

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [労働安全衛生](#) | [職場のパワハラ対策①](#)

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

組織活動

組織運営と法律

労働安全衛生

経営対策活動

教育・宣伝活動

労働時間をめぐる諸問題

教育活動

選挙活動

組合組織（公務員）

教育カリキュラム

[▶ キーワード検索はこちら](#)

職場のパワハラ対策①

職場におけるいじめ、嫌がらせの相談案件数の急増を受けて、2012年3月に厚生労働省より「職場のパワハラメントの予防・解決に向けた提言」が出された。

その提言の骨子は、

1. はじめに～組織で働くすべての人たちへ～

○暴力、暴言、脅迫や仲間外しなどのいじめ行為に悩む職場が増えている。

○業務上の注意や指導なども、適正な範囲を超えると相手を傷つけてしまう場合がある。

○こうした行為は「職場のパワハラメント」に当たり、誰もが当事者となり得ることを、組織で働くすべての人たちが意識するよう求める。

2. 職場のパワハラメントをなくそう

○職場のパワハラメントは許されない行為。放置すれば働く人の意欲を低下させ、時には命すら危険にさらす場合がある。

○多くの人たちが組織で働く現在、職場のパワハラメントをなくすことは、国民の幸せにとっても重要。

3. 職場のパワハラメントをなくすために

○企業や労働組合はこの問題をなくすために取り組むとともに、その取組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。

○トップマネジメントは、こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべき。

○上司は、自らがパワハラメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。

○職場の一人ひとりに期待すること

・人格尊重：互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。

・コミュニケーション：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努力する。

・互いの支え合い：問題を見逃さず、パワハラメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。

○国や労使の団体はこの提言等を周知し、対策が行われるよう支援することを期待する。

4. おわりに

○提言は、働く人の尊厳や人格が大切にされる社会を創っていくための第一歩。

○組織は対策に取り組む、一人ひとり職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めるよう期待する。

というものであった。

そして職場のパワハラメントについて、裁判例や個別労働関係紛争処理事案に基づき、次の6類型を典型例として整理した。

1) 身体的な攻撃

暴行・傷害

2) 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言

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

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ことや仕事を与えないこと

6) 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

[🔍 サイトマップ](#) [🔍 このサイトについて](#) [🔍 個人情報保護の取組みについて](#)

[🔍 ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE [【ワーカーズ・ライブラリー】](#)

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.