

逆パワーハラ チェックリスト



逆パワハラチェックリスト

逆パワハラは通常のパワハラと構造は同じですが、職場におけるパワーハラスメントは「優越的な関係を背景とした言動」「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」「就業環境が害されるもの」の3つの要件を部下が満たす場合に成立します。

参考 | [事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針](#)

1 優越的な関係を背景とした言動

	チェック内容	回答
1	部下が自分よりも高度な知識・スキルを有しているため、業務上どうしても部下の協力が必要な状況がある。 その結果、部下の言うことを聞かないと仕事が回らない、という状態に陥っている。	<input type="checkbox"/>
2	部下が業務上不可欠な情報や作業手順を隠す・共有しないことで上司を困らせている。 「どうせ上司は何もわかっていないから」と露骨に拒否される、情報の独占が行われるなど。	<input type="checkbox"/>
3	部下が“現場の権力”を握っており、指示を出そうにも拒否されてしまうことが多い。 上司が部下に指示を出しても「そんなの必要ない」「自分のやり方が正しい」など一方的に突っぱねられる。	<input type="checkbox"/>

2 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

	チェック内容	回答
4	部下が個人的な感情や好き嫌いを理由に、業務に支障をきたす行動をとっている。 たとえば、「気に入らない上司の仕事には協力しない」「わざと期限ギリギリに提出する」など。	<input type="checkbox"/>

チェック内容	回答
<p>5 部下からの言動に侮辱的・攻撃的な表現が含まれており、明らかに業務を越えた暴言を受ける。 「こんなやり方しかできないなんて無能ですね」「あなたなんていなくてもいい」等、必要以上に相手を傷つける表現。</p>	<input type="checkbox"/>
<p>6 会議や打ち合わせの場で、部下がわざと上司を恥をかかせるような発言・態度を繰り返す。 周囲の人々がいる前で一方的に非難したり、質問を投げかけて答えられないと嘲笑したりするなど。</p>	<input type="checkbox"/>
<p>7 業務の必要性とはかけ離れたプライベートな部分を攻撃材料にする。 家族やプライベートの事情を茶化したり、揶揄したりして精神的な圧力をかける。</p>	<input type="checkbox"/>

3 労働者の就業環境が害されるもの

チェック内容	回答
<p>8 部下の言動が原因で、精神的につらくなり出勤が憂うつになる・業務に支障をきたすほどストレスが高まっている。 体調不良（胃痛、不眠、頭痛など）やモチベーション低下が顕著に現れる。</p>	<input type="checkbox"/>
<p>9 一連の言動によって、周囲の社員や他部門との連携にも支障が出ている。 部下の態度が原因で他のメンバーまでギスギスしたり、指示系統が混乱してしまったりするなど。</p>	<input type="checkbox"/>
<p>10 「自分が本来持っている権限や役割を全く発揮できない」状況が継続している。 部下の強い抵抗や妨害により、上司としての判断やリーダーシップが機能しなくなっている。</p>	<input type="checkbox"/>

※ 1つでも当てはまる項目があれば、逆パワハラの可能性あります。

※ 本チェックリストは、一般的な見解として、あくまで参考としてご利用ください。