対策導入マニュアルを実際に用いるためのセミナーを開催

厚生労働省の取組① 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議について

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)

1. はじめに～組織で働くすべての人たちへ～

- 暴力、暴言、脅迫や仲間外しなどのいじめ行為に悩む職場が増えている。
- 業務上の注意や指導なども、適正な範囲を超えると相手を傷つけてしまう場合がある。
- こうした行為は「職場のパワーハラスメント」に当たり、誰もが当事者となり得ることを、組織で働く一人ひとりが意識するよう求める。

※ 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

- 職場のパワーハラスメントは許されない行為。放置すれば働く人の意欲を低下させ、時には命すら危険にさらす場合がある。
- 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、国民の幸せにとっても重要。

3. 職場のパワーハラスメントをなくすために

- 企業や労働組合はこの問題をなくすために取り組むとともに、そ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る。
 - 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。
- 国や労使の団体は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。

4. おわりに

- 提言は、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。
- 組織は対策に取り組み、一人ひとりは職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めるよう期待する。

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。(ただし、当たりうる行為の全てを網羅するものではない)

① 身体的な攻撃	暴行・傷害
② 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③ 人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視

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
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
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。

- ◆ 「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が平成24年3月に公表した「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえて実施。
- ◆ 学識経験者、人事労務関連のアンケート調査の専門家及び企業の労務管理担当で構成する検討委員会（座長：佐藤博樹東京大学大学院教授（当時））において、調査方針、仕様の決定、調査表の設計、集計、分析を行った。（平成24年5月～10月に6回の検討会を開催）
- ◆ 委託先：（株）東京海上日動リスクコンサルティング
- ◆ 執行額：18,428千円

企業調査

調査手法：郵送調査（一部回答については E メールで受付）

調査実施時期：平成24年7月～8月

調査対象：全国の従業員（常勤社員）30人以上の企業

発送件数：17,000件（従業員数30～299人：5,579社、300人以上：11,421社）

従業員調査

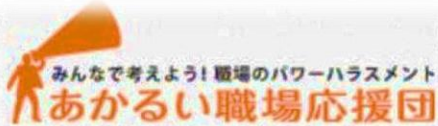
調査手法：インターネット調査（マクロミル社調査協力者パネルを使用）

調査実施時期：平成24年7月

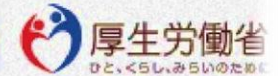
調査対象：全国の企業・団体にお勤めの20-64歳の男女

（公務員、自営業、経営者、役員は除く。）

サンプル数：ランダムサンプル 9,000名



文字サイズ 小 中 大



[トップ](#)

[パワハラとは?](#)

[動画で学ぶパワハラ](#)

[他社事例](#)

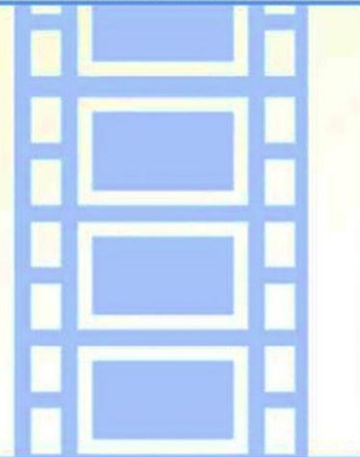
[裁判事例](#)

[イベント・セミナー](#)

[さがす](#)

動画で学ぶパワハラ

職場のパワーハラスメントを理解し、予防・解決への取組を考えるために、いろいろな場面を動画でお見せします。



? パワハラで困った時は?



職場のパワーハラスメントに関連する相談機関を紹介します。[相談機関一覧](#)

📺 動画で学ぼうパワーハラスメント



「パワーハラスメント…?」という方へ。まずはご覧ください。

[動画を見る](#)

[新作掲載!](#)

🎓 資料で学ぼうパワーハラスメント



どうする? パワハラ対策。取組推進のために、ぜひ一読を!

