

各都道府県労働局などに設けられた総合労働相談コーナー 一覧

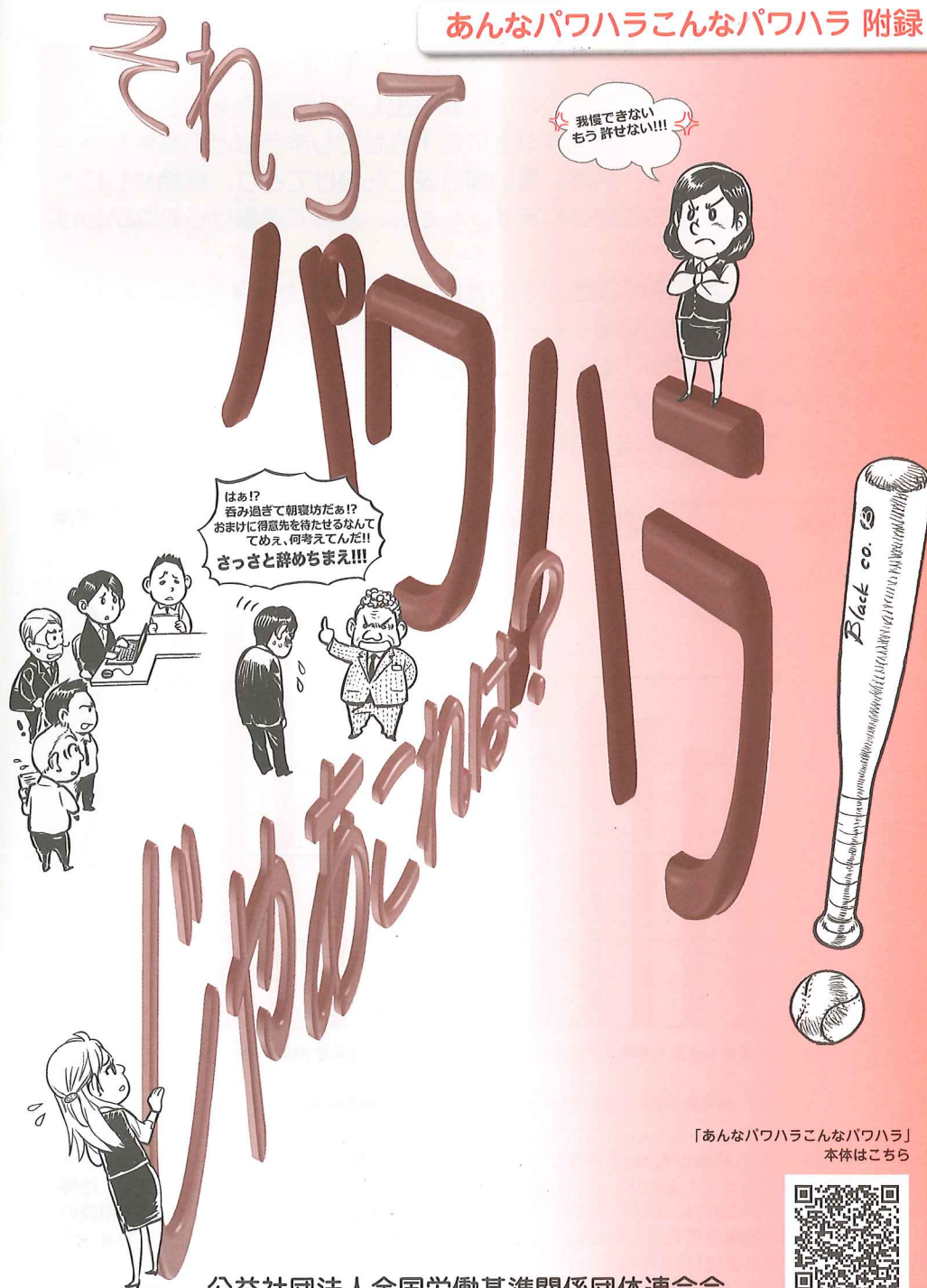
名称	印	電話番号
北海道	★	011-707-2700
青森		017-734-4212
岩手	★	019-604-3002
宮城	★	022-299-8834
秋田		018-883-4254
山形	★	023-624-8226
福島	★	024-536-4600
茨城	★	029-224-6212
栃木		028-634-9112
群馬	★	027-210-5002
埼玉	★	048-600-6262
浦和駅西口	★	048-822-0717
千葉		043-221-2303
千葉駅前		043-246-4121
東京	★	03-3512-1608
有楽町	★	03-5288-8500
神奈川	★	045-211-7358
横浜駅西口	★	045-317-7830
新潟	★	025-288-3501
富山	★	076-432-2728
石川	★	076-265-4432
福井		0776-22-3363
山梨		055-225-2851
長野	★	026-223-0551
岐阜	★	058-245-8124
静岡	★	054-252-1212
愛知	★	052-972-0266

