



ます。

●「優越的な関係を背景とした言動」とは

言動を受ける労働者がその行為者に対して抵抗や拒絶することができない関係を背景として行われるものを言います。上司から部下だけではなく、知識・経験がある者が一人を仲間はずれにしたり無視をしたりすることも「優越的な関係を背景とした言動」になり得ます。

●「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」とは

業務上明らかに必要性がなかったり、業務の目的を大きく

く逸脱していたり、業務遂行の手段として不適当な言動や、社会通念に照らして許容される範囲を超える言動等を指します。これらに当てはまるかどうかの判断が難しいのですが、判断に当たっては言動の目的、言動が行われた経緯や状況、頻度や継続性、受け手の労働者の属性や心身の状況等、さまざまな要素を総合的に



に考慮します。

「バカヤロー」という発言を例にとると、危険な作業の仕方をしている部下を見てとつさに「バカヤロー」と一回言った場合と、部下の些細なミスを見つけては「バカヤロー」と年中怒鳴り散らしている場合では、同じ「バカヤロー」でも判断が異なります。目的や状況、頻度等を考慮す

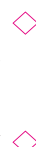
ると、当然後者の方がパワハラになる可能性が高くなります。

●「就業環境が害される」とは

その言動により、受け手が身体的又は精神的に苦痛を感じたり、就業環境が不快なものとなったりして、就業上、見過ごせない支障が生じることを言います。この判断に当たっては「平均的な労働者の感じ方」を基準とします。よく「受け手がパワハラだと感じればパワハラ」と言われているのを耳にしますが、受け手の労働者の感じ方は重要な要素ではあるものの、それだけで決まるわけではありません。客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワハラには該当しないとされています。

定義は抽象的ですが、わかりづらい面もありますが、正しく理解していないと自分の感覚で「これ位のことではパワハラではない」と軽く考えたり、逆に「なんでもかんでもパワハラ

ラ」になることを恐れ、必要な指導をすることすら躊躇してしまう状態になりかねません。研修等の機会を通して、しっかりと周知をしていただきたいと思えます。



愛知県下各労働基準協会では「パワハラ等防止対策総合支援事業」として相談室の開設、「ハラスメント防止研修」等のほか、各種支援事業を行っています。その一環として、企業の外部相談機関『勤労者労働総合相談センター』を開設しています（実施機関：社会保険労務士法人愛知労務管理コンサルティング）。企業の委託により労働者の相談を受け、パワハラ問題を迅速解決することを目的にしています。詳しくは、当協会のホームページをご覧ください。問合せ先 当協会事業企画推進部（☎052-9611-3655）
（フローリッシュ社労士事務所長、シニア産業カウンセラー、特定社会保険労務士、勤労者労働総合相談センター長）
タイトル・イラスト木村武司

社内でパワハラ防止に取り組むにあたり、「パワハラとは何か」について共通的な理解を持つていただくこともとても重要です。そこで、今回はパワハラの定義について見ていきたいと思います。

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されること

傍線部の3つの要素を全て満たすものがパワハラになり