

# 事業主向け “NO!職場のいじめ・パワハラ”ストップ9

愛媛県労働委員会事務局

職場でのいじめやパワハラは、職場環境を悪化させ、組織力・現場力の低下を招き、被害者の人権侵害はもちろん、経営上もマイナスです。

また、事業主の直接的な関与如何に関わらず、不法行為の使用責任や安全配慮義務違反による債務不履行責任などが問われることもあります。

このような事態に陥らないように、「事業主向け“NO!職場のいじめ・パワハラ”ストップ9」を御活用ください。

## 《1 NO!「行き過ぎた指導監督」》

|  |                        |
|--|------------------------|
| ①「暴言・人格否定」   | ・人格否定につながる叱り方をしていませんか？ |
| ○どんなに部下育成のため、会社のためと思っていても、部下の人格を傷つけるような暴言は、指導の正当性を失います。懇親会等の席でも同様です。 |                        |
| ②「執拗・継続的叱責」  | ・必要以上に執拗な叱責をしていませんか？   |
| ○せっかくの熱い指導も、度を越えた繰り返しや長時間に及ぶ叱責は、かえって部下に届かないばかりか、パワハラに該当することがあります。    |                        |
| ③「威圧的な指導」  | ・部下が萎縮するような指導をしていませんか？ |
| ○部下から上司には正面切って反論しづらい中、上司の威圧的な指導は、ものを言わせない雰囲気醸成し、部下はパワハラと感ずることがあります。  |                        |

## 《2 NO!「業務の不適切指示」》

|  |                          |
|--|--------------------------|
| ④「無理な業務強要」   | ・明らかに無理・無駄な業務を強要していませんか？ |
| ○通常の処理能力を超え、或いは人手・時間不足など、実現が極めて困難な業務の強要は、許されません。従業員の個人的な事情についても社会通念上必要な程度の考慮は必要です。 |                          |
| ⑤「仕事を与えない」   | ・部下の好き嫌いで仕事を与えていませんか？    |
| ○部下には差別なくその能力や役職等に見合った仕事を与える必要があり、合理的な理由なく仕事を与えないことは許されません。                        |                          |
| ⑥「仕事外用務の強要」  | ・自分の私生活に、権限を持ち込んでいませんか？  |
| ○部下に私事を命ずることは、不適切です。形式上のお願いや依頼でも、実質的に断りきれない状況を生み出していないかが問われます。                     |                          |

## 《3 NO!「職場環境悪化を招く言動」》

|   |                          |
|---|--------------------------|
| ⑦「不安を煽る言動」  | ・弱みをつく言動で部下を不安がらせていませんか？ |
| ○やみくもに「できないなら辞めろ。」とか、「要らない奴が多すぎる。」など、人事権を振り回し、いたずらに雇用不安を与える言動は慎みましょう。 |                          |
| ⑧「無視」   | ・特定の部下を仲間はずれにしていませんか？    |
| ○特定の人物だけに指示や連絡をまったくせず無視をしたり、周囲に無視するよう仕向けるのは「いじめ・パワハラ」です。              |                          |
| ⑨「社会的差別言動」  | ・個人の尊厳を犯すような言動を執っていませんか？ |
| ○部下の学歴、家族、容姿、性別、生い立ち等について非難することは、社会的差別に繋がる恐れもあり、許されません。               |                          |

# 職場のパワーハラスメント



愛媛県イメージアップキャラクター  
「みぎゃん」

## 1 職場のパワーハラスメントとは？

職場のパワーハラスメントとは、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・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

## 2 職場のパワーハラスメントの行為類型と考え方

| 行為の態様  | 考 え 方   |
|--|---|
| ①暴行・傷害(身体的な攻撃)                                       | 業務の遂行に関係するものでも「業務の適正な範囲」に含まれない。   |
| ②脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)                            |   |
| ③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)                             | 原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられる。  |
| ④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(過大な要求)               |   |
| ⑤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(過小な要求) | 何が「業務の適正な範囲」を超えるかは業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断も行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによって左右される部分がある。 |
| ⑥私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)                               |   |

※これらの行為が「会社ぐるみ」の場合⇒自主退職に追い込んだり、退職強要・解雇等の態様に至ったりする可能性が高い。(厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議WG報告」より)

## ◎ 労働相談、あっせんを無料で実施しています。

### 《労働委員会の労働相談》

- 労働委員相談 (面談) 毎月2回(原則第2、第4金曜日) 予約制
- 職員相談 (面談・電話等) 平日・随時(8:30~17:15)

電話 **089-912-2996**

愛媛県労働委員会事務局

(<http://www.pref.ehime.jp/tiroui/>)