

行政の焦点

パワハラ対策に取り組まれていますか？



職場のいじめ・いやがらせ（パワーハラスメント）は、総合労働相談コーナーでの相談件数が増加を続けるなど、社会問題として顕在化していま

図1 パワハラの6つの行為類型

<p>【類型1】身体的な攻撃</p> <ul style="list-style-type: none"> ●物を投げつけられる ●蹴られる ●叩かれる ●殴られる ●胸倉をつかまれる <p>など</p>	<p>【類型2】精神的な攻撃</p> <ul style="list-style-type: none"> ●同僚の前で、無能扱いする言葉を受けた ●皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された ●必要以上に長時間にわたり、繰り返し執勤に叱られた <p>など</p>
<p>【類型3】人間関係からの切り離し</p> <ul style="list-style-type: none"> ●理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた ●先輩や上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない ●根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない <p>など</p>	<p>【類型4】過大な要求</p> <ul style="list-style-type: none"> ●終業間際に、過大な仕事を押し付けられた ●1人でできない量の仕事を押し付けられた ●達成不可能なノルマを与えられた <p>など</p>
<p>【類型5】過小な要求</p> <ul style="list-style-type: none"> ●営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要された ●事務職なのに、草むしりだけをさせられる ●他の部署に異動させられ、何の仕事も与えられない <p>など</p>	<p>【類型6】個の侵害</p> <ul style="list-style-type: none"> ●個人所有のスマホを勝手に覗かれた。 ●不在時に、机の中を勝手に物色された。 ●休む理由を根掘り葉掘り訊ねられる。 <p>など</p>

す。
しかしながら、約半数の企業では、パワハラ予防・解決のための取り組みが行われておらず、特に100人未満の企業の7割以上では、何らの取組も行われていない実態にあります。

パワハラは、人として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。
パワハラ問題を放置すれば、社員は仕事の意欲や自信を失い、時には心身の健康や命すら危険に

さらされるものであり、職場の「パワーハラスメント」は、絶対になくしていかなければなりません。

●「パワハラ」とは？
（パワハラの3要素）
職場におけるパワーハ

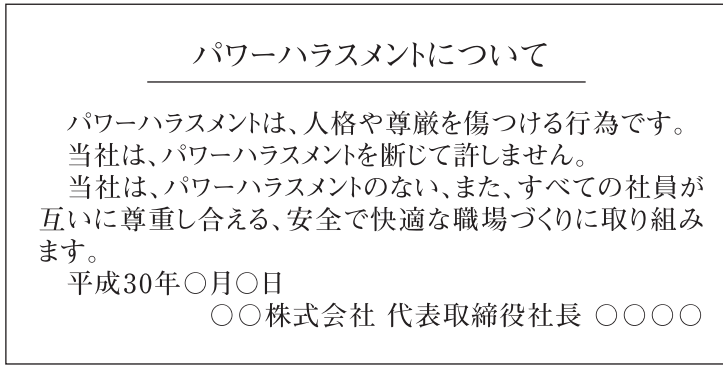
ラスメントとは、一般的に、
①職務上の地位や権限または職場内の優位性を背景に、

②業務の適正な範囲を超えて、尊厳や人格を侵害する行為により、
③身体的・精神的な苦痛を与え、あるいは職場環境を悪化させることをいいます。

●パワハラの種類
パワハラには、図1のとおり典型的な6つの行為類型があります。
（典型例を類型化したものであり、これ以外にもパワハラに該当する行為が考えられます）

●パワハラ予防対策
パワハラ予防には、パワハラ対策の基本的な枠組みを構築することが重要です。
そのため、次の7項目について取り組んでください。
参考資料として「パワ

図2 トップのメッセージの例



「トップのメッセージ」を発信する。(図2) 組織のトップが、職場からパワーハラをなくすこと

【取組み1】

「トップのメッセージ」を発信する。(図2) 組織のトップが、職場からパワーハラをなくすこと

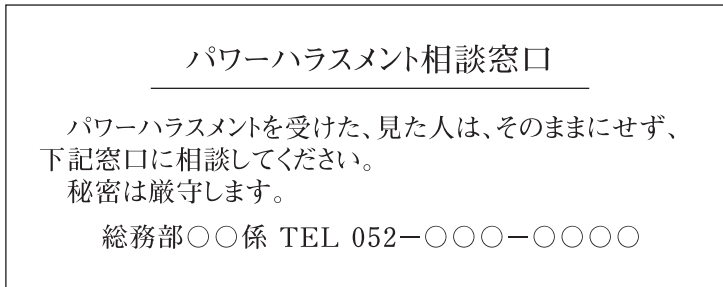
【取組み2】

ルールを決める。(就業規則に、パワーハラの禁止規定・懲戒規定を定める)

【取組み3】

社員アンケートを実施するなどして、実態を把握する。

図3 相談窓口周知の例



【取組み4】

パワーハラ予防のため、社員全員に対して、定期的に、教育のための研修を行う。

【取組み5】

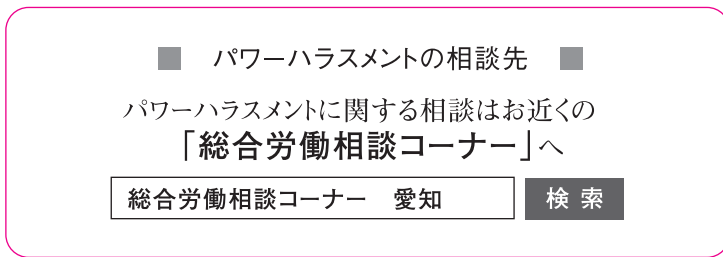
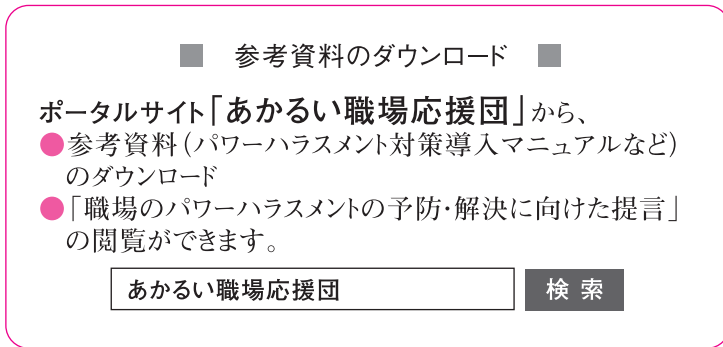
相談窓口を設置する。

【取組み6】

「トップのメッセージ」・「ルール」・「相談窓口」などを周知する。(図3)

【取組み7】

継続的に、再発防止のための取組み(取組内容の定期的検証・見直しなど)を行う。



愛知県下労働基準協会 主催

「ハラスメント防止研修」のご案内

— 各種ハラスメントの防止対策を学びます —

平成30年10月11日(木) 13:30~16:30 当協会3階大会議室

お問い合わせ・お申し込みは、当協会総合受付まで(☎052-961-1666)