

パワハラ「加害者度」チェック

- 1 出来の悪い部下ばかりを割り当てられる気がする
- 2 目障りに感じる部下がいる
- 3 部下の仕事の内容を把握していないことがある
- 4 部下によく説教をする
- 5 部下を叱るとき、人前かどうかは気にしない
- 6 部下の人間性まで攻撃することがある
- 7 部下は自分の顔色を見て行動する
- 8 自分に異を唱える者はいない
- 9 病気がち、休みがちな部下が多い
- 10 何人か一緒に辞めた部下がいる

大きい数字の番号にチェックがたくさん入っているほど、パワハラ度は高くなります。とくに9や10にチェックがいたら管理職として職場環境を再点検する必要があります。

岡田康子・編著

『上司と部下の深いみぞ パワー・ハラスメント完全理解』
(紀伊國屋書店)より転載

パワハラ の 行為類型

Q2 どんな行為が パワハラにあたりますか？

A2 ながる、ける、暴言を吐くなどだけでなく、パワハラにはいろんな形があります。最近よく見られるのは、公私の区別をつけられないことによる「個の侵害」です。たとえば、ソーシャル・ネットワーキング・サービスのフェイスブックで、上司が部下に“友達”になることを強要し、私的なことを書いた日記に、上司の立場からコメントを付けたりする例があります。これはプライベートな時間・空間の侵害であって、部下にとってはイヤな思いをする行為で、パワハラになる恐れがあります。

| | |
|---------------|--|
| ① 身体的な攻撃 | ・足でけったり、胸ぐらをつかみ上げる、なぐりつける ・書類や物を投げつける |
| ② 精神的な攻撃 | ・顧客、同僚など他者の前できつく叱責する ・「役立たず」「死んでしまえ」「今すぐここから飛び降りろ」など人格を否定することばを使う |
| ③ 人間関係からの切り離し | ・あいさつはもちろん、日常会話をしない ・書類を渡さない、メールを出さない、会議に呼ばないなど情報を与えない |
| ④ 過大な要求 | ・過大なノルマを押しつける ・違法な業務(無資格含む)を強要する |
| ⑤ 過少な要求 | ・仕事を与えない、本来業務でない作業や無意味な作業をさせる |
| ⑥ 個の侵害 | ・ロッカーを無断で開けて私物をチェックする |

Q3 パワハラを 防ぐには、 どうしたら いいですか？

A3 パワハラというと、特別に暴力的な人がする行為みたいなイメージがあって、自分とは関係ない問題と思いがち。でも、パワハラとまでいかない段階でも、ふだん何気なくとっている言動が、職場の人間関係を悪化させているかもしれないことに気づいていただきたいのです。職場でつらそうにしている人はいないか、ぼつんと孤立している人はいないか、周囲に関心を向けてみてください。それが、パワハラを防ぐ大きな一歩になります。

◆大阪府社会保険労務士会
TEL / 06-4800-8188

総合労働相談室

水曜 / 13:00~17:00 (祝日は除く)

社労士会労働紛争解決センター大阪

月~金曜 / 9:00~17:00 (祝日は除く)

人事担当者の方へ

パワハラに
関する
研修などの相談

◆大阪府総合労働事務所 相談グループ
TEL / 06-6946-2600

◆(財)21世紀職業財団 関西事務所
TEL / 06-4963-3820