

# 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。	