



熊労発基第458号  
平成24年12月3日

(社) 熊本県建設業協会 殿

熊本労働局長



職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言の周知等について（協力依頼）

労働行政の円滑な推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメント問題については、近年、相談件数が増加を続ける等、社会問題として顕在化しています。

このため、平成23年7月に、厚生労働副大臣の下に各界の有識者の参集を求めて開催した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」では、平成24年3月15日に、企業及び労働組合等の組織と、組織で働く労働者に対し、この問題に取り組むことを求める「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめました。

職場のパワーハラスメントは、労働者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り、この問題を放置すれば、労働者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るものです。

このため、厚生労働省及び熊本労働局では、この問題に取り組む社会的気運を醸成するとともに、広く対策が行われるよう、提言の内容を分かりやすくまとめた周知用資料（リーフレット、パンフレット・ポスター等）を活用して、標記の周知を実施しております。

また、平成24年10月1日には、この問題の予防・解決に向けたポータル・サイト

(URL:<http://no-pawahara.mhlw.go.jp>) が開設されております。(当局のホームページからも御覧いただけます。)

貴職におかれましても、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の重要性を御理解の上、貴団体等が発行される広報誌への掲載などにより、提言の周知について格別の御協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、御参考までに、別添のとおり周知広報原稿例を同封させていただきます。

おって、セクシュアルハラスメントにつきましても、引き続き多くの相談が当局に寄せられており、中にはパワーハラスメントとの混在事案も見受けられますので、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止対策についても、企業において適切な措置が行われますよう併せて御配慮方よろしくようお願い申し上げます。

## 職場のパワーハラスメントを予防・解決していくために

- 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す。

こうした問題を放置すれば、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るため、職場からなくしていかなければならないものです。

- 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」では、この問題に対する労使、さらには一人ひとりの取組を呼びかけるため、平成24年3月15日に、この問題の予防と解決に向けた「提言」を取りまとめました。

- 提言では、「職場のパワーハラスメント」の概念を、次のように整理しています。

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。

- その上で、この問題に対し、企業や労働組合といった組織が取り組むとともに、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ています。
- 提言やその内容をまとめた資料など（下記 URL 参照）をもとに、組織は必要な対策に取り組むとともに、一人ひとりが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ましょう。

〈 URL 〉

①提言：<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>

②提言の内容をまとめた資料：

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002d1om.html>

※ 厚生労働省 HP 内で「パワーハラスメント」と検索することでも閲覧可能です。

③職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト（熊本労働局の HP から閲覧可能です。）

<http://no-pawahara.mhlw.go.jp>

# これって パワーハラ ?

毎朝、挨拶しても  
無視される

もっと  
コミュニケーション

回覧物が  
自分だけに  
回ってこない

机の引き出しを  
あさられていた

自分の名前を  
どっぴん  
とつぶやいて

厳しく指導したら  
誤解された

上司にネクタイを  
引っ張られる

そんなつもり  
なかったのに...

隣の部署から  
いつも怒鳴り声



## みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化してきています。

厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼んで、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決に取り組むことを訴える「提言」を取りまとめました。

企業や労働組合は、職場のパワーハラスメント対策に取り組みましょう。

また、職場で働く一人ひとりの皆さまも、

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ましょう。

ポータルサイト  
平成24年10月1日開設予定

# あなたの職場は、大丈夫？



「職場のパワーハラスメント」に悩む人が増えています。

## 「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<sup>※</sup>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。  
(平成24年1月 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)

## 例えば、こんな行為

- 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）

- 働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為。
- これを受けた人だけでなく、周りの人、これを行った人、企業にとっても損失が大きい。

## 「これって、パワハラ？」と思ったら

まずは周りの人に相談しましょう。  
周りの人と組織は、悩んでいる人を支えましょう。

悩んでいる方は、まずは、周りの人に相談してください。周りの人も、パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。

また、企業や労働組合などの組織は、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組んでください。

周りの人や組織の具体的な取組については、円卓会議が取りまとめた「提言」で紹介しています。

パワーハラスメント 厚生労働省

検索

個別のご相談は、都道府県労働局、労働基準監督署等の総合労働相談コーナーでも受け付けています。