★印には女性相談員が配置されています。

このほかに各労働基準監督署に総合労働相談コーナー約 380 カ所が開設されています。

名称	印	電話番号
栄	★	052-263-3801
三重	★	059-226-2110
滋賀	★	077-522-6648
京都	★	075-241-3221
京都駅前	★	075-342-3553
大阪	★	06-7660-0072
兵庫	★	078-367-0850
奈良		0742-32-0202
和歌山		073-488-1020
鳥取		0857-22-7000
島根	★	0852-20-7009
岡山	★	086-225-2017
広島	★	082-221-9296
山口		083-995-0398
徳島	★	088-652-9142
香川	★	087-811-8916
愛媛	★	089-935-5208
高知	★	088-885-6027
福岡	★	092-411-4764
福岡中央	★	092-761-5607
佐賀	★	0952-32-7167
長崎	★	095-801-0023
熊本		096-211-1706
大分		097-536-0110
宮崎	★	0985-38-8821
鹿児島	★	099-223-8239
沖縄	★	098-868-6060

あんなパワハラこんなパワハラ 附録



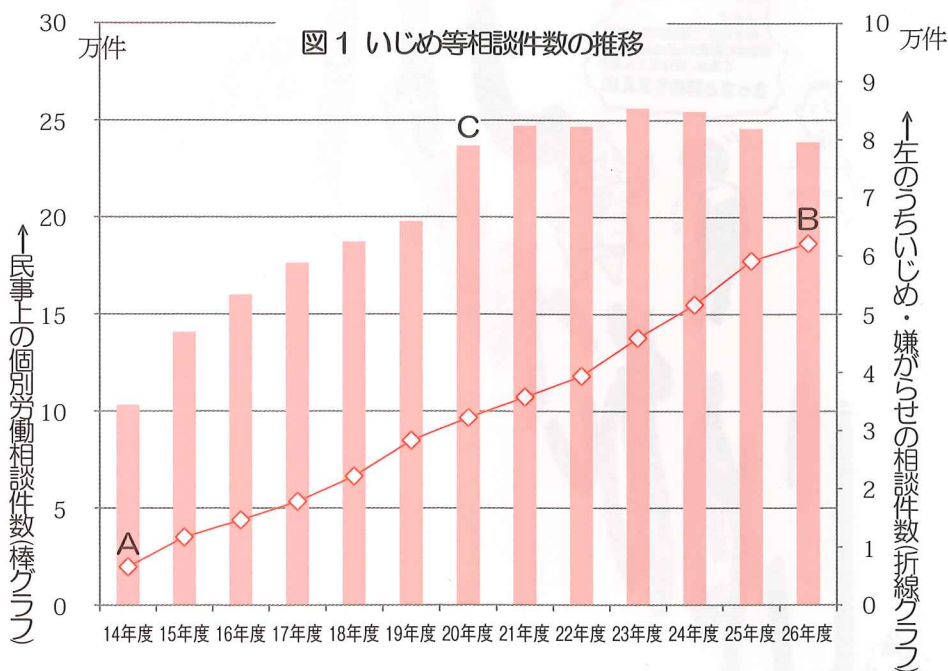
公益社団法人全国労働基準関係団体連合会

〒101-0052 東京都千代田区神田小川町 3-28-2 立花書房ビル 302
Tel03(5283)1030 Fax03(5283)1032 <http://www.zenkiren.com>



【魔性の生き物】「いじめや嫌がらせ」は、万人の脳の裏側の奥深くに巣食い、時として学校、地域や職場で暴れ出して人間関係をめちゃめちゃにしたり、職場の生産性を想像以上に低下させてしまうなどの魔性を持った生き物。彼(彼女)は、当然、言い繕う技にも長けており、根絶やしにするのは極めて難しいものがあります。しかし、決して手懐けられないわけではありません。

「職場のいじめや嫌がらせ」は、近年、これらにより発症した「うつ」やPTSDによる損害を賠償するよう求めた裁判で原告が勝訴するなど社会問題として取り上げられるようになりました。また、都道府県労働局・労働基準監督署に開設されている総合労働相談コーナーへの相談も増加の一途を辿り、今や彼(彼女)は「職場のパワハラ」として注目を集めています。



