

## 新旧対照表

- 平成 24 年 9 月 10 日付け地発 0910 第 5 号、基発 0910 第 3 号「職場のパワーハラスメント対策の推進について」(抄)

改正後	改正前
<p>前文</p> <p>職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメント（以下「職場のパワーハラスメント」という。）問題については、近年、総合労働相談コーナーへの相談件数が増加を続ける等、社会問題として顕在化している<u>とともに、精神障害の労災補償状況においても、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」ことによる支給決定件数が増加している状況にある。一方、約半数の企業がパワーハラスメントの予防・解決のための取組を行っておらず、特に 100 人未満の企業においては、8 割以上で何ら取組が行われていないことが明らかとなっている。</u></p> <p>職場のパワーハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。こうした問題を放置すれば、労働者は仕事への意欲や自信を失い、時には心身の健康や命すら危険にさらされる場合があるため、職場のパワーハラスメントはなくしていかなければならない。</p> <p>平成 23 年 7 月に厚生労働副大臣の下に各界の有識者の参集を求めて開催した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」では、平成 24 年 3 月 15 日に、企業及び労働組合等の組織と組織で働く労働者に対し、この問題に取り組むことを求める「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（以下「提言」という。別添 1 参照。）を取りまとめた。</p> <p>第 1 職場のパワーハラスメント対策を進めるに当たっての基本的な考え方</p> <p>1 対策を進める必要性について (略)</p> <p>近年、総合労働相談コーナーへの職場のいじめ・嫌がらせについての相談が増加を続けるなど、職場のパワーハラスメントは社会問題として顕在化しており、適切な労</p>	<p>前文</p> <p>職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメント（以下「職場のパワーハラスメント」という。）問題については、近年、総合労働相談コーナーへの相談件数が増加を続ける等、社会問題として顕在化している。</p> <p>この職場のパワーハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。こうした問題を放置すれば、労働者は仕事への意欲や自信を失い、時には心身の健康や命すら危険にさらされる場合があるため、職場のパワーハラスメントはなくしていかなければならない。</p> <p>このため、平成 23 年 7 月に厚生労働副大臣の下に各界の有識者の参集を求めて開催した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」では、平成 24 年 3 月 15 日に、企業及び労働組合等の組織と組織で働く労働者に対し、この問題に取り組むことを求める「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（以下「提言」という。別添 1 参照。）を取りまとめた。</p> <p>第 1 職場のパワーハラスメント対策を進めるに当たっての基本的な考え方</p> <p>1 対策を進める必要性について (略)</p> <p>近年、総合労働相談コーナーへの職場のいじめ・嫌がらせについての相談が増加を続けるなど、職場のパワーハラスメントは社会問題として顕在化しており、適切な労</p>

働条件の確保や労働者の心の健康の保持増進等良好な職場環境の維持改善を図る観点から、また、個別労働紛争を未然に防止する観点から、職場のパワーハラスメント対策の推進は、労働行政にとって重要な課題となっている。

## 2 行政の取組について

職場のパワーハラスメントについては、企業が労働組合や労働者と協力しながら、自らこの問題をなくしていくための対策に取り組むことが望ましい。しかしながら、企業がこの問題の重要性に気付いていない場合や、気付いていたとしても、業務上の指導との線引きが難しいなどの理由から、取組が難しいと考える場合、取り組む場合も業務上の指導を行うことに及び腰となってしまうなど問題への対応に困難を感じている場合もあり、当事者の自主的な努力だけでは取組が進展しないおそれがある。

## 第3 周知啓発のための対応

### 1 本省での対応

#### (3) ポスター等の作成

提言の内容を分かりやすくまとめたポスター、リーフレット、パンフレット及び職場のパワーハラスメント対策ハンドブック（以下「周知用資料」という。）を作成する。

#### (4) ポータルサイト「あかるい職場応援団」の運営

ポータルサイト「あかるい職場応援団」（以下「ポータルサイト」という。）に、企業等の取組例の紹介や裁判例の解説、職場環境のチェックリスト等を掲載することにより、職場のパワーハラスメント対策について周知広報を図る。（URL：<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>）。

#### (5) パワーハラスメント対策支援セミナー

働条件を確保する観点から、また、個別労働紛争を未然に防止する観点から、職場のパワーハラスメント対策の推進は、労働行政にとって重要な課題となっている。

## 2 行政の取組について

職場のパワーハラスメントについては、企業が労働組合や労働者と協力しながら、自らこの問題をなくしていくための対策に取り組むことが望ましい。しかしながら、企業がこの問題の重要性に気付いていない場合や、気付いていたとしても、業務上の指導との線引きが難しいなどの理由から、取組が難しいと考える場合や、取り組む場合も業務上の指導を行うことに及び腰となってしまうなど問題への対応に困難を感じている場合もあり、当事者の自主的な努力だけでは取組が進展しないおそれがある。

## 第3 周知啓発のための対応

### 1 本省での対応

#### (3) ポスター等の作成

提言の内容を分かりやすくまとめたポスター、リーフレット及びパンフレット（以下「周知用資料」という。平成24年度に作成する周知用資料は別添2から4までのとおり。）を作成する。また、今年10月1日にこの問題の予防・解決に向けたポータル・サイトを開設する。

さらに、提言の内容を説明するための資料を作成し、都道府県労働局（以下「局」という。）に送付する。

(新設)

(新設)

の開催

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた具体的な取組を促すため、参加者が実務に活かすことができる内容のセミナーを開催する。

(6) 地方公共団体との協力関係の確立

独自にパワーハラスメント対策を推進している地方公共団体（都道府県）の取組状況をポータルサイトにおいて紹介するとともに、各都道府県に対しても国の取組内容に係る情報を提供するなど、パワーハラスメント対策についての国と地方公共団体との間の協力関係を確立する。

