

大内経営労務事務所 経営と労務管理の最新レポート

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋1-10-1六川ビル4階

TEL03-3264-6881 FAX03-3264-6882

発行日:2012年1月30日

パワハラを6つに類型しました

上司による行き過ぎた指導とパワハラの境目は難しいところです。一般的には人格攻撃や常識を逸脱するような執拗な攻撃などをパワハラと考えています。

ただ、パワハラは受け手がどのように感じるか?によって大きく異なります。

尊敬する上司からの厳しい言葉であれば、素直に受け入れることが出来ます。しかし、普段から人間関係の悪い上司から指導されれば、パワハラと感じることもあるでしょう。

これはセクハラにも同様に言えることで、言った内容の問題ではなく、受け手がどう感じたかが問題になります。

そのため、これらのハラスメントは日頃の人間関係の構築が重要であると言えます。

ただ、そうはいっても一般的にどのような行為がパワハラに当たるかは皆が知りたいところです。

そこで、厚生労働省はパワハラを6つの類型にまとめました。

- ①身体的な攻撃：暴行、傷害
- ②精神的な攻撃：脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言
- ③人間関係からの切り離し：隔離、仲間外し、無視
- ④過大な要求：業務上不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ⑤過小な要求：能力や経験とか離れて程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
- ⑥個の侵害：私的なことに過度に立ち入る

最近は嫌がらせの数が増大傾向にあるようです。管理職者に非があるかどうかは別として、職場内のトラブルは未然に防止しなくてはなりません。

年齢差が大きくなるほど、世代間ギャップが広がります。“自分は先輩、上司から〇〇〇のような指導を受けて

育った”というものがあります。これをそのまま自分の部下にしようとすると、問題が生じます。

最近では、職人の世界でも丁寧に技術を後進に教えるようになっています。かつてのように“技は盗むもの”というのでは後輩は育たなくなっています。

時代の変化によって上司が部下に接する態度も変わっていく必要があります。営業部門などでは自分の成功体験に固執する管理職者が多く見られます。

時代が変化しているの拘わらず、「俺の若い頃は・・・」といつても仕方ありません。今の時代に合ったものが必要です。これは、個人だけでなく企業も同様ですが、変化すべきところは過去のしがらみに關係なくどんどん変わる柔軟さが求められます。

ただ、その中でも不変というものの必ずあります。