

別添 1 の法人の長 殿

厚生労働省労働基準局長

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言の周知について（協力依頼）

労働基準行政の円滑な推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメント問題については、近年、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ます。

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」を取りまとめました。

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り、この問題を放置すれば、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ものです。

このため、厚生労働省労働基準局では、この問題に取り組む社会的気運を醸成するとともに、広く対策が行われるよう、提言の内容を分かりやすくまとめた周知用資料（別添 1～3）を活用して、標記の周知を実施しております。

また、平成 24 年 10 月 1 日には、この問題の予防・解決に向けたポータル・サイト

（URL：<http://no-pawahara.mhlw.go.jp>）を開設する予定です。

貴職におかれましても、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の重要性を御理解の上、貴法人が発行される広報誌への掲載などにより、提言の周知について格別の御協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、御参考までに、周知広報原稿例を同封させていただきます。



みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化しています。

厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼んで、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決に取り組むことを訴える「提言」を取りまとめました。

企業や労働組合は、職場のパワーハラスメント対策に取り組みましょう。
また、職場で働く一人ひとりの皆さまも、自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

「これって、パワハラ?」と思ったら

まずは、周りの人に相談しましょう。
周りの人と組織は、悩んでいる人を支えましょう。
具体的な取組は、「提言」で紹介しています。

パワーハラスメント 厚生労働省

検索

ポータルサイト・平成24年10月1日開設予定

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



毎朝、挨拶しても
無視される

もっと
コミュニケーション

回覧物が
自分だけに
回ってこない

机の引き出しを
あさられていた

自分のこともなら、
どう叱る?

厳しく指導したら
誤解された

上司にネクタイを
引っ張られる

そんなつもり
なかったのに...

隣の部署から
いつも怒鳴り声



みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化してきています。

厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼んで、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決に取り組むことを訴える「提言」を取りまとめました。

企業や労働組合は、職場のパワーハラスメント対策に取り組みましょう。

また、職場で働く一人ひとりの皆さまも、

自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

ポータルサイト
平成24年10月1日開設予定

あなたの職場は、大丈夫？



「職場のパワーハラスメント」に悩む人が増えています。

「職場のパワーハラスメント」とは

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。

※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。
(平成24年1月 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・グループ報告より)

例えば、こんな行為

- 1 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- 2 脅迫・名誉毀損・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）

- 働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為。
- これを受けた人だけでなく、周りの人、これを行った人、企業にとっても損失が大きい。

「これって、パワハラ？」と思ったら

まずは周りの人に相談しましょう。
周りの人と組織は、悩んでいる人を支えましょう。

悩んでいる方は、まずは、周りの人に相談してください。周りの人も、パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。

また、企業や労働組合などの組織は、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組んでください。

周りの人や組織の具体的な取組については、円卓会議が取りまとめた「提言」で紹介しています。

パワーハラスメント 厚生労働省

検索

個別のご相談は、都道府県労働局、労働基準監督署等の総合労働相談コーナーでも受け付けています。

これって
パワー
ハラ
?



みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化してきています。

厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼んで、

社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決に取り組むことを訴える「提言」を取りまとめました。

企業や労働組合は、職場のパワーハラスメント対策に取り組みましょう。

また、職場で働く一人ひとりの皆さまも、自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

あなたの職場は、大丈夫？

「職場のパワーハラスメント」に悩む人が増えています。

回覧物が
自分だけに
回ってこない

もっと、
コミュニケーション

毎朝、挨拶しても
無視される

上司にネクタイを
引っ張られる

厳しく指導したら
誤解された

机の引き出しを
あさられていた

そんなつもり
なかったのに…

自分のごともなら、
どう叱る？

隣の部署から
いつも怒鳴り声



職場のパワーハラスメントとは？

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。

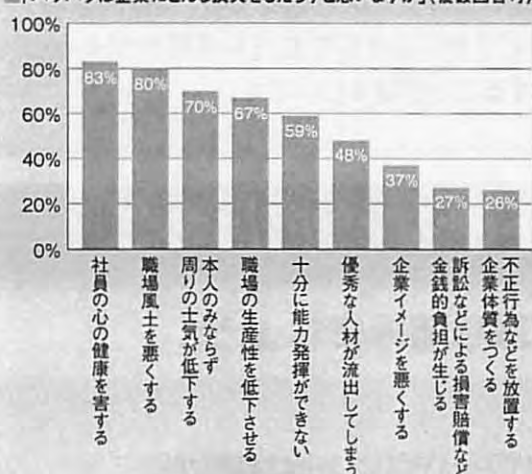
※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

(平成24年1月 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・グループ報告より)

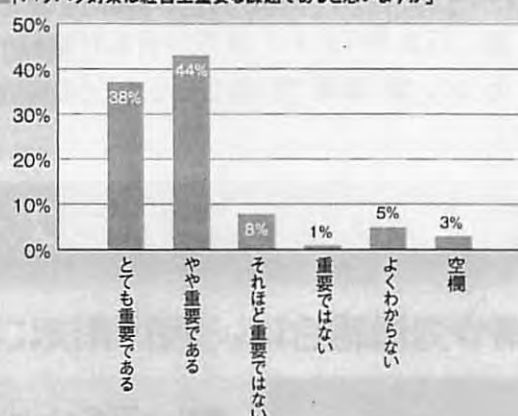
パワーハラスメントで、人も企業もダメージを受けます。

「職場のパワーハラスメント」は、働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。また、これを受けた人だけでなく、周りの人、これを行った人、企業にとっても損失が大きいものです。

■「パワハラは企業にどんな損失をもたらすと思いますか」(複数回答可)