[資料を見る](#)

✔️ パワハラ問題。



チェックしてみよう!

[チェックする](#)

禁止規定を作ろう!

[規定をつくる](#)

NEWS | 新着ニュース・更新情報

[一覧を見る](#)

[2015年03月26日「裁判事例を見てみよう【第32回】」が公開されました。](#)

[2015年03月23日「職場のパワーハラスメントに関するセミナー」を追加しました。『ハラスメント相談担当者セミナー 他5件』](#)

[2015年03月19日「裁判事例を見てみよう【第31回】」が公開されました。](#)

[2015年03月12日「他の企業はどうしてる?【第33回】」が公開されました。](#)

[2015年02月26日「他の企業はどうしてる?【第32回】」が公開されました。](#)

[厚生労働省委託事業「パワーハラスメント対策取組支援セミナー」\(無料\)のご案内](#)

[平成26年度パワーハラスメント対策取組支援セミナー一覧](#)

? パワーハラスメント対策Q&A

[NEW](#)



取組み推進ご担当者 必見! そこが知り

その3「パワハラにならない叱り方」

注意・叱責をする場合、実際にどのようにしたらいいでしょうか。

【3-1】アウト！レベル



[→動画を見る](#) [動画をダウンロード▶▶](#) (24.3 Mbytes)

【3-2】セーフレベル



[→動画を見る](#) [動画をダウンロード▶▶](#) (25.2 Mbytes)

【3-3】上級レベル



[→動画を見る](#) [動画をダウンロード▶▶](#) (37.1 Mbytes)

裁判事例を見てみよう

パワハラは
裁判ではどのように扱われているの？
専門家がポイントを解説。



裁判事例

【第12回】「明示的に拒否の態度を示していなくとも拒否することは非常に困難だったとして不法行為と判断された事案」— カネボウ化粧品販売事件


**【第12回】
「明示的に拒否の態度を示していなくとも
拒否することは非常に困難だったとして
不法行為と判断された事案」**

カネボウ化粧品販売事件
大分地裁平成25年2月20日判決

事案の概要


化粧品販売会社の社員であった原告（60代女性）が、研修会において易者姿のコスチューム等を着用させられたことなどから精神的苦痛を被ったとして上司ら及

? パワハラで困った時は？

 職場のパワーハラスメントに関する相談機関を紹介します。

[相談機関一覧](#)


🎬 動画で学ぶパワハラ

 「パワーハラスメント…？」という方へ。まずはご覧ください。


[動画を見る](#)

[新作掲載!](#)

? パワーハラスメント対策Q & A **NEW**

 **Q** パワーハラスメント対策Q&A
? 取組み推進ご担当者 必見！そこが知りたい事例満載。 [記事を見る](#)

☑ 職場のパワーハラスメント 予防・解決取組みリスト **NEW**

 具体的な取組例やポイントを参考に まず第一歩を！



他の企業はどうしてる?

【第3回】パワハラ防止に向けての職場づくりについて—JFEスチール株式会社

**【第3回】
「パワハラ防止に向けての職場づくりについて」
JFEスチール株式会社**

人権啓発室長 筆谷佳高氏

JFEスチールの「職場のパワーハラスメント」に対する取り組みは、人権啓発室が中心となり行っています。人権啓発室では、毎年12月10日の「人権デー」に合わせて、全国のグループ会社、協力会社ならびに家族も含めて人権標語を募集しています。2012年は、前年に引き続いて過去最多の約9,700件の応募が集まったそうです。優秀な作品は「人権週間に寄せて」と題し、毎年発行・配布される「人権啓発リーフレット」の誌面で「人権標語入選」として紹介されます。リーフレットは約2万部が印刷され、毎年12月に全社員に賞与明細といっしょに配布されます。JFEグループの「企業行動指針」においては、「社会の人々、従業員を個として尊重し、企業活動において一切の差別を行わない」と人権尊重を明確に謳っておりますが、同社の人権への積極的な取り組み姿勢が伺える内容です。パワーハラスメント防止は、重要な人権課題であるとの認識のもと、セクシャル・ハラスメント防止と同様に、具体的な事例検討も取り入れた啓発研修を実施されています。その内容について、人権啓発室の筆谷室長にインタビューさせていただきました。



