

## CONTENTS

page	
1	厚生労働省が初の調査報告 パワーハラスメントに関する実態調査結果
2	<b>特集</b> 平成25年4月より改正法が施行 <b>高齢者の新たな雇用確保の実務</b>
4	<b>TOPICS</b> 「就労条件総合調査」結果 7割以上の企業で職務や職務遂行能力の基本給を導入
5	給与計算こんな時どうする？ 所得税の源泉徴収は扶養人数に注意！
6	すっきりわかる。雇用保険 定年後の賃金低下を補う高齢雇用継続給付
7	人事労務の法律ミニ教室 出勤停止処分は何日まで可能？
8	コーチング入門 相手の中にある答えを引き出す
8	労務ひとこと 日本とインドが社会保障協定に署名

## 厚生労働省が初の調査報告

# パワーハラスメントに関する実態調査結果

厚生労働省は平成24年12月、国として初めてパワーハラスメント（以下「パワハラ」という）に関する実態調査を実施\*し、公表しました。今回の調査は、従業員30人以上の企業と、勤務している労働者に対して、実施されたものです。

\* 調査は東京海上日動リスクコンサルティング㈱へ委託し平成24年7月～9月に実施。

近年、パワハラに関するトラブルが増加しています。全国の労働局に寄せられた「いじめ、嫌がらせ」（厚労省のこれまでの「パワハラ」の表現）の相談件数は、平成23年度に約4万6千件でした。このようなことから、昨年、厚生労働省は「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を設け、問題を整理し、パワハラを初めて次のように定義しています。

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

今回の調査は、この定義にもとづき実施されたものです。

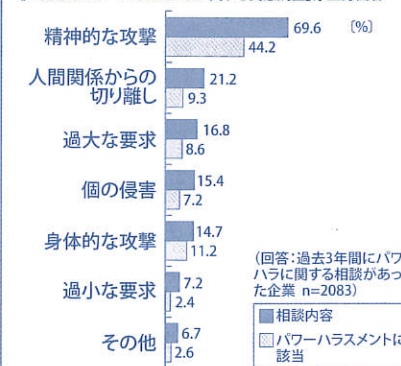
調査結果によると、過去3年間に1件以上パワハラに関する相談を受けた企業は全体の45.2%で、そのうち70.8%がパワハラに該当する事案だったとしています。

パワハラの相談内容は、企業調査、従業員調査ともに「精神的な攻撃」が、最も多くなっています（グラフ参照）。

パワハラに関する相談がある職場に共通する特徴として、企業は「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」（51.1%）を最も多く回答しています。また、パワハラの予防・解

決の取り組みとして、効果を実感したものは、「管理職を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した」（77.3%）が最も多くなっています。

パワーハラスメントに関連する相談内容と  
パワーハラスメントに該当した事案  
「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



### 《具体的なパワハラの例》

- ・ミスを皆の前で大声で言われる。
- ・一人では無理だとわかっている仕事を一人でやらせる。
- ・部署の食事に誘われない。
- ・程度の低い仕事を名指しで命じられた。
- ・足でけられる。頭をこぶかれた。