■「パワハラ対策は経営上重要な課題であると思いますか」

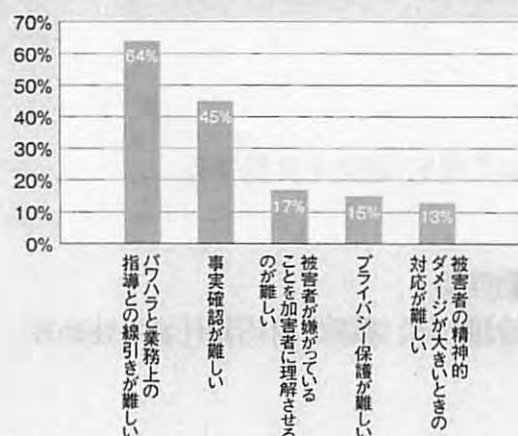


※「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」(中央労働災害防止協会、平成17年3月)を基に作成。本調査では「パワハラ」を、「職場において、職務などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返す行為、精神的な苦痛を与えることによりその人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えること」と定義して実施。

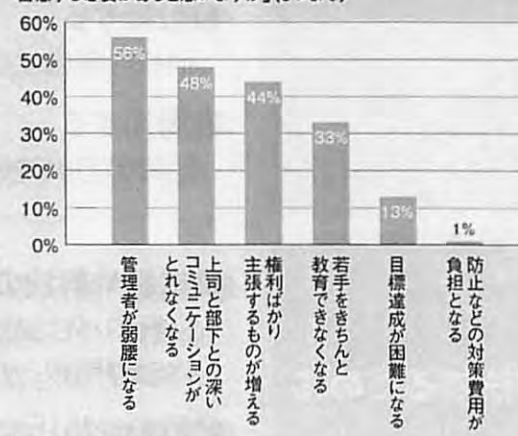
しかし、何がパワーハラスメントに当たるかの判断はむずかしい。

企業の担当者も、この問題への対応にあたって、業務上の指導との線引きが困難などといった問題意識を持っています。

■「パワーハラスメントが起きたときに対応が困難と感じること」(複数回答可)



■「パワハラ問題を取り上げる場合、職場でどのような問題が派生することに留意する必要があると思いますか」(3つまで)



※「使用者の職場環境配慮義務に関する実態調査」(東京都労働相談センター、平成18年2月)を基に作成。本調査では、「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」と仮に定義して実施。

※前出の「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」を基に作成。

職場のパワーハラスメントとは、例えば、こんな行為。

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・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)



【考え方】

- ①は、業務の遂行に関係するものでも「業務の適正な範囲」に含まれません。
- ②と③は、原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます。
- ④～⑥は、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断も行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによって左右される部分があるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが望ましいです。

職場のパワーハラスメントをなくすために

企業や労働組合は、予防・解決に向けて取り組みましょう。

予防するために

●トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す

●ルールを決める

就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

●実態を把握する

従業員アンケートを実施する

●教育する

研修を実施する

●周知する

組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

解決するために

●相談や解決の場を設置する

企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める
外部専門家と連携する

●再発を防止する

行為者に対する再発防止研修を行う

組織の取組を形だけのものにしないためには、
一人ひとりの取組も重要です。

トップマネジメント

こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行う。

上司

自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。

職場の一人ひとり

互いを受け止め人格を尊重し合う、理解し協力し合う適切なコミュニケーションをとるよう努力する、問題を見過ごさずに互いに支え合う。

職場のパワーハラスメントを放置すると・・・

●働く人の心の健康の悪化を招いたり、裁判で責任を問われることもあります。

パワーハラスメントにより、働く人が仕事への意欲や自信を失ったり、心の健康の悪化を招くことがあります。

また、パワーハラスメントを行った本人はもちろん、行為が組織的に行われていたり、社内の問題を放置していたなどの場合には、企業も法的責任を問われることがあります（不法行為責任や安全配慮義務違反など）。

「これって、パワハラ？」と思ったら

まずは周りの人に相談しましょう。

周りの人と組織は、悩んでいる人を支えましょう。

悩んでいる方は、まずは、周りの人に相談してください。周りの人も、パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。

また、企業や労働組合などの組織は、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組んでください。

個別のご相談は、都道府県労働局、労働基準監督署等の総合労働相談コーナーでも受け付けています。

すべての社員は、その家族にとって、

自慢の娘や息子であったり、尊敬されるお父さんやお母さんだったりする。

そんな人たちを、職場のパワーハラスメントで苦しめたりすることがあってはいけない。

—職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議で紹介された、ある企業の役員のメッセージ—



「みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント」

平成24年10月1日ポータルサイト開設予定

厚生労働省の取組

～職場のパワーハラスメントを予防・解決するための環境整備について～

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つけ、時には、心身の健康や命すら危険にさらすことがあるとともに、職場環境を悪化させる許されない行為であり、職場からなくしていかなければならないものです。

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」では、経済界、労働界、有識者の参画を得て、平成24年3月15日に、この問題の予防と解決に向けた提言（「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」）を取りまとめ、公表しました。

円卓会議では、「どのような行為を予防・解決すべきか」といった観点から、職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメントの概念や行為類型を整理し、こうした行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶこととしました（見開き左の「職場のパワーハラスメントとは？」及び見開き中央の「職場のパワーハラスメントとは、例えば、こんな行為」参照）。その上で、この問題を職場からなくしていくために、企業や労働組合といった組織が取り組むとともに、一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを求めています。取組のポイントは次のとおりです。