人権啓発室長
筆谷佳高氏

—本サイトの「なぜ今パワハラ対策」のページで紹介されている「ある役員の言葉」は、御社の役員様の言葉ですね。

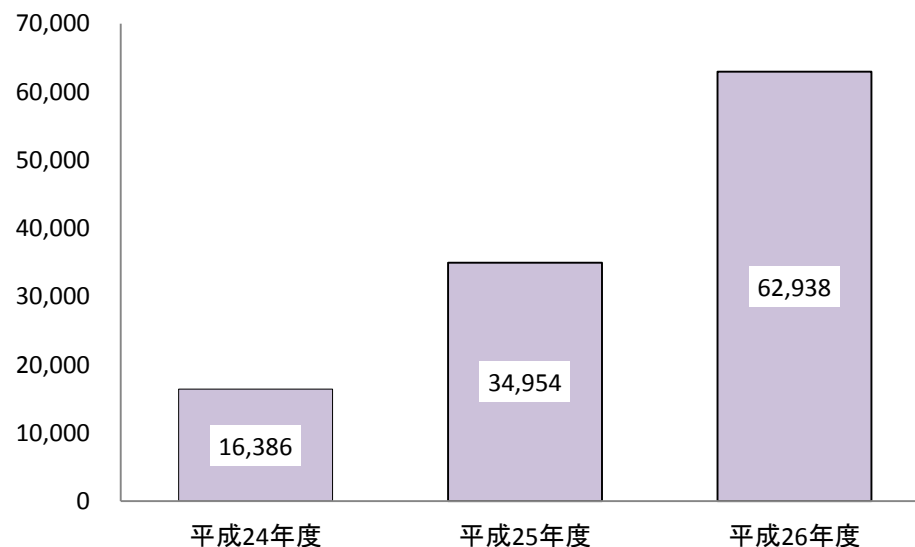
厚生労働省のサイトで、当社の役員の言葉を紹介していただいて、とても光栄に思っています。その言葉とは、「全ての社員が、家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さん、お母さんだ。そんな人たちを、職場のハラスメントなんかで、うつに至らしめたり、苦しめたりしていいわけがないだろう」というものです。経営の中枢を担う役員から発せられた言葉であり、私たち社員も、真摯に共感をもって受け止めています。

ハラスメント防止に向けての取り組みを強力に後押ししてくれたのがこの役員の言葉でした。

当社では、毎年12月10日の人権デーに合わせて「人権啓発リーフレット」を発行しますが、例年この役員の言葉を掲載し、社員とその家族に読んでいただいています。この言葉のとおり、私たち一人ひとりが、なんびとたりとも、職場でのパワハラ等により、萎縮、うつなどに至らしめてはならないという強い決意を持つことが大切だと思います。もし共感される企業や組織があれば、この言葉をどしどし使っていただけたらと思います。

- ◆ 平成24年10月に職場のパワハラ問題に取り組む企業や労働組合の担当者、当事者となる可能性の高い管理職、パワハラに悩んでいる人を中心とした幅広い国民各層向けの周知・広報のためのポータルサイトとして構築
- ◆ 平成24年度：
パワハラ問題に関する解説・基礎資料等の提供、重要な裁判例の紹介等
委託先：(株)クオラス 執行額：14,679千円
- ◆ 平成25年度：
企業の取組事例、裁判事例、動画による事例等のコンテンツの追加等
委託先：(公財)21世紀職業財団 執行額：39,760千円
- ◆ 平成26年度：
インターネット広告の実施、企業の取組事例、裁判事例、動画による事例、研修資料等のコンテンツの追加等
委託先：(公財)21世紀職業財団 執行額：36,833千円
- ◆ 平成27年度：
スマートフォンサイトの構築、ツイッターアカウントの開設、利用者、労働者それぞれに対応した見やすいサイトへの改修等
委託先：(株)クオラス 契約額：53,784千円

