

職場のパワーハラスメントとその対処方法

1. 職場のパワーハラスメントとは

「職場のパワーハラスメント」（以下「職場のパワハラ」という）とは、厚生労働省（以下「厚労省」という）の定義によると「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」であり、上司から部下に対するものに限られないとされています。

また、裁判例でも下記2の類型に該当すれば、使用者の安全配慮義務違反（労働契約法第5条）や債務不履行（民法第415条）等により労働者が損害賠償請求することを認めています。（富国生命保険ほか事件・鳥取地裁平成21.10.12他）

平成24年度に厚労省が実施した職場のパワーハラスメントに関する実態調査によると、パワハラを受けたことがあると回答した従業員の割合は25.3%であり、職場で問題となりやすいことから、企業は適切に対応することが求められています。

2. 職場のパワハラの類型

- 1) 精神的な攻撃 — 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
- 2) 身体的な攻撃 — 暴行・傷害
- 3) 人間関係からの切り離し — 隔離・仲間外し・無視
- 4) 過大な要求 — 業務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
- 6) 個の侵害等 — 私的なことに過度に立ち入ること等

3. 対処方法

- 1) 予防のための取組 — 労使一体となった職場のパワハラに対する共通認識の醸成が不可欠
 - (1) 労使のトップが職場のパワハラを無くすことを従業員に宣言する。
 - (2) ルールの決定 — 就業規則、労使協定を締結して、予防・解決についての方針を明確にする。
 - (3) 実態の把握 — 従業員アンケートを定期的実施する。
 - (4) 管理者向け、従業員向け、教育を定期的に行う。
 - (5) 組織の方針、取組について周知・啓発を実施する。通報の仕組みを作る。
- 2) 問題発生後の解決のための取組
 - (1) 相談、解決の場を設置する。（労使双方・企業外にも設置するのが望ましい）
問題の対応責任者を決める。適宜外部専門家と連携する。
 - (2) 再発防止する。 — 行為者に対する再発防止研修を実施する。

4 相談窓口～「これって、パワハラ？」と思ったら～

千葉労働局の総合労働相談コーナー及び千葉県労働相談センターにご相談ください。

【お問い合わせ先】

千葉県労働相談センター 県庁本庁舎2階 電話：043-223-2744（平日9:00～20:00）