企業や労働組合へ	「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである」という方針を明確に打ち出すとともに、次の取組例を参考に、できることからはじめ、充実させていく努力が重要。 予防：トップのメッセージ、ルールを決める、実態を把握する、教育する、周知する。 解決：相談や解決の場を設置する、再発を防止する。
トップマネジメントへ	こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべき。
上司へ	自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。
職場の一人ひとりへ	● 人格尊重：互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。 ● コミュニケーション：互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。 ● 互いの支え合い：問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。
関係団体へ	この提言等を周知し、対策が行われるよう支援することを期待する。

—「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・グループ報告」3. (1)・(2)、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」3. (1)～(3)より—

厚生労働省では、今後、円卓会議での議論を踏まえ、この問題の予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・広報と、実態の把握に取り組んでいきます。

このパンフレットをもとに、企業や労働組合の皆さまは、必要な対策に取り組んでいただきますようお願いいたします。

また、職場で働く一人ひとりの皆さまは、自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

提言の本文は厚生労働省のホームページに掲載されています。

パワーハラスメント 厚生労働省

検索

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/index.html>

職場のパワーハラスメントを予防・解決していくために

- 職場のパワーハラスメントは、相手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す。

こうした問題を放置すれば、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、職場からなくしていかなければならないものです。

- 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」では、この問題に対する労使、さらには一人ひとりの取組を呼びかけるため、平成 24 年 3 月 15 日に、この問題の予防と解決に向けた「提言」を取りまとめました。

- 提言では、「職場のパワーハラスメント」の概念を、次のように整理しています。

職場のパワーハラスメントとは、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。

- その上で、この問題に対し、企業や労働組合といった組織が取り組むとともに、職場の一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを求めています。

- 提言やその内容をまとめた資料など（下記 URL 参照）をもとに、組織は必要な対策に取り組むとともに、一人ひとりが自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

〈 URL 〉

①提言：<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>

②提言の内容をまとめた資料：

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002d1om.html>

※ 厚生労働省 HP 内で「パワーハラスメント」と検索することでも閲覧可能です。

③職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト

(10 月 1 日開設予定)：<http://no-pawahara.mhlw.go.jp> (予定)