2 各都道府県労働局における労働基準行政としての対応

(1) 基本的な考え方

ア 本省から都道府県労働局（以下「局」という。）監督課及び各労働基準監督署に送付する周知用資料やポータルサイトを活用して積極的に周知啓発を図ること。

(2) 周知啓発の方法

周知啓発は、周知用資料やポータルサイトを活用しつつ、以下の方法等によること。

ウ 各種の指導等の機会の活用

(ア) 集団指導等において実施すべき事項

事業場のトップや人事労務管理担当者など、職場のパワーハラスメント対策を担うと考えられる者が出席する集団指導等の機会に周知用資料を配布するほか、ポータルサイトを周知すること等により、提言の内容の周知啓発を図ること。その際、事業場内での周知も併せて依頼すること。

また、全国安全週間準備月間、全国労働衛生週間準備月間等の機会も利用して周知を図ること。さらに、メンタルヘルス対策を推進する関係労使団体に対しては、周知用資料の備え置きについて協力を依頼する等、積極的

(新設)

2 各都道府県労働局における労働基準行政としての対応

(1) 基本的な考え方

ア 周知用資料を本省から局監督課及び各労働基準監督署に送付するので、これらを活用して積極的に周知啓発を図ること。

(2) 周知啓発の方法

周知啓発は、周知用資料を活用しつつ、以下の方法等によること。

ウ 集団指導等の機会の活用

事業場のトップや人事労務管理担当者など、職場のパワーハラスメント対策を担うと考えられる者が出席する集団指導等の機会にリーフレットやパンフレットを配布する等により、提言の内容の周知啓発を図ること。その際、事業場内での周知も併せて依頼すること。

な連携を図ること。

(イ) 監督指導、個別指導等の際に実施すべき事項

また、メンタルヘルス不調の未然防止の観点から、監督指導、個別指導等に際し、周知用資料やポータルサイト等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図ること。

特に、監督指導や個別指導等の対象事業場について、パワーハラスメントが行われているなどの情報が寄せられている場合には、監督指導又は個別指導とあわせて、職場のパワーハラスメント対策の必要性について十分に説明すること。

エ 各種会合等の機会の活用

労使団体等の関係団体の各種会合等の機会に周知用資料を配布するほか、ポータルサイトを周知すること等により、提言の内容の周知啓発を図ること。また、こうした各種会合等で提言の内容を説明する機会が得られた場合は、本省から各局に送付した説明会資料等（以下「説明会資料等」という。）も活用しつつ説明を行うこと。

なお、こうした各種会合等への講師派遣依頼がなされた場合には、積極的に協力すること。説明会資料等の内容に疑義がある場合は、本省労働基準局労働条件政策課賃金時間室に相談すること。

カ 相談時等の対応

リーフレット等を窓口の見やすい場所に備え置き、相談内容に応じてこれを配付し、可能な範囲で説明を行うなど、懇切・丁寧な対応に努めるとともに、必要に応じ、総合労働相談コーナーやポータルサイトを紹介するほか、当該サイトに掲載されている相談機関の紹介を行うこと。

キ パワーハラスメント対策支援セミナーへの協力

また、メンタルヘルス不調の未然防止の観点から、メンタルヘルス対策に係る集団指導等の機会及び全国安全週間準備月間、全国労働衛生週間準備月間等の機会も利用すること。

エ 各種会合等の機会の活用

労使団体等の関係団体の各種会合等の機会にリーフレットやパンフレットを配布する等により、提言の内容の周知啓発を図ること。また、こうした各種会合等で提言の内容を説明する機会が得られた場合は、別途本省から各局に送付予定の説明会資料等（以下「説明会資料等」という。）も活用しつつ説明を行うこと。

なお、こうした各種会合等への講師派遣依頼がなされた場合には、積極的に協力すること。おって、説明会資料等の内容に疑義がある場合は、本省労働基準局労働条件政策課賃金時間室に相談すること。

カ 相談時等の対応

リーフレット等を窓口の見やすい場所に備え置き、相談内容に応じてこれを配付し、可能な範囲で説明を行うなど、懇切・丁寧な対応に努めるとともに、必要に応じ、総合労働相談コーナーを紹介すること。

(新設)

本省で開催するパワーハラスメント対策支援セミナーについては、例えば、局HPにおける開催情報の掲示など周知、参加勧奨に協力するほか、必要な支援を行う等、積極的に協力すること。なお、パワーハラスメント対策に係る知識を深める観点から、局署職員を同セミナーに派遣しても差し支えないこと。

ク 地方公共団体との協力関係の確立

上記1(6)に記載したとおり、本省において、各都道府県との間でパワーハラスメント対策に係る相互の情報交換等を行うこととしており、各都道府県労働局においても別途指示に基づいて地方公共団体との協力関係の確立に努めること。

- 3 各都道府県労働局における個別労働関係紛争の未然防止の観点からの対応
- (2) 総合労働相談員に対する研修
- 必要に応じて提言の内容を相談者等に説明できるよう、すべての総合労働相談員に対して十分な研修を実施すること。

(新設)

- 3 各都道府県労働局における個別労働関係紛争の未然防止の観点からの対応
- (2) 総合労働相談員に対する研修
- 必要に応じて提言の内容を相談者等に説明できるよう、総合労働相談員困難事案研修の参加者が伝達研修を実施すること等により、すべての総合労働相談員に対して十分な研修を実施すること。また、伝達研修の内容に疑義がある場合は、本省大臣官房地方課労働紛争処理業務室に相談すること。