

パワーハラに悩んでいませんか？

パワーハラスメント（パワハラ）とは

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、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、①～③までの要素を全てみたすもののことをいいます。

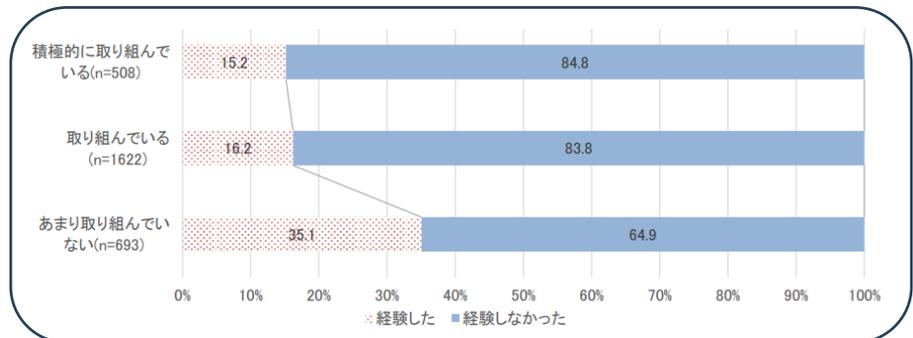
（代表的な言動の種類）

- 身体的な攻撃（暴行、傷害）
- 精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、酷い暴言）
- 人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）
- 過大な要求（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）
- 過小な要求（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）
- 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること、アウティング等）



＜勤務先が行っているハラスメントの予防・解決のための取組評価別＞

ハラスメントを受けた経験の割合を、勤務先の取組の評価別にみると、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く（15.2%）、「あまり取り組んでいない」と回答した者で最も高かった（35.1%）。



チェック①

【出典】令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書

ハラスメントを受けた時は…

◎いつどこで誰が何を何のために（5w1h）したのかを記録する

後々の事実確認などで有効なのでメモや録音など最適な方法で記録を残すことをお勧めします。

◎周囲に相談する

周りの協力を得ることでハラスメントを行う本人が自らの行為に気づく場合があります。

◎会社の窓口や人事担当者に相談する

◎社内で相談しづらい場合は、外部の機関に相談する

《県相談窓口》

労働情報センター（労働相談室）

TEL：073-436-0735

火～金：16時～20時、土日：10時～16時

（祝日・年末年始は除く）

チェックリストについてのお問い合わせは

県人権施策推進課まで

TEL：073-441-2566

FAX：073-433-4540