資料出所：各年度の個別労働紛争解決制度施行状況(厚生労働省)を基に作成。

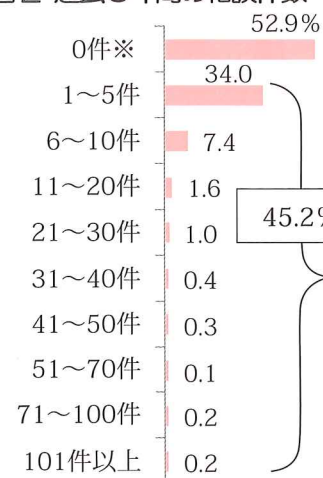
図1の解説 「いじめ嫌がらせ」に関する相談件数は、A(制度が発足した14年度)では全相談件数の5.8%に過ぎなかったものが、Bには21.4%と占める割合が最も大きくなるなど一貫して増勢を保っています。これは、近年、解雇の占める割合が低下したほか「いじめ嫌がらせ」が相談の対象としての市民権を得たことなどによるものと考えられます。なお、Cは、リーマンショックによる相談件数の増加(約20%増)。

【5割弱の会社で、4人に1人がパワハラ被害】「パワハラなんてわが社には関係ない」「私には縁のないこと」ではありません。「職場のパワハラ」(11,12頁参照)は、その魔性が故に、どの会社・どんな組織にも出没し、そして誰もが加害者に、誰もが被害者になり得ます。

現に、概ね半数(45.2%)の会社が過去3年間に相談窓口などでパワハラの相談を受け、その大半(70.8%)がパワハラに当たる言動だったと判断しています(全体の約3分の1(32.0%)の会社がパワハラがあったと判断していることとなります)(図2,3)。

また、4人に1人(25.3%)がパワハラを受けたと回答しており、勤務先でパワハラをみたり相談されたことがある者は28.2%に上り、自らパワハラをしたと感じたり、したと指摘されたことがある者も7.3%に上っています(図4)。

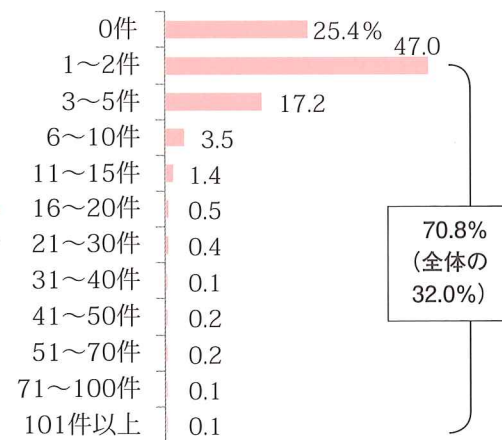
図2 過去3年間の相談件数



(回答：n=4580)

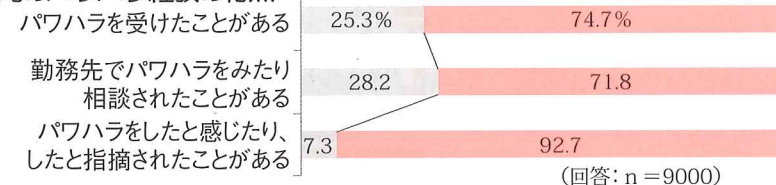
※「現在も過去もパワハラに関する相談はない」「パワハラに関する相談を受け付けていない」を含む。

図3 左のうちのパワハラに該当した件数



(回答：n=2083)

図4 過去3年間のパワハラ経験の有無



(回答：n=9000)

【厚生省の有識者会議が

パワハラを定義]

厚生労働省の有識者会議作業部会は、職場のパワハラを定義しました（H24.01）。そして有識者会議は、その定義に基づき行政としての施策を進めるとともに、職場からパワハラをなくすために、企業・労働組合・従業員個々人の自覚を促し、取組を求める旨を提言しました（3月）。

①【元は和製英語】

（株）クハ・シー・キューブ 代表岡田康子氏が著書の中で用いた和製用語、パワーハラスメントの略。ハラスメント(harassment)は、「苦しめること、悩ませること、迷惑」を意味する（英語）が、「いじめ・嫌らせ」と解すると分かり易い。