No.	法人区分	法人名	郵便番号	住所	電話番号	代表者職名
1	特別民間法人	中央労働災害防止協会	108-0014	東京都港区芝5-35-1 産業安全会館	03(3452)6841	会長
2	特別民間法人	建設業労働災害防止協会	108-0014	東京都港区芝5-35-1 産業安全会館	03(3453)8201	会長
3	特別民間法人	陸上貨物運送事業労働災害防止協会	108-0014	東京都港区芝5-35-1 産業安全会館	03(3455)3857	会長
4	特別民間法人	林業・木材製造業労働災害防止協会	108-0014	東京都港区芝5-35-1 産業安全会館	03(3452)4981	会長
5	特別民間法人	港湾貨物運送事業労働災害防止協会	108-0014	東京都港区芝5-35-1 産業安全会館	03(3452)7201	会長
6	特別民間法人	鉱業労働災害防止協会	108-0014	東京都港区芝5-35-1 産業安全会館	03(3456)0666	会長
7	特別民間法人	全国社会保険労務士連合会	103-8346	東京都中央区日本橋本石町3-2-12 社会保険労務士会館7階	03(6225)4864	会長
8	社団法人	日本産業衛生学会	160-0022	新宿区新宿1-29-8 公衛ビル4階	03(3356)1536	理事長
9	社団法人	総合経営管理協会	103-0001	中央区日本橋小伝馬町13-5 アソルティ日本橋小伝馬町7階	03(3265)3181	会長
10	社団法人	日本ボイラ協会	105-0004	港区新橋5-3-1	03(5473)4500	会長
11	社団法人	仮設工業会	108-0014	港区芝5-26-20 建築会館6階	03(3455)0448	会長
12	社団法人	合板仮設安全技術協会	108-0014	港区芝5-30-1-302	03(3451)4710	会長
13	社団法人	経営労働協会	101-0061	千代田区三崎町2-4-1 TUG-ビルA-101	03(3518)2444	理事長
14	社団法人	日本ボイラ整備振付協会	101-0025	千代田区神田佐久間町3-37-4 第2星野ビル4F	03(5687)2881	会長
15	社団法人	全国労働基準関係団体連合会	105-0052	千代田区神田小川町3-28-2	03(3437)1022	会長
16	社団法人	全国建設業労災互助会	101-0041	千代田区神田須田町2-8 プライム神田ビル3F	03(3256)0506	会長
17	社団法人	日本作業環境測定協会	108-8372	港区芝4-4-5 三田労働基準協会ビル3F	03(3456)0443	会長
18	社団法人	全国労働保険事務組合連合会	102-0074	千代田区九段南4-8-8 九段ポンビアンビル7階	03(3234)1481	会長
19	社団法人	日本経営労務協会	132-0035	江戸川区平井3-23-24	03(3684)6051	会長
20	財団法人	労働医学研究会	112-0012	文京区大塚3-5-2	03(3946)6651	会長
21	財団法人	中小企業衛生管理協会	105-0001	港区虎ノ門1-1-18	03(3501)7797	理事長
22	財団法人	全日本労働福祉協会	142-0064	品川区旗の台6-16-11	03(5767)1711	会長
23	財団法人	日本経営教育センター	115-0045	北区赤羽2-69-2	03(3918)1010	理事長
24	財団法人	産業保健協会	146-0095	大田区多摩川1-3-18	03(5482)0801	会長
25	財団法人	西日本産業衛生会	803-0812	北九州市小倉北区室町3-1-2	093(591)2530	理事長
26	財団法人	近畿健康管理センター	520-0812	滋賀県大津市本下町10-10	077(525)3233	理事長
27	財団法人	労働衛生協会	168-0072	杉並区高井戸東2-3-14	03(3331)2251	会長
28	財団法人	安全衛生技術試験協会	101-0065	千代田区西神田3-8-1	03(5275)1088	理事長
29	財団法人	労働安全衛生管理協会	336-0017	さいたま市南区南浦和2-27-15	048(885)7773	会長
30	財団法人	建設業福祉共済団	105-0001	港区虎ノ門1-22-15 虎の門NSビル	03(3591)8451	理事長
31	財団法人	産業医学研究財団	106-0032	港区六本木1-7-27	03(3505)5373	理事長
32	財団法人	産業保健研究財団	150-0031	渋谷区桜丘町2-8 カスヤビル8階	03-5428-9410	理事長
33	財団法人	中小企業災害補償共済福祉財団	160-0016	新宿区信濃町34番地	03-5362-2311	理事長
34	財団法人	日本中小企業福祉事業財団	540-8555	大阪府中央区大平町2-1-2 国民會館住友生命ビル	06(6949)3311	会長
35	財団法人	労災保険情報センター	112-0004	文京区後楽1-4-25	03(5684)5511	理事長
36	財団法人	労災サポートセンター	102-0073	千代田区九段北4-1-3	03(3293)8051	会長
37	公益社団法人	日本保安用品協会	113-0034	文京区湯島2-31-15 和光湯島ビル5階	03(5804)3125	会長
38	公益社団法人	ボイラ・クレーン安全協会	136-0071	江東区亀戸6-41-20 機缶健康会館2階	03(3685)2141	会長
39	公益社団法人	産業安全衛生協会	103-0001	中央区日本橋小伝馬町3-10 上喜ビル2F	03(3271)5630	会長
40	公益社団法人	労務管理教育センター	141-0021	品川区上大崎3-1-5 目黒駅東口ビル8階	03(3443)3897	会長
41	公益社団法人	産業安全技術協会	350-1328	埼玉県狭山市市広瀬台2-16-26	04(2955)9901	会長
42	公益社団法人	全国労働衛生団体連合会	108-0014	港区芝4丁目4番5号 三田労働基準協会ビル4階	03(5442)5934	会長
43	公益財団法人	中国労働衛生協会	721-0942	広島県福山市引野町5-14-2	084(941)8212	理事長
44	公益財団法人	日本小型貨流ボイラー協会	101-0041	千代田区神田須田町2-9 例園ビル4階	03(3256)9490	会長
45	公益財団法人	産業医学振興財団	107-0052	港区赤坂2-5-1 東邦ビル内	03(3584)5421	理事長
46	公益財団法人	社の都産業保健会	983-0031	仙台市宮城野区小鶴1-21-8	022(251)8211	理事長
47	公益財団法人	労働問題リサーチセンター	102-0093	千代田区平河町2-3-10-503	03(3239)7831	会長
48	一般社団法人	日本クレーン協会	136-0082	江東区新木場1-11-7	03(3473)3351	会長
49	一般社団法人	日本労務研究会	170-0005	豊島区南大塚3-32-10 今井保全ビル6F	03(3980)2331	会長
50	一般社団法人	労働技能講習協会	176-0012	練馬区豊玉北1-14-16 豊玉ビル2階	03(3557)5621	会長
51	一般社団法人	日本化学物質安全・情報センター	105-0003	中央区新川1-4-1 住友不動産六甲ビル2階	03(3297)8051	会長
52	一般社団法人	全国登録教習機関協会	108-0014	港区芝5-27-14	03(3456)4787	会長
53	一般社団法人	日本労働安全衛生コンサルタント会	108-0014	港区芝4-4-5 三田労働基準協会ビル5階	03(3453)7935	会長
54	一般社団法人	オリエンタル労働衛生協会	464-0850	名古屋市千種区今池1-8-4	052(732)2200	会長
55	一般財団法人	健康医学協会	102-0094	千代田区紀尾井町4-1	03(3239)0015	理事長
56	一般財団法人	日本産業技能講習協会	101-0044	千代田区鍛冶町2-2-1 三井住友銀行神田駅前ビル6階	03(3254)8404	理事長
57	一般財団法人	東日本労働衛生センター	104-0031	中央区京橋1-6-1 三井海上テブコビル3階	03(5250)0300	理事長
58	一般財団法人	関西労働保健協会	530-0001	大阪府北区梅田3-1-1 大阪ターミナルビル17階	06(6345)2210	理事長
59	一般財団法人	京都工場保健会	604-8472	京都市中京区西ノ京北斎井町67番地	075-802-0131	会長

基 発 0910 第 5 号
平成 24 年 9 月 10 日

別添 2 の労使団体の長 殿

厚生労働省労働基準局長

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言の周知について（協力依頼）

労働基準行政の円滑な推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメント問題については、近年、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ます。

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」を取りまとめました。

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り、この問題を放置すれば、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ものです。

このため、厚生労働省労働基準局では、この問題に取り組む社会的気運を醸成するとともに、広く対策が行われるよう、提言の内容を分かりやすくまとめた周知用資料（別添 1～3）を活用して、標記の周知を実施しております。

また、平成 24 年 10 月 1 日には、この問題の予防・解決に向けたポータル・サイト

（URL：<http://no-pawahara.mhlw.go.jp>）を開設する予定です。

貴職におかれましても、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の重要性を御理解の上、貴会が発行される広報誌への掲載などにより、提言の周知について格別の御協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、御参考までに、周知広報原稿例を同封させていただきます。



毎朝、挨拶しても
無視される

机の引き出しを
あさられていた

自分のこともなら、
どう叱る?

