

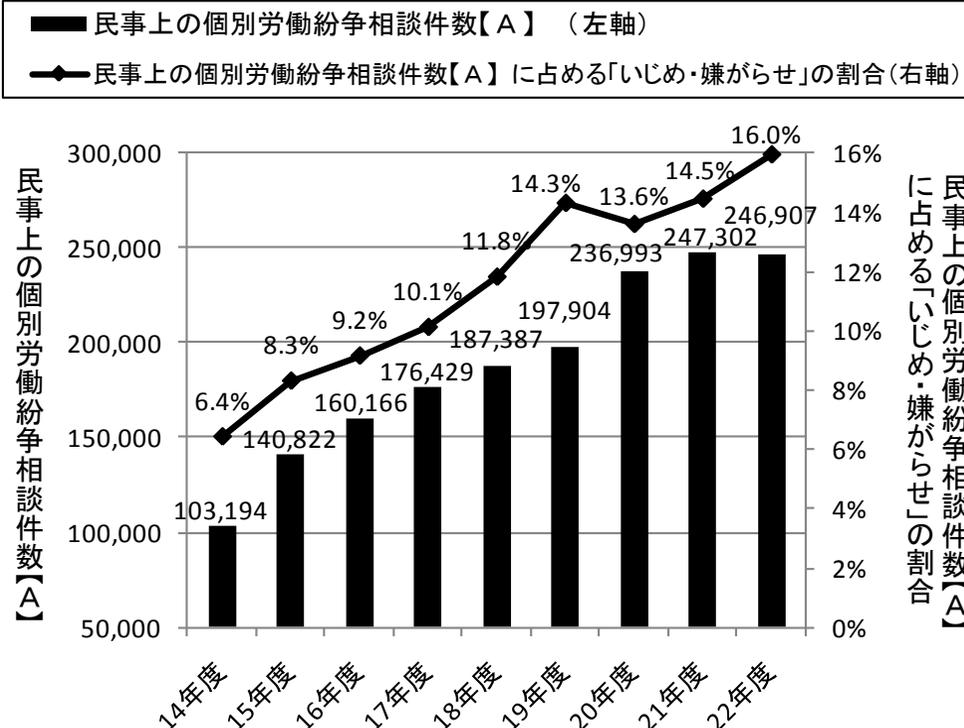
# ○ 職場のいじめ・嫌がらせへの対応について

## 職場のいじめ・嫌がらせ問題の現状とその影響

- ・ 職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は、増加傾向にある。
- ・ 企業では、いわゆる「パワハラ」が様々な損失(社員のメンタルヘルス悪化、周囲の士気の低下や職場の生産性の低下など)をもたらし、「パワハラ」対策は重要な課題と認識していることを示す調査結果もある。

### 現状①: 都道府県労働局等への相談の増加

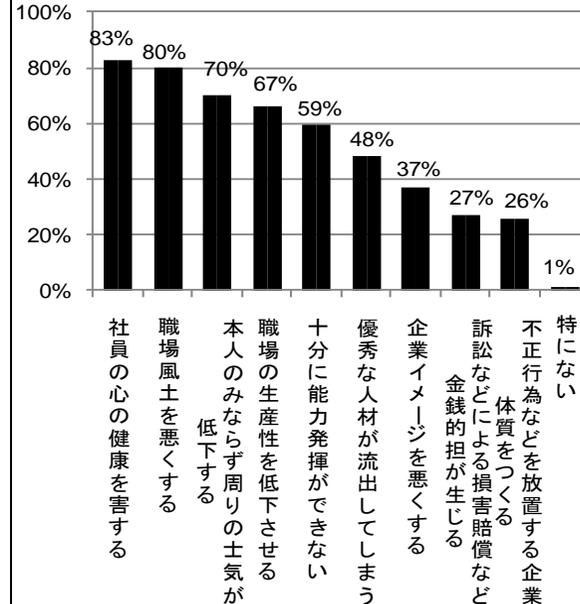
第1図 相談件数の推移



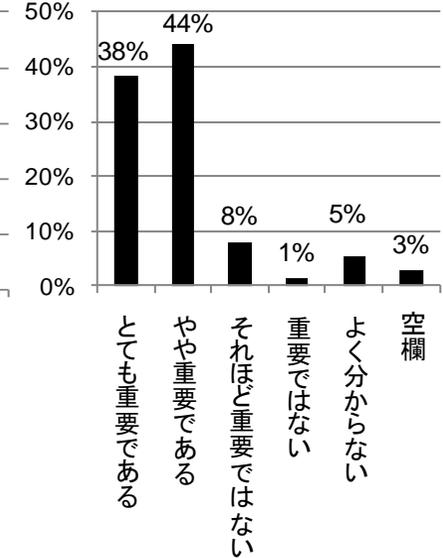
※1 「平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省、平成23年5月)を基に作成。  
 ※2 上記の相談の中で、いじめ・嫌がらせに関するものは、解雇に関するものに続き2番目に多い。

### 現状②: 企業の問題意識

第2図「パワハラは企業にどんな損失をもたらすと思いますか」(複数回答可)



第3図「パワハラ対策は経営上重要な課題であると思いますか」



※1 「パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」(中央労働災害防止協会、平成17年3月)を基に作成。本調査は、調査票を東証一部上場企業1,000社に送付し、209社から回収。  
 ※2 本調査では「パワハラ」を、「職場において、職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返す行い、精神的な苦痛を与えることによりその人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えること」と定義。

# 職場のいじめ・嫌がらせ問題への対応の現状

- ・ 労使では、相談窓口の設置、行動規範の明示、研修等を実施するケースがある。
- ・ 行政では、厚生労働省が、個別労働紛争に係る解決援助サービスの提供、職場のメンタルヘルス対策の促進、労災補償といった各施策の枠組みの中で対応を行っているほか、地方自治体が、相談窓口を設置する等の独自の取組を講じているケースがある。
- ・ 裁判では、民事上の損害賠償請求により問題解決を図るケースがあるほか、刑事上の責任を問われることもありえる。

## 労使の対応例(※)

**企業の対応** ○相談窓口の設置 ○就業規則等への盛り込み ○研修会等の実施 ○社内報等で広報・啓発 ○社内の実情の把握  
**労働組合の対応** ○相談窓口の設置 ○対策ハンドブックの作成 ○使用者に対する取組促進の要請 ※ 各種調査結果等から収集。

## 行政の対応例

**厚生労働省の対応** ○都道府県労働局等の解決援助サービス ○職場のメンタルヘルス指針を策定 ○精神障害等の労災認定  
**地方自治体の対応** ○相談窓口の設置 ○労働委員会によるあっせん ○企業向け対応マニュアル等の作成

## 裁判による対応例

○不法行為や安全配慮義務違反による損害賠償請求 ○暴行罪、脅迫罪、侮辱罪、名誉毀損罪等に問われる可能性がある

# 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について

**円卓会議:**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の論点整理等を行うため、円卓会議の下に設置。  
**スケジュール:**WGを平成24年1月までの間に6回程度開催し、論点整理等を行った上、平成24年3月を目途に提言をとりまとめ。

【開催状況】 円卓会議: 1回(7月8日) WG: 5回(7月11日、10月6日、10月18日、11月6日、12月22日)