

## 【労務】パワーハラスメント対策導入マニュアル（第3版）を公表

職場のパワーハラスメント問題の予防・解決に向け、厚生労働省の委託事業として開設されている「あかるい職場応援団」から、「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第3版）」が公表されました。

このマニュアルは、パワーハラスメント対策に取り組む企業が参考にできるよう、取組のポイントを解説したものです。

研修資料やアンケート用紙など、取組みに必要な参考資料を豊富に収録しています。第3版では、パワーハラスメントについて社内で相談があった時の、相談者への対応や事実確認の方法、とるべき措置の検討方法が具体的に解説されています。

職場のパワーハラスメントは、都道府県労働局や労働基準監督署等への相談が増加を続け、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害等での労災保険の支給決定件数は高水準で推移しています。（表1）

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
精神障害の労災補償の支給決定件数全体	325件	475件	436件	497件	472件	498件	506件
（ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた）	40件	55件	55件	69件	60件	74件	88件
上司とのトラブルがあった	16件	35件	17件	21件	21件	24件	22件
同僚とのトラブルがあった	2件	2件	3件	2件	2件	0件	1件
部下とのトラブルがあった	2件	4件	3件	0件	1件	1件	0件

表1 精神障害の労災補償状況

「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」（厚生労働省）

個別労働紛争解決制度の施行状況（平成30年6月）では、「いじめ・嫌がらせ」が平成24年度以降すべての相談の中でトップの件数となっています。（図1）

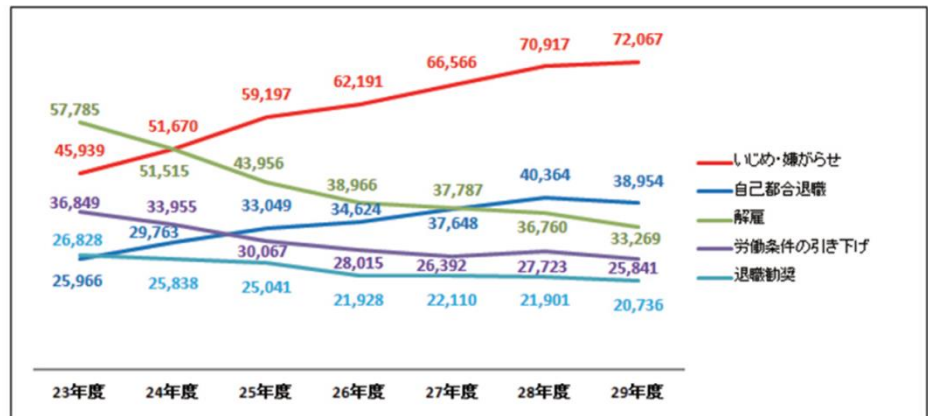
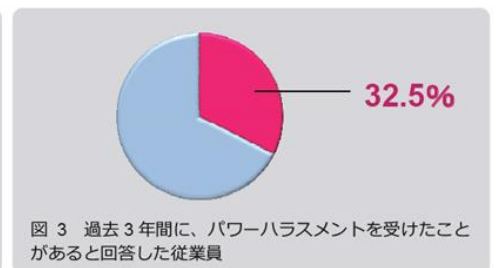
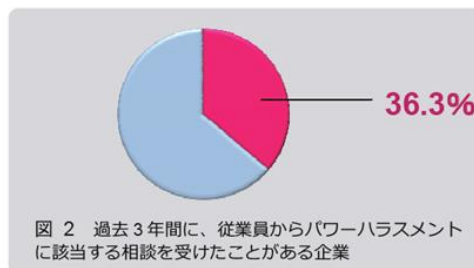


図1 民事上の個別労働紛争の相談内容の件数の推移

「平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況」（厚生労働省）

また、平成28年度に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年以内にパワーハラスメントに該当する相談を受けた企業は36.3%（図2）、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがある、と回答した者は32.5%（図3）であり、この問題が依然として社会的な問題であることが明確になっています。



「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（厚生労働省 平成28年度）

同時に、従業員規模が小さい企業ほど、パワーハラスメント対策が進んでいないという課題も明らかになっています。（図4）

	実施している	現在実施していないが取組を検討中	特に取組を考慮していない
全体(n4587)	52.2	22.1	25.3
99人以下(n1668)	26.0	27.9	45.7
100～299人(n821)	53.3	22.8	23.6
300～999人(n1565)	68.1	19.9	11.4
1000人以上(n492)	88.4	8.3	3.6

（回答：全員：％）

図4（企業調査）職場のパワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況

「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（厚生労働省 平成28年度）

【出典 厚生労働省 パワーハラスメント対策導入マニュアル（第3版）より】