そんなつもり
なかったのに...

隣の部署から
いつも怒鳴り声

もっと、
コミュニケーション

回覧物が
自分だけに
回ってこない

厳しく指導したら
誤解された

上司にネクタイを
引っ張られる



みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化してきています。

厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼んで、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決に

取り組むことを訴える「提言」を取りまとめました。

企業や労働組合は、職場のパワーハラスメント対策に取り組みましょう。

また、職場で働く一人ひとりの皆さまも、自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

「これって、パワハラ?」と思ったら

まずは、周りの人に相談しましょう。
周りの人と組織は、悩んでいる人を支えましょう。
具体的な取組は、「提言」で紹介しています。

パワーハラスメント 厚生労働省

検索

ポータルサイト・平成24年10月1日開設予定

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



もっと
コミュニケーション

回覧物が
自分だけに
回ってこない

厳しく指導したら
誤解された

上司にネクタイを
引っ張られる

隣の部署から
いつも怒鳴り声

自分のことをなら、
どうしてる?

机の引き出しを
あさられていた

そんなつもり
なかったのに...



みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化してきています。

厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼んで、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決に取り組むことを訴える「提言」を取りまとめました。

企業や労働組合は、職場のパワーハラスメント対策に取り組みましょう。

また、職場で働く一人ひとりの皆さまも、
自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

ポータルサイト
平成24年10月1日開設予定

あなたの職場は、大丈夫？



「職場のパワーハラスメント」に悩む人が増えています。

「職場のパワーハラスメント」とは

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。

※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。
(平成24年1月 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・グループ報告より)

例えば、こんな行為

- | | |
|----------------------------|---|
| 1 暴行・傷害（身体的な攻撃） | 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） |
| 2 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃） | 5 業務上の合理性なく、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） |
| 3 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し） | 6 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害） |

- 働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為。
- これを受けた人だけでなく、周りの人、これを行った人、企業にとっても損失が大きい。

「これって、パワハラ？」と思ったら

まずは周りの人に相談しましょう。
周りの人と組織は、悩んでいる人を支えましょう。

悩んでいる方は、まずは、周りの人に相談してください。周りの人も、パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。

また、企業や労働組合などの組織は、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組んでください。

周りの人や組織の具体的な取組については、円卓会議が取りまとめた「提言」で紹介しています。

パワーハラスメント 厚生労働省

検索

個別のご相談は、都道府県労働局、労働基準監督署等の総合労働相談コーナーでも受け付けています。

これって
パワー
ハラ
?



みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化してきています。

厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼んで、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決に取り組むことを訴える「提言」を取りまとめました。

企業や労働組合は、職場のパワーハラスメント対策に取り組みましょう。

また、職場で働く一人ひとりの皆さまも、自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

あなたの職場は、大丈夫？

「職場のパワーハラスメント」に悩む人が増えています。

回覧物が
自分だけに
回ってこない

もっと、
コミュニケーション

毎朝、挨拶しても
無視される

上司にネクタイを
引っ張られる

厳しく指導したら
誤解された

机の引き出しを
あさられていた

そんなつもり
なかったのに…

自分のこともなら、
どう叱る？

隣の部署から
いつも怒鳴り声



職場のパワーハラスメントとは？

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。

※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

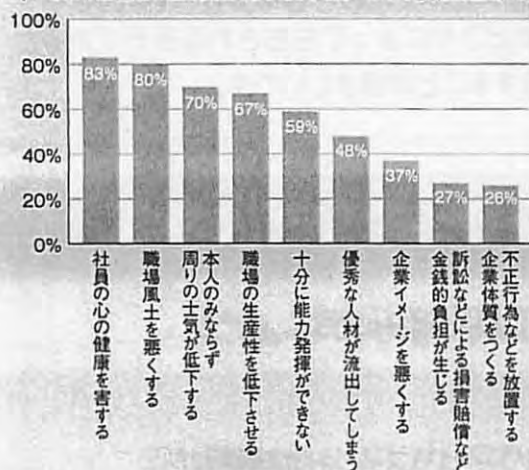
(平成24年1月 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)

パワーハラスメントで、人も企業もダメージを受けます。

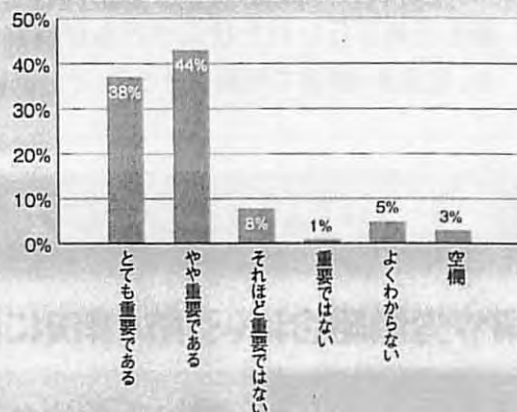
「職場のパワーハラスメント」は、働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。

また、これを受けた人だけでなく、周りの人、これを行った人、企業にとっても損失が大きいものです。

■「パワーハラは企業にどんな損失をもたらすと思いますか」(複数回答可)



