

パワーハラスメント撲滅への取組

2021年5月 三濃産業

三濃産業はパワーハラスメント撲滅に全力で取り組みます。

以下のような行為はパワハラに当たります。パワハラを受けた、見かけたという場合、浅野か渡邊工場長まで報告ください。

1. 身体的な攻撃

殴る、蹴るなど、相手の体に危害を与える行為は「身体的な攻撃」としてパワハラにあたります。物を投げたり、物で叩いたりといった、直接的に相手の体にふれていない行為も該当します。

- ミスに対して、書類などを投げ付ける
- 意見を言う度に、机をたたくなど大きな音を立てられて発言を封じる

2. 精神的な攻撃

脅しや暴言、侮辱、名誉を棄損する発言などによって、相手に精神的なダメージを与える行為は、パワハラの「精神的な攻撃」にあたります。言葉だけでなく、メールなどによる攻撃も含まれます

- 何かにつけ、「使えない」「そんなことも分からないのか」「とろくせえな」といった侮辱的な言葉を浴びせる
- 意見を言う度に小バカにするような態度をとられ、こいつは分かっていないと小馬鹿にする
- 同じ内容について人前で長時間にわたり、繰り返し叱責する

3. 人間関係からの切り離し

隔離・無視・仲間外れといった手段で対象者を孤立させる行為は、パワハラの「人間関係からの切り離し」にあたります。

- 本来参加できる場から大した説明もなく締め出す
- 関係が悪化した相手の悪口をほかの人に言い、その人を無視するように主導する
- 回覧物や、全員に共有されるべきメールを回さない

4. 過大な要求

明らかに 1 人では遂行が不可能な仕事、もしくは長時間労働しない限り完遂できない仕事などをしている行為が「過大な要求」です。

○なにも分からない新入社員なのに、「明日までに終わらせておけ」「終わるまで帰るな」と過剰な仕事を課す

○「仕事が終わらないのに、休む気か？」と、暗に残業や休日出勤を要求された

5. 過小な要求

気に入らない相手に対して、その能力や経験とかけ離れた仕事を命じたり、仕事を与えなかったりする行為は「過小な要求」に該当します。

○経験や能力を生かせる仕事があるにもかかわらず、一切任せず、延々と単純作業ばかりを命じ続ける

○営業職として採用されたはずなのに、ずっと関係ない業務をさせ続ける

6. 個の侵害

「個」とは、社員個人のプライバシーのこと。「個の侵害」をする行為もパワハラです。

○有給休暇の申請に対して、「お前は有給すっげえとるな」と過剰にプライベートに干渉する

○会社で開催されるイベントへの参加がほぼ強制で、参加しない人間に対して仕事上の取り扱いを悪くする。