



第 54 号

毎月 5 日発行

Monthly

情報掲示板

社会保険労務士法人 **MAC** 税理士法人 望月会計
TEL : 0263-34-4488 FAX: 0263-34-0054
<http://www.sharou-mac.com/index>

「職場のパワーハラスメント」の予防・解決

厚生労働省ワーキング・グループが取りまとめ

厚生労働省の「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」においては、職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」(パワハラ)について昨年 7 月から議論されてきましたが、このたび、問題の予防・解決に向けた提言を取りまとめ、発表されました。

企業の積極的な取組みが必要

職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワハラ」は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為であり、早急に予防や解決に取り組むことが必要な課題です。

企業は、これらの発生による「職場の生産性の低下」や「人材の流出」といった損失を防ぐとともに、労働者の仕事に対する意欲を向上させ、職場の活力を増すために、この問題に積極的に取り組むことが求められます。

職場のパワハラをなくすために必要なこと

(1) 企業や労働組合、そして一人ひとりの取組み

企業や労働組合は、職場のパワハラ概念・行為類型やワーキング・グループ報告が示した取組例を参考に取組んでいくとともに、組織の取組み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必要があります。

(2) トップマネジメントへの期待

職場のパワハラ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る必要があります。そのためには自らが模範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組みを行う必要があります。

(3) 上司の立場にある方への期待

自らがパワハラ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し、職場で起こってしまった場合はその解決に取り組む必要があります。

(4) 職場の一人ひとりへの期待

互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合い、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に努力することが必要です。また、パワハラを受けた人を孤立させず声を掛け合うなど、互いに支え合うことを求めることも必要です。

以下、厚生労働省より発表されている資料です。予防措置にご参考ください。

最近 3 年間の主な紛争の動向(民事上の個別労働紛争に係る相談件数)中の「いじめ・嫌がらせ」件数	
平成 21 年度	35,759
平成 22 年度	39,405
平成 23 年度	45,939

【身体的苦痛を与えるもの】

- ・段ボールで突然叩かれる・怒鳴る
- ・上司がネクタイを引っ張る、叩く、蹴る、物を投げる
- ・0 前後の部屋で仕事をさせられる

【精神的苦痛を与えるもの】

- ・客の前で「バカ、ボケ、カス、人としてなっていない」
- ・社長の暴言「何でもいらいからハイと言え、このバカあま」
- ・私生活への干渉
- ・部下への非難を言うミーティングを上司が行ったケース
- ・ロッカー室冷蔵庫内の私物食品の盗みを疑われる
- ・仕事を取り上げ、毎日「辞めてしまえ」
- ・呼び名は「婆さん」、業務命令はいつも怒声
- ・同僚が手や髪の毛を触る、不愉快な発言

【社会的苦痛を与えるもの】

- ・社員旅行参加を拒絶される
- ・回覧物を回されない、暑気払いや忘年会によべれない
- ・中国転勤を断ったところ、仕事を与えず小部屋に隔離