■「パワーハラ対策は経営上重要な課題であると思いますか」

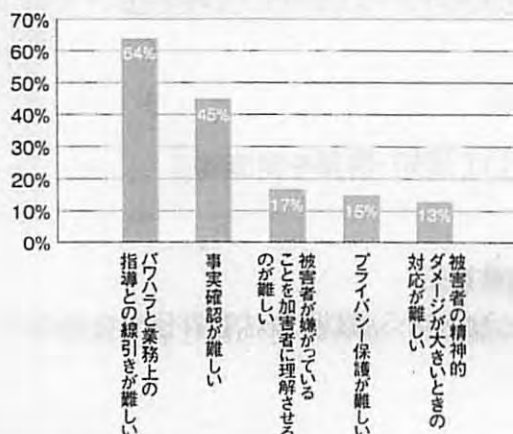


※「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」(中央労働災害防止協会、平成17年3月)を基に作成。本調査では「パワーハラ」を、「職場において、職務などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることによりその人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えること」と定義して実施。

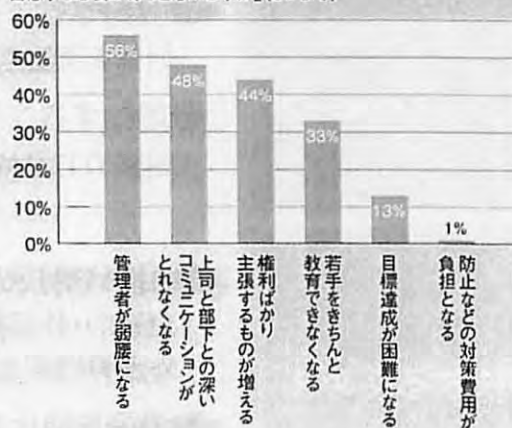
しかし、何がパワーハラスメントに当たるかの判断はむずかしい。

企業の担当者も、この問題への対応にあたって、業務上の指導との線引きが困難などといった問題意識を持っています。

■「パワーハラスメントが起きたときに対応が困難と感じること」(複数回答可)



■「パワーハラ問題を取り上げる場合、職場でどのような問題が派生することに留意する必要があると思いますか」(3つまで)



※「使用者の職場環境配慮義務に関する実態調査」(東京都労働相談センター、平成18年2月)を基に作成。本調査では「パワーハラスメント」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」と仮に定義して実施。

※前出の「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」を基に作成。

職場のパワーハラスメントとは、例えば、こんな行為。

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・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)



【考え方】

- ①は、業務の遂行に関係するものでも「業務の適正な範囲」に含まれません。
- ②と③は、原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます。
- ④～⑥は、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断も行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによって左右される部分があるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが望ましいです。

職場のパワーハラスメントをなくすために

企業や労働組合は、予防・解決に向けて取り組みましょう。

予防するために

●トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す

●ルールを決める

就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

●実態を把握する

従業員アンケートを実施する

●教育する

研修を実施する

●周知する

組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

解決するために

●相談や解決の場を設置する

企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める
外部専門家と連携する

●再発を防止する

行為者に対する再発防止研修を行う

組織の取組を形だけのものにしないためには、
一人ひとりの取組も重要です。

トップマネジメント

こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行う。

上司

自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。

職場の一人ひとり

互いを受け止め人格を尊重し合う、理解し協力し合う適切なコミュニケーションをとるよう努力する、問題を見過ごさずに互いに支え合う。

職場のパワーハラスメントを放置すると・・・

●働く人の心の健康の悪化を招いたり、裁判で責任を問われることもあります。

パワーハラスメントにより、働く人が仕事への意欲や自信を失ったり、心の健康の悪化を招くことがあります。

また、パワーハラスメントを行った本人はもちろん、行為が組織的に行われていたり、社内の問題を放置していたなどの場合には、企業も法的責任を問われることがあります（不法行為責任や安全配慮義務違反など）。

「これって、パワハラ？」と思ったら

まずは周りの人に相談しましょう。

周りの人と組織は、悩んでいる人を支えましょう。

悩んでいる方は、まずは、周りの人に相談してください。周りの人も、パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。

また、企業や労働組合などの組織は、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組んでください。

個別のご相談は、都道府県労働局、労働基準監督署等の総合労働相談コーナーでも受け付けています。

すべての社員は、その家族にとって、

自慢の娘や息子であったり、尊敬されるお父さんやお母さんだったりする。

そんな人たちを、職場のパワーハラスメントで苦しめたりすることがあってはいけません。

—職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議で紹介された、ある企業の役員のメッセージ—



「みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント」

平成24年10月1日ポータルサイト開設予定

厚生労働省の取組

～職場のパワーハラスメントを予防・解決するための環境整備について～

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つけ、時には、心身の健康や命すら危険にさらすことがあるとともに、職場環境を悪化させる許されない行為であり、職場からなくしていかなければならないものです。

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」では、経済界、労働界、有識者の参画を得て、平成24年3月15日に、この問題の予防と解決に向けた提言（「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」）を取りまとめ、公表しました。

円卓会議では、「どのような行為を予防・解決すべきか」といった観点から、職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメントの概念や行為類型を整理し、こうした行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶこととしました（見開き左の「職場のパワーハラスメントとは？」及び見開き中央の「職場のパワーハラスメントとは、例えば、こんな行為」参照）。その上で、この問題を職場からなくしていくために、企業や労働組合といった組織が取り組むとともに、一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを求めています。取組のポイントは次のとおりです。

企業や労働組合へ	「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである」という方針を明確に打ち出すとともに、次の取組例を参考に、できることからはじめ、充実させていく努力が重要。 予防：トップのメッセージ、ルールを決める、実態を把握する、教育する、周知する。 解決：相談や解決の場を設置する、再発を防止する。
トップマネジメントへ	こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべき。
上司へ	自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。
職場の一人ひとりへ	● 人格尊重：互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。 ● コミュニケーション：互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。 ● 互いの支え合い：問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。
関係団体へ	この提言等を周知し、対策が行われるよう支援することを期待する。

