



「パワハラ防止対策」令和4年4月から
中小企業義務化に備えて

パワハラ防止の いろは 3

どんな言動がパワハラに当たるのか(パワハラの6類型)

公認心理師
新美 智美

期限内には到底完成できない量の仕事を与えたり、達成できないレベルの業績目標を課したりすることや、些細なミスをした従業員に懲罰的に就業規則の書き写しを延々とさせること等が過大な要求にあたります。従業員を育成すること等が過大な要求にあたります。従業員を育成すること等が過大な要求にあたります。

させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせることや、営業職の従業員に倉庫整理ばかりさせること等が該当します。

せん。パワハラに該当する言動を理解するためにも、6つの類型をぜひ参考にしていただきたいと思います。

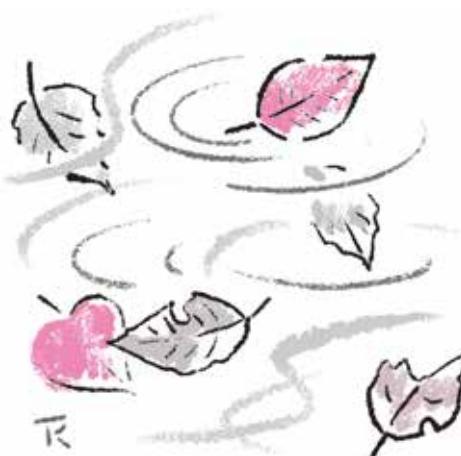
(6) 個の侵害 (私的なこと)

業務に関係ないプライベートな事柄を根掘り葉掘り聞いてたり、携帯電話・ロツカーや等の私物

を覗き見したり、私生活に干渉したり、業務に関係ない宴会や旅行への参加

を強要したり、私生活に干渉したり、業務に干渉したり、業務へへの参加

を強要したり、私生活に干渉したり、業務に干渉したり、業務へへの参加



パワハラに該当する具体的な言動の例として、「6つの類型」があります。

(1) 身体的な攻撃 (暴行、傷害)

殴る、蹴るといった直接的な暴力以外にも、相手に書類を投げつける、足元のごみ箱を蹴るなどの行為も身体的な攻撃にあたります。

(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名譽毀損・侮辱・ひどい暴言)

「死んでしまえ」、「給料泥棒」といった人格を否定するような言動を行うことや、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと、他の従業員の前で大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと等が含まれます。

(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)

一人の従業員を長期間、別室に隔離したり、同僚が集団で無視をしたり、業務遂行に必要な情報をあえて教えない等の嫌がらせをして職場で孤立させることです。

(4) 過大な要求 (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)

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たり仕事を与えないこと)

るために、現状よりも少し高いレベルの業務を任せることは、過大な要求には該当しません。

(5) 過小な要求 (業務上の合意)

※ 上記の言動は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。

なお、ここにあげた言動はあくまでも代表例で、この6つに当てはまるものだけがパワハラになるわけではありません。

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、パワハラ問題等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(052-961-3655)

タイトル・イラスト木村武司