「あかるい職場応援団」アクセス数(1か月平均)



厚生労働省の取組④ パワーハラスメント対策導入マニュアルの作成

3.本マニュアルを活用した取組の実施 3.2.ルールを決める

3.2. ルールを決める

！ ポイント

- ✓ 労使一体で取組を進めるために、労働協約や労使協定などでルールを明確化することが効果的です。
- ✓ 罰則規定の適用条件や処分内容、また、相談者の不利益な取扱いの禁止などを明確に定めましょう。
- ✓ ルールは、従業員にとって分かりやすく、できる限り具体的な内容としましょう。
- ✓ 就業規則などにルールを盛り込む場合には、事前に労働組合や労働者の代表などの意見を聴くことが求められています。就業規則の変更の目的や意義を十分伝え、意見交換した上でルールを決めましょう。
- ✓ 就業規則を変更した場合は、その内容の周知が義務付けられています。従業員への説明会や文書の配布なども忘れず実施しましょう。

■ ルールの種類

- 就業規則その他の職場の服務規律等を定めた文書で、パワーハラスメント行為を行っていた者については、懲戒規定等に基づき厳正に対処する旨を定めます。このとき、パワーハラスメント防止についてより詳細な規定を定めたい場合は、就業規則に委任の根拠規定を設けて、パワーハラスメント防止規程を定めることも有効です。
- また、職場のパワーハラスメント防止について、「労使協定」を締結し、労使で協力して取り組んでいる例もあります。

■ ルールの例

- 就業規則、労使協定の例を、次に掲載しますので参考にしてください。

3.本マニュアルを活用した取組の実施 3.2.ルールを決める

就業規則本文中に、パワーハラスメントの禁止規定を定め、懲戒規定と連動させる例】

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第〇〇条 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した、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(懲戒の種類)

第〇△条 会社は、従業員が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

(略)

(懲戒の事由)

第〇□条 従業員が、次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

(略)

⑥ 第〇〇条に違反したとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第〇△条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

(略)

⑩ 第〇〇条に違反し、その情状が悪質と認められるとき



参考資料 3

管理職向け研修資料

～職場のパワーハラスメントを考えた～

講師の方へ：

- ✓ 可能であれば、厚
画(その3「パワハ
るので、本レジメp.
<http://www.no-pay>
- ✓ スライドの赤字部分
せて変更してご利

4-6. パワーハラスメントと業務指導

- 職場の業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています。
- 業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。

例えば、

- ✓ 取引先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻したときに、同行した上司が、「何やってんだ！」と叱った。
→それだけではパワーハラスメントとは言えません。

しかし、

- ✓ さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しなくていいから帰って寝てろ！」などと言う。
- ✓ それが日常的に繰り返される。
→パワーハラスメント行為となりえます。

業務指導は必要です。パワーハラスメントの正しい知識を持ち、萎縮することなく、自信を持って温かく業務指導を行いましょう。

厚生労働省の取組④ パワーハラスメント対策導入マニュアルの作成

(裏面) パワーハラスメント相談記録票

受付NO

【相談内容の整理】

類型	具体例	相談内容への当てはめ	社内規程上の位置付け
①身体的な攻撃	暴行、障害		
②精神的な攻撃	脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言、人格不尊重発言		