—「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・グループ報告」3.（1）・（2）、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」3.（1）～（3）より—

厚生労働省では、今後、円卓会議での議論を踏まえ、この問題の予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・広報と、実態の把握に取り組んでいきます。

このパンフレットをもとに、企業や労働組合の皆さまは、必要な対策に取り組んでいただきますようお願いいたします。また、職場で働く一人ひとりの皆さまは、自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

提言の本文は厚生労働省のホームページに掲載されています。

パワーハラスメント 厚生労働省

検索

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/index.html>

職場のパワーハラスメントを予防・解決していくために

- 職場のパワーハラスメントは、相手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す。

こうした問題を放置すれば、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、職場からなくしていかなければならないものです。

- 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」では、この問題に対する労使、さらには一人ひとりの取組を呼びかけるため、平成 24 年 3 月 15 日に、この問題の予防と解決に向けた「提言」を取りまとめました。

- 提言では、「職場のパワーハラスメント」の概念を、次のように整理しています。

職場のパワーハラスメントとは、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。

- その上で、この問題に対し、企業や労働組合といった組織が取り組むとともに、職場の一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを求めています。

- 提言やその内容をまとめた資料など（下記 URL 参照）をもとに、組織は必要な対策に取り組むとともに、一人ひとりが自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

〈 URL 〉

①提言：<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>

②提言の内容をまとめた資料：

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002d1om.html>

※ 厚生労働省 HP 内で「パワーハラスメント」と検索することでも閲覧可能です。

- ③職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト

(10 月 1 日開設予定)：<http://no-pawahara.mhlw.go.jp> (予定)

No	名称	郵便番号	所在地
1	日本繊維産業連盟	103-0023	東京都中央区日本橋本町3-1-11 繊維会館
2	電機・電子・情報通信産業経営者連盟	102-0082	東京都千代田区一番町17-4 電機工業会館5F
3	(社)日本鉄鋼連盟	103-0025	東京都中央区日本橋茅場町3-2-10 鉄鋼会館
4	(社)日本中小企業団体連盟	103-0025	東京都中央区日本橋茅場町2-8-4 全国会館
5	(社)全日本シティホテル連盟	101-0042	東京都千代田区神田東松下町43 工業ビル
6	(社)日本観光旅館連盟	101-0047	東京都千代田区内神田2丁目14-10 東正ビル2F
7	日本製缶協会	100-0006	東京都千代田区有楽町1-9-1 日比谷サンケイビル7階
8	中央製糸協会	100-0006	東京都千代田区有楽町1-9-4
9	日本チェーンストア協会	105-0001	東京都港区虎ノ門1-21-17 虎ノ門NNビル11階
10	日本百貨店協会	103-0027	東京都中央区日本橋2-1-10柳谷ビル 2階
11	日本紡績協会	541-0051	大阪市中央区備後町2丁目5番8号 綿業会館6階
12	(社)情報サービス産業協会	104-0028	東京都中央区八重洲2-8-1 日東紡ビル9階
13	(社)セメント協会	104-0023	東京都中央区日本橋本町1-9-4 Daiwa日本橋ビル7階
14	(社)全国求人情報協会	102-0071	東京都千代田区富士見2-6-9 雄山閣ビル3階
15	(社)全国警備業協会	160-0023	東京都新宿区西新宿1-9-18 永和ビル7階
16	(社)全国建設業協会	104-0032	東京都中央区八丁堀2-5-1 東京建設会館5階
17	(社)新日本スーパーマーケット協会	101-0047	東京都千代田区内神田3-19-8櫻井ビル4F
18	(社)全国ビルメンテナンス協会	116-0013	東京都荒川区西日暮里5-12-5 ビルメンテナンス会館5階
19	(社)日本アパレル産業協会	103-0027	東京都中央区日本橋2-8-6 SHIMA日本橋ビル5F
20	(社)日本医療法人協会	102-0071	東京都千代田区富士見2-6-12 AMビル3階
21	(社)日本ゴルフ場事業協会	101-0032	東京都千代田区岩本町3-11-15 アーバンネット岩本町ビル5階
22	(社)日本専門店協会	107-0061	東京都港区北青山2-12-8 荒川ビル3F
23	(社)日本パン工業会	103-0026	東京都中央区日本橋兜町15-6 製粉会館9F
24	(社)日本ねじ工業協会	105-0011	東京都港区芝公園3-5-8 機械振興会館508号
25	(社)日本フードサービス協会	105-0013	東京都港区浜松町1-29-6 浜松町セントラルビル10F
26	(社)日本セラミックス協会	169-0073	東京都新宿区百人町2-22-17
27	(社)全国運転代行協会	103-0026	東京都中央区日本橋兜町9-7 兜町第1ビル4F
28	(社)全日本病院協会	101-8378	東京都千代田区三崎町3-7-12 清話会ビル7階
29	(社)日本リネンサプライ協会	103-0025	東京都中央区日本橋茅場町1-11-9 山本ビル8F
30	(社)全国ハウスクリーニング協会	112-0004	東京都文京区後楽2-3-10 白王ビル8F
31	(社)日本人材紹介事業協会	105-0004	東京都港区新橋4-2-1 新橋29森ビル3F
32	(社)全国民営職業紹介事業協会	113-0033	東京都文京区本郷3-38-1 本郷インワタビル5階
33	(社)全国老人保健施設協会	105-0014	東京都港区芝2-1-28 成旺ビル7F
34	(社)全国老人福祉施設協議会	102-0093	東京都千代田区平河町2-7-1 塩崎ビル2階
35	(社)全国訪問看護事業協会	160-0022	東京都新宿区新宿1-3-12茗丁目参番館401
36	(社)全国石油協会	100-0014	東京都千代田区永田町2-17-8 千代田ハウス
37	(社)日本化学繊維協会	103-0023	東京都中央区日本橋本町3-1-11 繊維会館6F
38	(社)全日本トラック協会	163-1519	東京都新宿区西新宿1-6-1 新宿エルタワー19階
39	(社)日本バス協会	100-0005	東京都千代田区丸の内3-4-1 新国際ビル9階
40	(社)日本化学工業協会	104-0033	東京都中央区新川1-4-1 住友不動産六甲ビル7階
41	(社)日本人材派遣協会	102-0072	東京都千代田区飯田橋3-11-14 G・S千代田ビル2階
42	(社)日本弁当サービス協会	101-0063	東京都千代田区神田淡路町2-3-2 第二亀田ビル5階

