

## パワハラを理解度チェックテスト

以下のような行動はパワハラにあたるでしょうか？あなたの考えに○をつけてみましょう

	質問	回答
1	相手がパワハラと感じたらパワハラである	はい ・ いいえ
2	部下から上司に対する行為はパワハラにはあたらない	はい ・ いいえ
3	パートタイマーや派遣社員に対する行為はパワハラにはあたらない	はい ・ いいえ
4	会社の忘年会で行われた行為は勤務時間外なのでパワハラにはあたらない	はい ・ いいえ
5	机をたたいたり、ゴミ箱を蹴ったりする行為は、直接暴力をふるっているわけではないので、パワハラにはあたらない	はい ・ いいえ
6	軽く小突いたり、背中を軽くたたいたり、揺さぶったりする行為は、程度が軽いのでパワハラにはあたらない	はい ・ いいえ
7	問題行動を繰り返す部下に対して「病気なんじゃないか」「給料どろぼう」等の発言をしても、部下に非があるのでパワハラにはあたらない	はい ・ いいえ
8	経験して仕事を覚えてもらうために、新卒採用者に十分な説明をせずにいきなり仕事をまかせることは、パワハラにはあたらない	はい ・ いいえ
9	無断で遅刻や欠席をした部下に対して、一定程度厳しい言葉で叱責をすることはパワハラにはあたらない	はい ・ いいえ
10	会社の意に沿わない言動をする従業員を、業務の担当から外すことはパワハラにはあたらない	はい ・ いいえ
11	心身の不調で休職していた従業員が復職する際に、休職前よりも業務量を減らすことはパワハラにはあたらない	はい ・ いいえ
12	業務上の配慮のために必要だと思ったので、従業員が不妊治療を受けていることを、本人の同意なく同じ部署の同僚に伝えることはパワハラにはあたらない	はい ・ いいえ
13	従業員への配慮を目的として、従業員の家族の状況等についてヒアリングを行うことはパワハラにはあたらない	はい ・ いいえ

【解説】

	回答	解説
1	いいえ	相手がパワハラと感じたら直ちにパワハラとなるわけではありません。業務上の必要性があり、適切な方法で行われた指導はパワハラにはなりません。
2	いいえ	パワハラは上司から部下に対して行われるものだけでなく、同僚同士や部下から上司に対して行われるものもあります。
3	いいえ	雇用形態にかかわらず、パートタイマーや派遣社員等に対する行為もパワハラに該当します。
4	いいえ	勤務時間外であっても、会社の忘年会のような、実質職場の延長と考えられる場で行われた行為はパワハラに該当します。
5	いいえ	直接的な暴力ではなくても、机をたたく、ゴミ箱を蹴る等の威圧的な行為はパワハラに該当する可能性があります。
6	いいえ	小突く、たたく等の身体的な攻撃は、たとえ程度が軽くても、指導上の必要性が乏しく、適切な指導とは言い難いため、パワハラに該当する可能性があります。
7	いいえ	たとえ部下に非があっても「病気なんじゃないか」「給料どろぼう」等の人格を否定する言葉はパワハラに該当する可能性があります。
8	いいえ	経験の浅い新卒採用者に、十分な教育をせずに業務をさせたり、ベテラン社員と同じ内容の仕事をさせたりすることは、パワハラに該当する可能性があります。
9	はい	厳しい言葉での叱責が直ちにパワハラと判断されるわけではありません。指導をする時は、落ち着いた態度で、侮蔑的な言葉を使ったり、威圧的な態度をとったり、必要以上に長時間叱責をすることがないように注意しましょう。
10	いいえ	気に入らない従業員に対して嫌がらせ目的で仕事を与えないことや、業務から外すことは、パワハラに該当する可能性があります。
11	はい	配慮を必要とする従業員に対して、一定程度業務内容や業務量を軽減することはパワハラには該当しません。
12	いいえ	目的が本人への配慮のためであったとしても、本人の同意なく、センシティブな個人情報を他者に暴露することはパワハラに該当する可能性があります。
13	はい	家庭の事情等で配慮を必要とする従業員に対し、必要な範囲でヒアリングを行うことはパワハラには該当しません。ただし、ヒアリングで知り得た情報の取扱いには十分に注意し、本人の同意なく他者に話さないようにしましょう。