



あなたにも思い当たる節が?
1

現状と傾向。
あなたにも思い当たる節が?
1

パワーハラか否かは、実際は裁判での認定や、企業内のコンプライアンス委員会などが弁護士や社会保険労務士に助言をもらいながらの判断となります。最近の傾向は、これまでちょっとと気持ちの中でもモヤつとしながらも見逃していたような事もパワーハラではないかと、従業員が各種窓口に相談するケー

積み重ねやその
くつかの事実の
可能性は低いかも
されませんが、い
くつかの事実の
可能性はあるで
しょう。

人によって対
応を変えている
回の事実だけで
すぐにパワーハラ
と断定される可
能性は低いかも
されませんが、い
くつかの事実の
積み重ねやその
くつかの事実の
可能性は低いかも
されませんが、い
くつかの事実の
可能性はあるで
しょう。

図④ 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
①身体的な攻撃 (暴行・傷害)	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
②精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)	●人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。
③人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
④過大な要求 (業務上明らかに必要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	●業務上明らかに必要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害。
⑤過小な要求 (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)	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
⑥個人の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

資料:厚生労働省

スが増えてきたようです(図③)。
例えば相手によって対応が変わるものについていると思います。
Aさんは甘くて、Bさんは厳しい
というように。するとBさんは「今、まさに自分は職場の人間関係から切り離されようとしているんじゃないか」という危機感や不安感を持つたり、「自分だけ質・量ともに厳しく注意されている」と感じることで過大な要求だと申告する可能性があります。

現状と傾向。
あなたにも思い当たる節が?
2

また、黙々と仕事に取り組み、近寄りがたい雰囲気を持つ人がいます。そ

態様等により、厚生労働省のパワーハラスメント指針にある、パワーハラに該当する6つの類型(図④)に繋がる可能性が出てきます。

効果は事後のことが多く、企業が一丸となって真っ先に取り組まなければならぬのは「予防」です。パワーハラを起さないために何ができるか、という点に知恵を絞っていく。それがリーダーに求められています。

す対策に取り組んでいる措置に協力するという責務です。この責務が事業主、管理職者、そして従業員の皆さんにも課せられるところが大切なポイントといえます。

ただ先の「相談窓口の設置」による効果は事後のことが多く、企業が一丸となって真っ先に取り組まなければならぬのは「予防」です。パワーハラを起さないために何ができるか、という点に知恵を絞っていく。それがリーダーに求められています。

図② 職場における「パワーハラスメント」の定義

次の①、②、③の要素を全て満たす行為		
①優越的な関係を背景とした言動		
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの		
③労働者の就業環境が害されるもの		

※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は該当しない。

資料:厚生労働省

パワーハラが起きやすい職場 **1**

パワーハラが起こりやすい環境という
のは確実にあると思われます。

「上司と部下のコミュニケーションが
少ない」「残業が多く休みが取りづらい」「失敗が許されない」「徹底した成

果主義」などの職場が考えられるで
しょう。
また、人間関係が硬直化した組織。

放っておけば大きな企業リスクとなる!

パワーハラスメントを 予防できる企業は、成長する!

2022年4月に「パワーハラスメント(以後、パワハラ)防止措置」がすべての企業に義務化されてもうすぐ1年が経とうとしている。パワハラは、見過せば経営を揺るがしかねない事態に発展する一方で、予防ができる企業は成長すると平井俊宏氏は話す。パワハラの現状や予防についてうかがった。



図① 職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置
事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容

事業主の方針等の明確化および周知・啓発	相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応	⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

資料:厚生労働省