参考資料8 別添

(表面) パワーハラスメント相談記録票

受付NO

【相談者の情報】

相談受付日時	年 月 日
氏名	
所属	
連絡先 (内線又は携帯)	
メールアドレス	@
社員番号	

【内容】

いつ	誰から(相談者との関係)	どのような (受けた場所、状況、パワハラと感じた具体的な言動など)	同席者や目撃者の有無 /所属や名前など
① 年 月 日			

職場の パワーハラスメント 対策ハンドブック

各社の取組事例を参考に



厚生労働省委託事業

人財多様性経営を支援する
公益財団法人21世紀職業財団

1 なぜ取り組むのか

1 なぜ職場のパワーハラスメント問題に取り組むのか



1 パワーハラスメントはすべての職場にとっての課題

厚生労働省では、平成24年度、国として初となる職場のパワーハラスメントに関する実態調査（以下「実態調査」という。）を実施しました。

それによれば、過去3年間に45.2%の企業がパワーハラスメントに関する相談を受け、そのうちの70.8%に実際にパワーハラスメントに該当する事案がありました。一方、従業員

調査では、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがありと回答した人は回答者全体の25.3%でした。

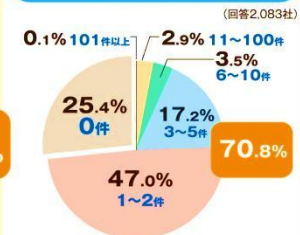
このように職場のパワーハラスメントは、一部の企業や労働者だけの問題ではなく、どの企業、労働者も関係する可能性のある問題といえます。

企業調査 過去3年間の相談件数

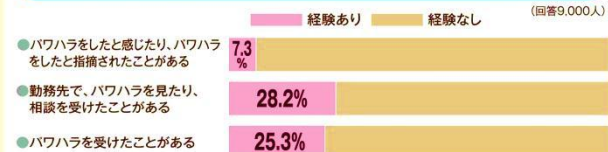


※0件には、「現在も過去もパワハラに関する相談はない」「パワハラに関する相談を受け付けていない」を含む。

企業調査 相談のうちパワーハラスメントに該当した件数



従業員調査 過去3年間のパワーハラスメントについての経験の有無



- ◆ 平成25年度:「パワーハラスメント対策ハンドブック」の作成
 - …職場のパワーハラスメント対策に取り組む企業・労働組合に取材を行い、20事例程度掲載した好事例集を作成
 - …100,000部作成、都道府県労働局、労働基準協会、商工会議所等約1,500か所に配布委託先:(公財)21世紀職業財団
執行額:5,780千円

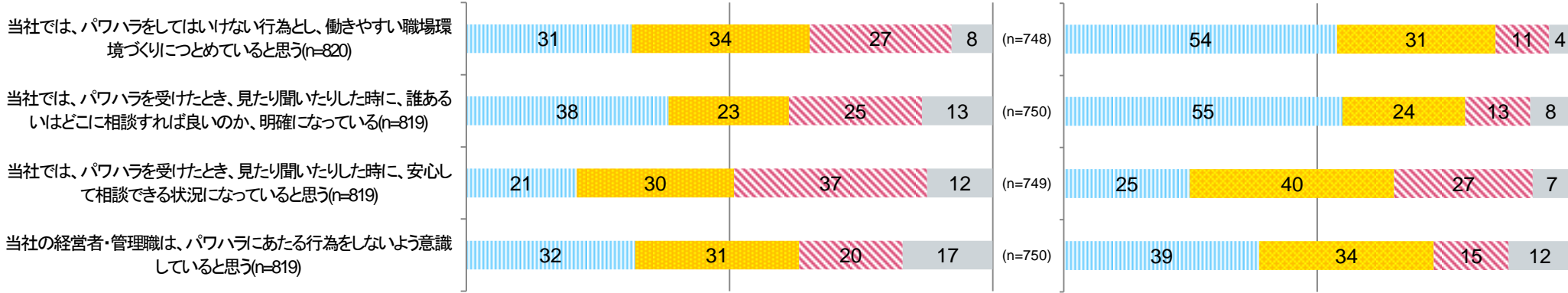
- ◆ 平成26年度:「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の作成
 - …個々の企業におけるパワーハラスメント対策の基本的な枠組作りにも供することを目的としたマニュアルを作成
 - …有識者、労使団体、人事・労務管理の専門家等からなる企画委員会において、原案を作成し、20の企業にモデルプランを実施してもらい、そのフィードバックを参考にして作成(座長:佐藤博樹中央大学ビジネススクール大学院戦略経営研究科教授)委託先:(株)東京海上日動リスクコンサルティング
執行額:19,991千円

