



TOPICS

VOL.218

オフィス 人事サポート

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

URL <http://co-js.com/> E-mail info@co-js.com TEL 028-643-8000 FAX 028-643-8530



これってパワハラ？

職場におけるハラスメントは近年とくに問題視されており、件数も増加傾向にあります。「セクハラ」は性的な言動をやめることで防止することができますが、「パワハラ」は上司としての業務の延長線上にあり、その線引きが難しい点が頭を悩ませるところかと思えます。

そこで今回は、パワハラグレーゾーンの判断に役立つ8つの事例を紹介します。パワハラにあたるか否かの解答は裏面です。(新日本法規「パワハラグレーゾーン」山浦美紀著から抜粋しました)

Q 1 部下同士の取っ組み合いのケンカを止めようと、部下らの腕をつかむなどし、身を挺して仲裁に入った

Q 2 部下から暴言で罵られたので、同じく暴言で言い返した

Q 3 能力に問題があり、顧客からのクレームが絶えない部下を仕事から外し、自宅研修させた

Q 4 終業間際に、今日中といった急ぎではないながらも仕事が入ったので、部下に残業を命じて対応させた

Q 5 繁忙期に業務量の多くなる仕事を、担当外の部下にも手伝うよう命じた

Q 6 病気で休みがちな部下の体調悪化を懸念して業務量を大きく減らし、半日程度何も業務がない状態にした

Q 7 ミスを繰り返しても謝ることすらしない部下に嫌気が差し、仕事を振らないようにした

Q 8 不妊治療を受けるために休暇を取るとの報告のあった部下に対し、部署内の業務の調整をしようと、部署のみんながいるところで次回の治療のための休暇取得時期を尋ねた

厚労省によるパワハラ指針においては、パワハラの代表例が6つに分類されています。

身体的な攻撃

精神的な攻撃

人間関係からの切り離し

過大な要求

過小な要求

個の侵害

それでは表面の解答です。

A 1 パワハラに**該当しない**

部下同士の取っ組み合いのケンカを止める行為は、業務上必要な注意指導の範囲内の行為であり、パワハラには該当しない

A 2 パワハラに**該当する**

言い返した言動については、部下の侮辱的な言動に起因するものだが、言い返す必要までではないものであり、注意指導の範囲を超え「精神的な攻撃」としてパワハラに該当するおそれがある

A 3 パワハラに**該当する**
職場の仕事から外して自宅研修をさせておくことは、「人間関係からの切り離し」として、パワハラに該当すると判断される



A 4 パワハラに**該当する**
必要のない残業をさせることは、業務上明らかに不要なことをさせる「過大な要求」としてパワハラに該当する

A 5 パワハラに**該当しない**
繁忙期に、一定程度業務量が多い担当外の仕事を、上司のフォローの下部下に手伝えることは「過大な要求」には当たらず、パワハラに該当しない

A 6 パワハラに**該当する**
部下の体調悪化を防ぐために、業務量を減らしたり業務を変更したりすることは、パワハラに該当しない。しかし、その業務量が極端に少なかったり、業務が簡単すぎたりする場合には「過小な要求」に該当する

A 7 パワハラに**該当する**
上司個人の好き嫌いによって気に入らない部下に仕事を振らないことは、「過小な要求」(ひいては「人間関係からの切り離し」)として、パワハラに該当する

A 8 パワハラに**該当する**
部下の機敏な個人情報について、部下の了解を得ずに他の従業員に暴露することになるのは、「個の侵害」としてパワハラに該当する

部下の指導・注意において過度に萎縮する必要はありませんが、正しい知識による指導やコミュニケーションが大切です。

以上
作成：倉井舞