②【上司から部下へのパワハラだけじゃない。その逆もある。】

職場での優位性は、上司・部下という職務上の地位の上下関係だけに存在するものではありません。職場には、様々な優位・劣位の関係が存在します（例えば、事務処理能力の高低、営業成績の優劣、専門的知識の深浅、対人関係の巧拙、性格・容姿や身体的特徴、学歴・経歴など）。職場のあらゆる人間関係（例えば、先輩・後輩、同僚同士、職場のグループなど）の中に優位性を背景（優位にある者に対する妬みや嫉みなども含みます）とした言動が起こり得ます。部下から上司という向きでも優位性が存在します。つまり、部下から上司へのパワハラが成立する場合があります。

④【職務上の呼称などは問わない】

「同じ職場で働く者」が対象です。したがって、正社員・非正社員（パートタイマー・アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託社員など）といった職務上の呼び名や雇用形態を問いません。

なお、顧客や取引先から、取引上の力関係などを背景に、従業員の人格・尊厳を侵害する行為が行われる場合があります。この定義ではこのような場合まで含むものではありませんが、「同じ職場」内と同様に避けるべきものであることは言うまでもありません。

① 職場のパワハラとは？

④ 職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景として、業務の適正な範囲を超えて、同じ職場で働く者に精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

⑤【6つに類型化できる】

職場のパワハラは、6つに類型化されます。その典型例を挙げると下表のとおりとなります（ただし、これらがすべてとは言えません）。

なお、①～③の類型は業務上の必要性は元々無いが、あっても稀薄です。仮に、その必要性が濃厚にあったとしても「適正な範囲」を超えています。

パワハラの類型と典型例

類型化してみると	典型例をみてみると（ただし、これらが全てではない）	「適正な範囲」内か？
①身体への攻撃	暴行を加える、傷害を負わせるなど	業務の「適正な範囲」を、原則として、超えている。
②精神への攻撃	脅迫する、名誉を毀損する、侮辱する、ひどい暴言を吐くなど	
③人間関係から切り離す	隔離する、仲間に入れない、無視するなど	
④過大な要求	本人や会社の業務に明らかに関係ないことをやらせる、本人の能力を超える仕事を強制する、仕事を妨害するなど	業務の「適正な範囲」を超えているとは一概に言えない場合がある。
⑤過小な要求	合理的な理由もなく本人の能力や経験とはかけ離れた程度の低い仕事をさせる、仕事を与えないなど	
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入る	

③【適正な範囲内か否か】

業務上の必要性に基づかない言動の場合は論外です。

また、たとえ業務上の必要性に基づくものであっても、「適正な範囲」を超えている場合には、「職場のパワハラ」に該当することとなります。

パワハラか否かの判断の分かれ目は、その言動がこの「適正な範囲」内に収まっているか否かにあります。しかし、業務上の必要性があるうえ適正な範囲内に収まっている業務上の指示・指導に対して不快感が示される場合も多々あります。だからといって、その指示・指導を中断するわけにはいきません。ここに、「相手が嫌だ」という言動か否か」が判断の分かれ目となる「セクハラ」とは異なる、パワハラ対応の難しさがあります。

一方、④～⑥の類型は、業態や企業文化の違いなどによって、「適正な範囲」が異なる場合があります。どのような場面での言動なのか、たまたまなのか、わざとなのか、長く続いたものか、繰り返されたものかなどに左右されることとなります。

【これがパワハラ？これはさすがにパワハラ】表中の言動は、実態調査の回答で（１）「これはパワハラに当たる」と判断したと回答があったもの（○番号）、（２）その言動に何らリアクションを起こさなかったもののほか、（３）都道府県労働局の総合労働相談コーナーに寄せられた相談内容を要約して収録したものです。

パワハラに当たるか否かはTPO〔時と所と状況（＝当事者の関係、言動前後の状況など）〕で入れ替わることが多々あります（なお、身体的な攻撃は明らかなパワハラです。TPOによっても入れ替わることはありません。他の法律によって処罰されることとなります）。

企業内や部署内で共通の理解を得るためのプロセスとして、以下の事例で、加害者と被害者の立場を入れ替える、あるいは様々なTPOを設定するなどして、どのようなTPOならパワハラに当たり、また、当たらないのか、検討手法にも工夫を加えながら、皆さんで検討してみましょう。