「パワーハラスメント対策導入マニュアル(案)」を基に取り組んだ企業の効果

【取組実施前の調査】

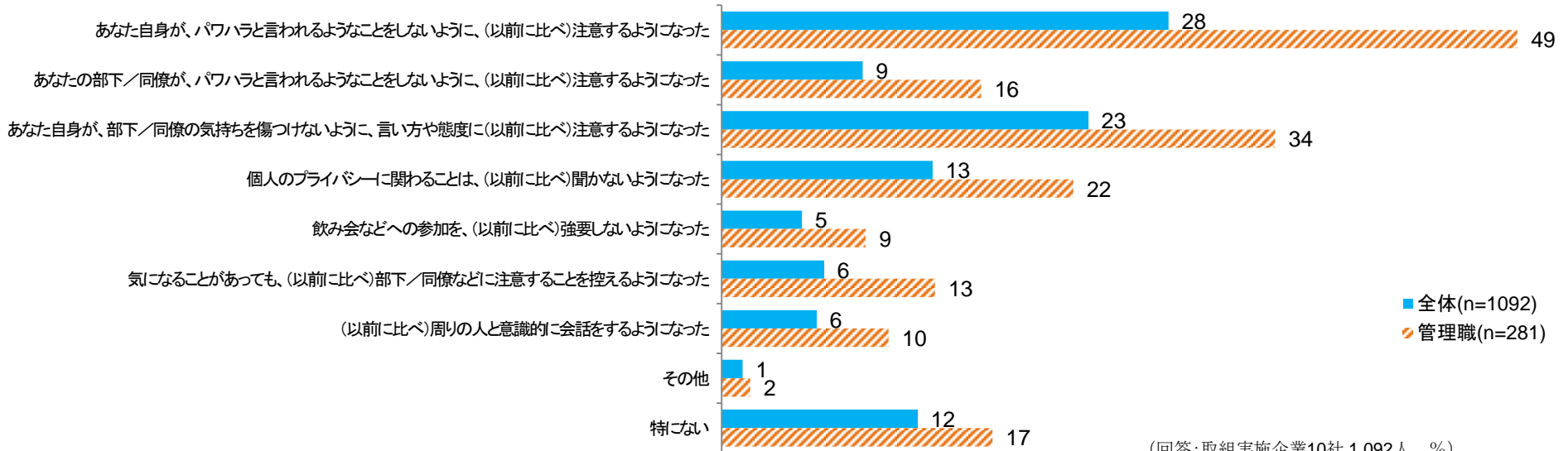
【取組実施後の調査（取組実施から3～4か月）】

■ そう思う ■ どちらともいえない ■ そう思わない ■ わからない



取組実施前後の職場環境の変化

(回答：取組実施企業【取組実施前の調査】7社 874人、【取組実施後の調査】7社 780人、%)



取組を進めたことによる自身の変化

(回答：取組実施企業10社 1,092人、%)

厚生労働省の取組⑤ ポスター・リーフレット・パンフレットの作成

- ◆ 平成24年度から、ポスター・リーフレット(労働者、使用者それぞれ1パターンずつ、A4両面)・パンフレット(A4見開き3枚綴り)を作成
 - ◆ 平成26年度実績
 - …ポスター約10,000部、リーフレット220,000部、パンフレット120,000部
 - …都道府県労働局、労働基準協会、商工会議所等約1,500か所に配布
- 委託先: (公財)21世紀職業財団

