

職場のいじめ・嫌がらせ問題について。

2012年2月1日

- 職場のいじめ・嫌がらせ問題について。

1 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ワーキング・グループ」は、平成24年1月30日、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する報告書を提出しました。

2 この報告書では、「職場のパワーハラスメント」について、「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」と定義しました。

ここで注目すべきは、上司から部下に対する嫌がらせ等に限られるのではなく、同僚間や部下から上司に対して行われるものも含むということです。職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識などの様々な優位性から嫌がらせ等がなされる可能性があるということなのです。

3 報告書では、パワーハラスメントの行為類型を以下の6つに分けています。

①暴行・傷害（身体的な攻撃）

②脅迫・名誉棄損・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業務上の合理性がなく、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）

4 このような分類自体はわかりやすいですが、実際に自分が受けた行為について、この類型に該当し、パワーハラスメントに該当するかどうかという判断は、かなり難しいと思います。もし、自分がパワーハラスメントを受けたと思った場合は、思い悩む前に、まずはお相談ください。早期に対処することで、事態が深刻化する前に解決できる糸口になります。

5 また、企業側としても、職場のパワーハラスメントを予防することで、職場の士気・生産性が向上し、企業イメージやコンプライアンスの観点からも有効となります。パワーハラスメント対策をすることが、企業にとってプラスとなりますので、予防のために何をすべきか等についてご相談ください。また、発生してしまったパワーハラスメントを早期に適切に解決しなければ、企業にとって非常に大きな損失が生じてしまいます。職場のパワーハラスメントが発生した場合には、すぐにご相談ください。