

無くそう！ パワハラ

日立AP清水事業所
と関連会社で働く
人のネットワーク



2012年3月
No. 45

発行：オアシス
編集委員会
連絡先：多田義幸

TEL

090-9121-0602

厚生労働省は、職場における「いじめ・嫌がらせ」の増加を受け、「パワーハラスメント」の定義を報告書として発表しました（12年1月30日）。報告書ではパワーハラスメントに当たる具体的な行為を6つの類型に分けて提示しています。また、従来とは異なり、対象には、上司から部下への行為だけでなく、同僚間や部下から上司への行為も含むと新たに定義しました。

● パワハラ6つの類型

- 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）

● 判断の基準について

まず、①については、業務の遂行に関係するものであっても、業務の中に含まれることが出来ない行為なので、パワハラに認定するとしています。②と③については、原則として「業務の適正な範囲」を超

えるものと考えパワハラ行為に認定しています。

一方、④から⑥までについては、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があるため、各企業・職場で認識をそろえ、パワハラ認定の範囲を明確にする取組を行うことが望ましい。としています。

● パワハラを 起こさないために

- トップのメッセージ
・ パワーハラスメントをなくすべきと明示
- ルールを決める
・ 就業規則、労使協定に規定を設ける
- 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の作成
- 実態を把握する
・ 従業員アンケートの実施
- 研修・教育の実施
- 周知する
・ 組織方針・取組の周知・啓発実施

● パワハラを 解決するために

- 相談・解決の場を設置
・ 企業内・外に相談窓口を設置
- 職場の対応責任者を決める
・ 外部専門家と連携
- 再発防止
・ 再発防止研修の実施

パワハラの相談 受け付けます。 一人でも入れる労働組合 ローカルユニオン静岡

【無料労働相談】 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973 メール roudouadv@wave.wbs.ne.jp