雑誌への記事広告の掲載(平成26年度)

- 週刊東洋経済 11月4日号、11月10日号
- 週刊ダイヤモンド 11月17日号、11月25日号
- 週刊新潮 11月13日号、11月19日号

ポスターの駅貼り広報(平成26年度)

- 全国1,024か所の交通機関の各駅で1週間ポスターを掲載

厚生労働省
みんなの健康と安全のために

NOパワハラであかるい職場づくり
パワハラを予防・解決すれば職場は変わります

みんなの生産性が上がってきたぞ!

怒鳴り声が無くなって安心して働ける

職場にストレスがなくなって仕事楽しい!

みんなの健康と安全のために
あかるい職場応援団

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

あかるい職場応援団 検索

●パワハラメント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へ
●パワハラメント等によるメンタルヘルズ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

厚生労働省の取組⑥ 全国でのセミナーの開催

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

トップ | パワハラとは? | 動画で学ぶパワハラ | 他社事例 | 裁判事例 | イベント・セミナー

無料セミナーのご案内

全国各地で「パワーハラスメント対策取組支援セミナー」(厚生労働省委託事業)を開催します。



職場のパワーハラスメントに関する無料セミナー・イベントのご案内

パワーハラスメント予防・解決への取組を進めるために、全国各地で「パワーハラスメント対策取組支援セミナー」(厚生労働省委託事業)を開催します。パワーハラスメントの基礎知識、予防解決への取組のノウハウや企業事例など、専用のテキストをお配りして解説します。ぜひご参加ください。

開催日	開催場所	備考
2014年08月05日(火)	東京都 連合会館 402会議室 4階 	[終了]
2014年09月03日(水)	神奈川県 かながわ労働プラザ(Lプラザ)第三会議室 4階 	[終了]
2014年09月05日(金)	北海道 札幌市民ホール第2会議室(2階) 	[終了]
2014年09月08日(月)	宮城県 東京エレクトロンホール宮城 602中会議室 	[終了]
2014年09月09日(火)	青森県 青森県観光物産館アスパム 6階 岩木 	[終了]

開催実績

- ◆ 平成25年度
全国49か所で開催
平均参加者数:80名
委託先:
 (公財)21世紀職業財団
執行額:13,526千円
- ◆ 平成26年度
全国48か所で開催
平均参加者数:50.3名
委託先:
 (公財)21世紀職業財団
執行額:10,942千円
※平成26年度はセミナー内容にグループ討議を導入し、前年度より少人数の規模で開催

厚生労働省の取組⑥ 全国でのセミナーの開催（平成27年度）

- ◆ 昨年度に引き続き、パワーハラスメント予防・解決への取組を進めるために、パワハラ対策取組支援セミナーを全国63か所で開催
- ◆ 今年度は、企業等の人事担当者を対象に、実際に「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を使用して、企業内で対策を実施する方策を検討してもらう内容

- ◆ 平成27年度のセミナーは、企業等でパワーハラスメント対策を担うことが見込まれる人事担当者を対象
- ◆ ただし、人事担当者でない場合でも、実際にパワーハラスメント対応を担当する方は参加可能

- ◆ 事業委託先
（株）東京海上日動リスクコンサルティング
- ◆ 契約額：18,252千円

◆ 現在決定している日程

※これ以外の都道府県での日程は後日セミナー専用HPで公表されます。

- ・東京 7月 3日（金）
- ・神奈川 7月 7日（火）
- ・埼玉 7月 8日（水）
- ・北海道 7月 10日（金）
- ・熊本 7月 15日（水）
- ・新潟 7月 28日（火）
- ・長野 7月 30日（木）
- ・大分 8月 25日（火）
- ・山口 8月 26日（水）
- ・広島 8月 27日（木）