

[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②](#)
[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②

2018年3月、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」は、職場におけるパワハラが減少していない現状を踏まえ、報告書を取りまとめ公表した。

この検討会は、「働き方改革実行計画」において、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」とされたことを踏まえ、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について検討するため、2017年5月から10回にわたり開催された。

今後は、労働政策審議会において、本検討会で議論された対応案や、現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組み事項を明確化するためのものの具体的内容について、議論、検討が進められる。

本来、これらの問題は適切なコミュニケーションによって解決を図るものであるが、パワハラと指摘されることを恐れて、かえって職場内で労働者が委縮し、相互に必要なコミュニケーションを図れなくなるという本末転倒な事態も引き起こしかねない。

パワハラ問題は、日常のささいな事象が積み重なることにより、大きな問題へ発展する。

報告書では、企業や労働組合が取り組むべき内容について、以下のように提言している。

職場のパワハラを予防するために

○トップのメッセージ

・組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す

○ルールを決める

・就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する

・予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

○実態を把握する

・従業員アンケートを実施する

○教育する

・研修を実施する

○周知する

・組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

職場のパワーハラスメントを解決するために

○相談や解決の場を設置する

・企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を定める

・外部専門家と連携する

○再発を防止する

・行為者に対する再発防止研修を行う

厚生労働省は、対策が進まない企業に防止措置を義務付ける方針を固めた。

具体的な対応方法として社内への周知、啓発や相談窓口の設置などを検討しており、指針で明記する。

セクハラ対策も強化し、取引先との関係で被害があった場合に加害者側の企業が取るべき対応を明確化する。

中小企業の女性活躍促進と併せて関連法案を取りまとめ、来年の通常国会提出を目指すとしている。

(つづく)

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](#)

[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.