

# ハラスメント防止と

## コミュニケーション

3

弁護士・ビジネスコーチ 波戸岡光太

パワハラとは、①優越的な関係を背景とし、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、④から③までの三つの要素をすべて満たすものとパワハラ防止法に記されています。このように、どこからどこまでが業務上必要かつ相当な範囲なのか明確に記されていない基準に對して、私たちはどのように対応していけばよいのでしょうか。今回は、パワハラにならないための判断基準をお伝えします。

きほ、その行動で本当に組織（関係性）がよくなるかどうか考えてみてください。怒りたみから怒ったということではないでしょうか？

自分の価値観「だけ」に照らして行動を決めていないでしょうか？ また、その指導方法は、誰に見られても誤りがないかどうかが、第三者の視点で自分の行為を客観視してみましよう。いちいち説明をしないといけないようでは黄信号です。

▼厚労省が紹介するパワハラ六つの類型

「手段」で判断されてとが、パワハラ認定をします。例えば、「目防」は指導監督のためです。是認されても、「手段（態様）」が許容限を高める判断軸を逸脱して違法だと判断された裁判例は数多くあります。ですから、訴訟になったとしても、この基準をしっかりと見守ります。

ケーションの質の向上にもつながり、関係の質がアップします。ひいては、組織のパフォーマンスを上げることにもつながります。ぜひ（次回5月25日号予定）

# パワハラ判断基準を持つとう

関わってきます。組織のために適正な指導を行うことは、コミュニケーション

るように六つの代表的な類型を定めていますよね。そのようす。表にあるような行動はパワハラに認定される恐れがあります。身体的・精神的な攻撃はもちろん、仲間外れ、過大な要求、過小な要求、プライベート侵害などがこれに当たりまは第三者が見ても適正かどうかというこ。パワハラに当たるかどうか判断に迷ったと

解されないかどうか、第三者の視点で自分の行為を客観視してみましよう。いちいち説明をしないといけないようでは黄信号です。

◆パワハラ六つの類型



代表的な類型	注意すべき言動の例
①身体的な攻撃	・叩く。殴る。蹴る。胸ぐらをつかむ。 ・丸めた書類で頭をはたく。 ・書類を投げる。机をたたいて威圧する。
②精神的な攻撃	・みんなの前で、大声で繰り返し叱責すること。 ・「給料泥棒」「バカ」など人格を否定することを言う。 ・他の社員をCCに入れてメールで罵倒する。
③人間関係からの切り離し	・挨拶をされても無視し、会話をしない。 ・情報を与えない。送別会に出席させない。 ・他の人に「彼の手伝いをするな」と言う。
④過大な要求	・終業間際に、終わるはずのない仕事を押し付ける。 ・ささいなミスに対し大量の反省文を書かせる。
⑤過小な要求	・明らかに簡単に初歩的な仕事をひたすら命じる。 ・特定の人にだけ、不必要な書類整理を繰り返し命じる。
⑥個の侵害	・交際相手の有無を聞き、過度に結婚を勧める。 ・宴会や旅行への参加を強要する。 ・私的な買い物や送迎をさせる。