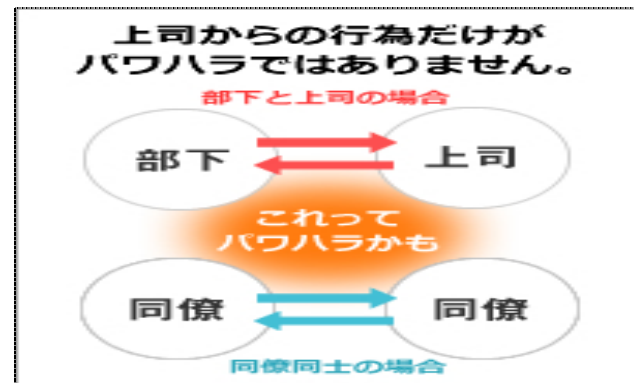
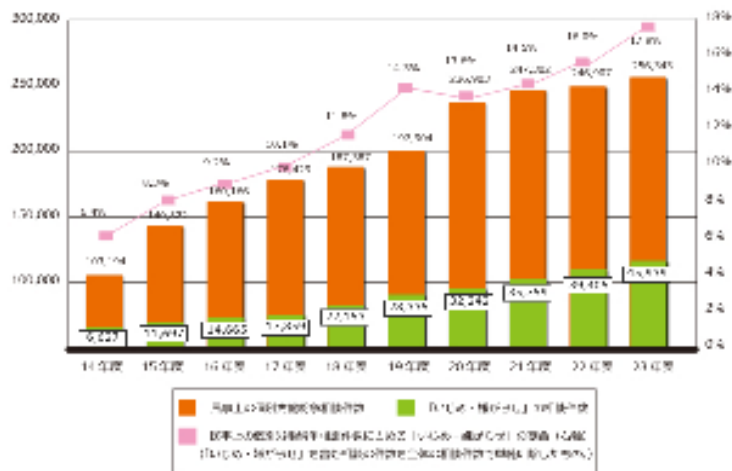


厚生労働省から職場のパワハラ予防・解決に向けた周知・広報資料が公表されています（抜粋）

都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は年々増加しています。

平成14年度の約6,600件から、平成22年度には約39,400件と急速に増加しています。



職場のパワーハラスメントは、上司から部下への行為に限ったものではなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。そのため、上記の「職場内の優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識など様々な「優位性」も含まれています。

同じ職場で働く者同士の関係以外にも、例えば、顧客や取引先から、取引上の力関係などを背景に、従業員の人格・尊厳を侵害する行為がなされる場合があります。

また、職場のパワーハラスメントとしては、あくまで、「業務の適正な範囲」を超えるものが対象になります。受け止め方によっては不満を感じたりする指示や注意・指導があったとしても、これらが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワーハラスメントには当たりません。

職場のパワーハラスメントは、典型的には以下の6つに類型化できます

ただし、これらがパワーハラスメントに該当する行為のすべてではなく、これ以外の行為は問題ないということではありません

身体的な攻撃	暴行・傷害	業務の遂行に関係するものであったとしても、「業務の適正な範囲」に含むことはできません。
精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	通常、業務の遂行に必要な行為とは想定できませんので、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられます。
人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	
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	業務上の適正な指導との線引きが難しいケースがあります。こうした行為について、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは、業種や企業文化によって違いが生じます。また、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても、判断が左右される場合があるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望まれます。
過少な要求	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	
個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること	

職場のパワーハラスメント対策の本質は、職場の一人ひとりが、自分も相手も、等しく、不当に傷つけられてはならない尊厳や人格を持った存在であることを認識したうえで、それぞれの価値観、立場、能力などといった違いを認めて、互いを受け止め、その人格を尊重し合うことにあります。

職場のパワーハラスメントをなくしていくために、まず取り組むべきこと。それは、企業として「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである。」という方針を明確に打ち出すことです。

まず、職場のパワーハラスメントを予防・解決するために求められるのは、トップマネジメントの取組です。組織のトップマネジメントの立場にある方には、職場のパワーハラスメントは組織

の活力を削ぐものであることを意識し、方針を明確化し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくことが求められます。そのためには、自らが範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべきでしょう。

上司の立場にある方には、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理することが求められます。

ただし、上司には、自らの権限を發揮し、職場をまとめ、人材を育成していく役割があり、必要な指導を適正に行うことまでためらってはなりません。