類型	具体的な内容	パワハラに		
		当たる	当たらない	どちらともいえない
精神的な攻撃	①失敗を、皆の前で大声で叱責され、物を投げつけられた。			
	②人格を否定されるようなことや「お前が辞めれば300万の改善効果が出る」などと会議の席上で言われた。			
	③同僚の前で無能扱いする言葉を受けた。			
	・何かにつけて業務命令と言われた。			
	・舌打ちをされ、露骨にキツイ言い方をされた。			
	・個人的な感情で叱責された。			
	・身体的な特徴を同僚の前でからかわれ、個人的な買い物を頼まれた。			
	・意見を押し付けられた。			
	・鞆の中を揺められ、「才能ないわ」などと言われた。			
	・些細なことをいちいち言いに来られた。			
	・6時間ぐらい説教し続けられた。			
	・ミスした際、仕事とは関係無いことまで言われた。			
	・直属ではない上司からいきなり怒鳴られた。			
	・すぐに怒り出して話を聞いてもらえなかった。			
	・自分の名前で呼んでももらえない。			
	・土下座させられひたすら謝らせられた。			
	・頭ごなしに怒鳴られた。			
	・取引先の上司から「親方日の丸で働くな」と言われた。			
	・小馬鹿にした態度と言葉で長々と説教された。			
	・他部署の上司から、上に言いつけて仕事をできないようにしてやると脅された。			
	・言われたとおりにしていたのに、突然「やらなくていい」と言われ、叱られた。			
	・客の前で「バカ、ボケ、カス、人としてなってない」と言われた。			
	・「何でもいからハイと言え、この馬鹿尼」と言われた。			
	・ミーティングをわざわざ開いて、同僚の面前で非難された。			
	・私物や商品を盗んだと疑われた。			
	・仕事を取り上げられ、毎日「辞めてしまえ」と言われ続けた。			
	・呼ばれるときは「婆さん」、仕事は怒鳴り声で命じられた。			

類型	具体的な内容	パワハラに		
		当たる	当たらない	どちらともいえない
過大な要求	①終業間際にいつも過大な仕事を押し付けられた。			
人間関係からの切り離し	②一人では無理だとわかっている仕事を一人でやらせられた。			
	③休日出勤しても終わらない業務量を強要された。			
個の侵害	・図面を何度も修正させられた。			
	①挨拶しても無視され、会話に応じてくれなくなった。			
	②報告した業務に返答してくれない。部署の食事に誘われない。			
	③周囲の人に「彼を手伝うな」と言われた。			
	・陰口をたたかれた。			
	・自分だけ情報を貰えなかった。			
	・社員旅行への参加を拒絶された。			
	・回覧順を飛ばされ、暑気払いや忘年会から外された。			
	①既婚者からプライベートを訊かれた上、交際をしつこく迫られた。			
	②交際相手の有無を訊かれた上、結婚をしつこく勧められた。			
	③信じている宗教を皆の前でばらされ、その宗教を否定するようなことを言われた。			
	・愛情を持った叱り方ができないのは、いい年こいて結婚しない子供もいないからだと言われた。			
	・ヘアスタイルを営業態度・成績に結びつけて侮辱された。			
	・私生活に干渉された。			
	・同僚に手や髪の毛を触られ、不愉快なことを言われた。			
	①全員に聞こえるように名指しで、程度の低い仕事を命じられた。			
過小な要求	②営業職なのに買い物、倉庫整理などを必要以上に強要された。			
	③草むしりを命じられた。			
	・女というだけで仕事の限界を決められてしまった。			
	・仕事をきちんと教えてくれなかった。			
	・自分の意見を言うとしたら「あんたなんかに聞いてない」と言われた。			
	①爪先で蹴られた。			
身体的な攻撃	②胸倉を掴まれ、髪を引っ張られ、火が付いたタバコを投げ付けられた。			
	③頭を小突かれた。			
	・段ボールで突然叩かれ、怒鳴られた。			
	・ネクタイを引っ張られ、叩く、蹴る、物を投げ付けるなどされた。			
	・極端に寒い部屋で仕事をさせられた。			
	・海外転勤を断ったら、仕事を干されて小部屋に隔離された。			

資料出所を記載していない図表は、いずれも「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（平成24年度）。

◆企業調査は、30人以上規模企業4,580社（17,000社＝300人以上全数（11,421社）＋30～299人企業は層化二段階抽出）に調査票を送付して回収（回収率27.3%）

◆従業員調査は9,000名（モニターを20～64歳公務員・自営業・経営者・役員を除く。性・年齢、正社員・非正社員で割り付けて、インターネットで回答）

資料出所：A＝「使用者の職場環境配慮義務に関する実態調査」（東京都労働相談情報センター、平成18年2月）を基に作成。都内所在の従業員規模30人以上の3,000事業所に通信調査。954事業所から回収。

◆パワハラを「職場において、職務上の地位や影響力を背景に嫌がらせをすること」と仮定義。

※各図表の数値の合計は、四捨五入や一部無効回答が含まれているため、100.0%になっていないものがあります。