

## IV 職場におけるパワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）は、相手の尊厳や人格を傷つける行為です。パワーハラスメントについても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントと同様に、防止対策を講じることが望まれます。

### 職場におけるパワーハラスメント（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職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為をいいます。

#### 身体的な攻撃

- 物を投げつけられた、身体に当たった
- 蹴られたり、殴られたりした
- いきなり胸ぐらをつかまれた、説教された

#### 精神的な攻撃

- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた

#### 人間関係からの切り離し

- 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない

#### 過大な要求

- 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる

#### 過小な要求

- 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
- 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

#### 個の侵害

- 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
- 不在時に、机の中を勝手に物色される
- 休みの理由を根掘り葉掘りしつこくきかれる

### 社内のパワハラ対策の取組

パワーハラスメント対策導入マニュアルより

#### 予防するために

- ① トップのメッセージ
- ② ルールの決定
- ③ 実態把握
- ④ 教育
- ⑤ 周知

#### 解決するために

- ① 相談・解決の場の設置
- ② 再発防止

予防するために

① トップのメッセージ

取組例

- ・組織のトップが、方針やガイドライン、規定等で、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に発信する

② ルールの決定

取組例

- ・就業規則に関係規定を設ける
- ・労使協定を締結する
- ・予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

③ 実態把握

取組例

- ・パワーハラスメントの有無や従業員の意識をアンケートで把握する
- ・安全管理者や産業医へヒアリングする、個人面談の際の自己申告項目に入れる

④ 教育

取組例

- ・コミュニケーション活性化やその円滑化のための研修を実施する
- ・マネジメントや指導についての研修を実施する

⑤ 周知

取組例

- ・組織の方針やルールについて周知する
- ・相談窓口を設置していることを周知する
- ・定期的にパワーハラスメント防止に関するメッセージを発信する

解決するために

① 相談・解決の場の設置

取組例

- ・相談に対応する制度を設ける、外部の機関に相談への対応を委託する
- ・事実関係の確認等を行い、解決につなげる

② 再発防止

取組例

- ・事例発生時にメッセージを発信する
- ・意識啓発のための研修、講習等を改めて実施する
- ・職場環境改善のためにコミュニケーションの強化や長時間労働対策を行う

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）

事業主が講ずる対応策として考えられるものとして、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置を参考に、パワーハラスメントの特色を踏まえた取組も踏まえ、以下のものが示されています。

<p>①事業主の方針等の明確化、周知・啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i パワーハラスメントの内容・方針の明確化、周知・啓発</li> <li>ii 行為者への対処方針・対処内容の就業規則等への規定、周知・啓発</li> </ul>	<p>②相談等に適切に対応するために必要な体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i 相談窓口の設置</li> <li>ii 相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保</li> <li>iii 他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備</li> </ul>
<p>③事後の迅速・適切な対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i 事実関係の迅速・正確な確認</li> <li>ii 被害者に対する配慮のための対応の適正な実施</li> <li>iii 行為者に対する対応の適正な実施</li> <li>iv 再発防止に向けた対応の実施</li> </ul>	<p>④①から③までの対応と併せて行う対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i 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対応、周知</li> <li>ii パワーハラスメントの相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発</li> </ul>

パワハラ対策の取組方法の解説やパワーハラスメント対策導入マニュアル・研修資料・アンケートのひな形のダウンロードは、ポータルサイト「**あかるい職場応援団**」(<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)をご覧ください。



パワハラに関する相談はお近くの「**総合労働相談コーナー**」まで  
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>