

## 行政の 焦点

### パワハラ対策に取り組みられていますか？

職場のいじめ・いやがらせ（パワーハラ・スメント）は、社会問題として顕在化しています

しかしながら、いまだに多くの企業では、パワハラ予防・解決のための取り組みが十分に行われていないと言われている状況にあります。

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、「パワハラ」は、絶対になくしていかなければなりません。

職場のパワハラとは？  
（パワハラの3要素）

職場のパワハラとは、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

①職場内での優位性を背景に、

②業務の適正な範囲を超えて、

③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います。

#### 職場での優位性とは？

職場での優位性…パワハラという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いですが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。

す。

業務の適正な範囲とは？

業務の適正な範囲…業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワハラにはあたりません。

例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワハラ対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものではないでしょうか。

## 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、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」(\*)の活用をお勧めします。

※パワハラ対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」からダウンロードできます。

- 【取組み1】 「トップのメッセージ」を発信する  
組織のトップが、職場からパワハラをなくすことを明確に発信する
- 【取組み2】 ルールを決める  
就業規則に、パワーハラスメントの禁止規定・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
- 【取組み4】 パワハラ予防のため、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】 「トップのメッセージ」・「ルール」・「相談窓口」などを周知する
- 【取組み6】 相談窓口を設置する
- 【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

パワハラ対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

検索

## 「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です。

「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」(平成24年3月)より



### これがパワハラ6類型!

※6類型は、パワハラに当たりうるすべてを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありません。



脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言

#### 精神的な攻撃

上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする



暴行・傷害

#### 身体的な攻撃

上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする



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

上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる



隔離・仲間外し・無視

#### 人間関係からの切り離し

自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたる、別室に隔離したり、自宅研修させたりする



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

上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる



私的なことに過度に立ち入ること

#### 個の侵害

思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」(平成30年3月)においても「職場のパワーハラスメント」の概念が示されています。報告書はこちら<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000201268.html>

ポータルサイト「あかるい職場応援団」



パワハラ裁判事例、他社の取組など  
パワハラ対策についての総合情報サイト  
あかるい職場応援団

←社内研修に最適!!