

# 行政の焦点

## パワハラ対策に取り組まれていますか？



『あかるい職場応援団』より

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

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6つの行為類型  
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

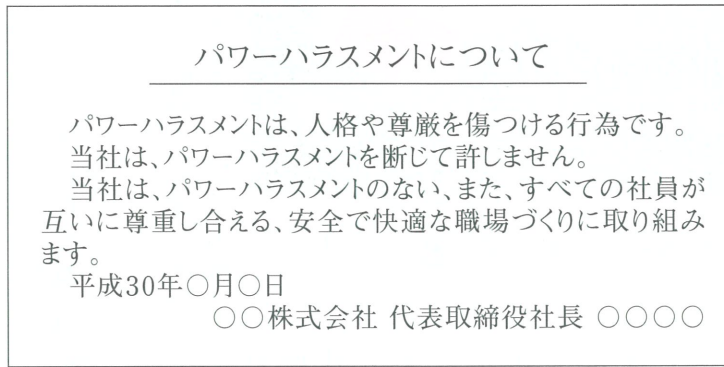
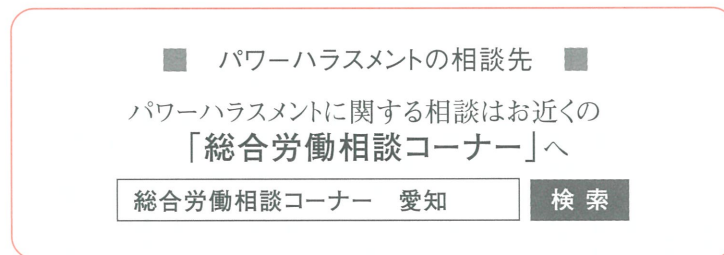
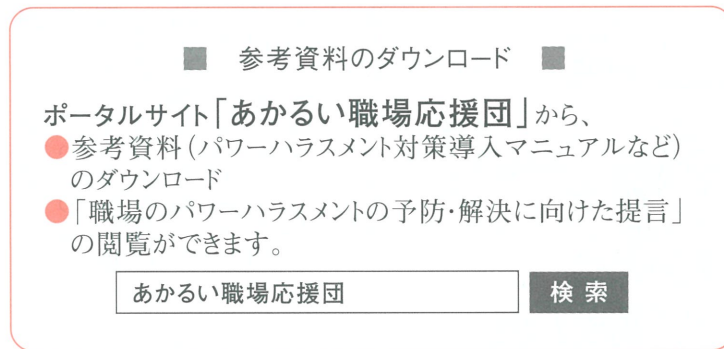
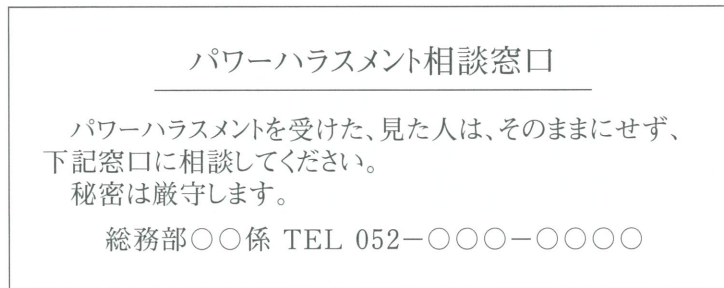


図3 相談窓口周知の例



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

「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】

【取組み2】

ルールを決める。(就業規則に、パワハラ禁止規定・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】

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)