43	(社)信託協会	100-0004	東京都千代田区大手町2-6-2 日本ビル6F
44	(社)生命保険協会	100-0005	東京都千代田区丸の内3-4-1 新国際ビル3F
45	(社)全国地方銀行協会	100-8509	東京都中央区内神田3-1-2
46	(社)日本損害保険協会	101-8335	東京都千代田区神田淡路町2-9 損保会館
47	(社)第二地方銀行協会	102-8356	東京都千代田区三番町5
48	全国銀行協会	100-8216	東京都千代田区丸の内1-3-1 銀行会館
49	(社)日本経済団体連合会	100-8188	東京都千代田区大手町1-3-2 経団連会館
50	日本製紙連合会	104-8139	東京都中央区銀座3-9-11 紙パルプ会館
51	(社)全国家具工業連合会	103-0013	東京都中央区日本橋人形町3-7-3 NCC人形町ビル
52	全国漁業協同組合連合会	101-8503	東京都千代田区内神田1-1-12 コープビル
53	全国クリーニング生活衛生同業組合連合会	160-0011	東京都新宿区若葉1-5 全国クリーニング会館
54	全国社会福祉協議会	100-8980	東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞ヶ関ビル
55	全国商工会連合会	100-0006	東京都千代田区有楽町1-7-1 有楽町電気ビル北館19階
56	日本生活協同組合連合会	150-8913	東京都渋谷区渋谷3-29-8
57	全国石油商業組合連合会	100-0014	東京都千代田区永田町2-17-14 石油会館
58	全国商店街振興組合連合会	104-0033	東京都中央区新川2-22-6 SJビル3F
59	全国中小企業団体中央会	104-0033	東京都中央区新川1-26-19 全中・全味ビル
60	全国電機商業組合連合会	113-0034	東京都文京区湯島3-6-1 全国家電会館2階
61	全国農業協同組合中央会	100-6837	東京都千代田区大手町1-3-1 JAビル
62	全国農業協同組合連合会	100-6837	東京都千代田区大手町1-3-1 JAビル
63	全国理容生活衛生同業組合連合会	151-0053	東京都渋谷区代々木1-36-4 全理連ビル8F
64	全国旅館ホテル衛生衛生同業組合連合会	102-0093	東京都千代田区平河町2-5-5 全国旅館会館4階
65	(社)日本印刷産業連合会	104-0041	中央区新富1-16-8 日本印刷会館8階
66	日本合板工業組合連合会	101-0061	東京都千代田区三崎町2丁目21番2号
67	日本ゴム工業会	107-0051	東京都港区元赤坂1-5-26 東部ビル2階
68	(社)全国木材組合連合会	100-0014	東京都千代田区永田町2-4-3 永田町ビル6階
69	(社)全日本葬祭業協同組合連合会	108-0075	東京都港区港南2-4-12 港南YKビル4階
70	(社)日本硝子製品工業会	169-0073	東京都新宿区百人町3-21-16 日本ガラス工業センター3F
71	(社)日本自動車整備振興会連合会	107-6117	東京都港区六本木6-10-1 六本木ヒルズ森タワー17階
72	(社)日本自動車販売協会連合会	105-8530	東京都港区芝大門1-1-30 日本自動車会館15階
73	(社)日本病院会	102-8414	東京都千代田区一番町13-3
74	全国美容業生活衛生同業組合連合会	151-0053	東京都渋谷区代々木1-56-4 美容会館7階
75	(社)全国乗用自動車連合会	102-0074	東京都千代田区九段南4丁目8番13号 自動車会館3階
76	(社)全国産業廃棄物連合会	106-0032	東京都港区六本木3-1-17 第2ABビル4F
77	(財)国際研修協力機構	105-0013	東京都港区浜松町1-18-16 住友浜松町ビル4階
78	(社)日本自動車工業会	105-0012	東京都港区芝大門1-1-30 日本自動車会館
79	(社)日本機械工業連合会	105-0011	東京都港区芝公園3-5-8 機械振興会館5F
80	(社)日本産業機械工業会	105-0011	東京都港区芝公園3-5-8 機械振興会館4F
81	(社)日本造船工業会	105-0001	東京都港区虎ノ門3-2-2 「虎ノ門30森ビル」5階
82	日本商工会議所	100-0005	東京都千代田区丸の内3-2-2 東京商工会議所ビル6階
83	日本労働組合総連合会	101-0062	東京都千代田区神田駿河台3-2-11 総評会館3階
84	全国労働組合総連合	113-8462	東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4階