仕事を与えない パワハラ判定チェックシート

Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年6月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

仕事を与えない パワハラ判定チェックシート

パワハラの定義と「過小な要求」

パワーハラスメント（パワハラ）とは、以下の①〜③全てを満たす行為です。

① 職場での優越的な関係を背景とした言動

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

③ 労働者の就業環境が害されるもの

「仕事を与えない」行為は、上記に加え、パワハラ6類型の「過小な要求」に該当する可能性があります。

パワハラ6類型とは
① 身体的な攻撃：殴る、蹴る、物を投げるなど、暴力行為を伴う攻撃。
② 精神的な攻撃：著しく威圧的な言動、人格否定、侮辱、怒鳴る、罵倒する行為。
③ 人間関係からの切り離し:意図的に無視する、隔離する、仕事から外すなど。
④ 過大な要求:明らかに遂行不可能な業務を課す、終業後に過剰な業務を押し付けるなど。
⑤ 過小な要求:能力や職務に見合わないほど低レベルな仕事しか与えないなど。
⑥ 個の侵害:プライバシーに過度に立ち入る行為。

© MoneyForward, Inc.

仕事を与えない パワハラ判定チェックシート

パワハラ該当性 チェック項目

以下の状況に当てはまるか確認しましょう。

【パワハラと疑われる可能性が高いケース】

▢	特定の労働者にだけ、合理的な理由なく仕事を与えていない、または大幅に減らしている。
▢	能力や経験を明らかに無視し、誰でもできるような単純作業や本来の業務と無関係な業務（清掃、草むしり等）のみを長期間命じている。
▢	意図的に仕事を取り上げ、自宅待機や別室（いわゆる追い出し部屋）へ隔離し、必要な指示や仕事を与えていない（「人間関係からの切り離し」にも該当し得る）。
▢	退職に追い込む目的で、仕事を与えない、または誰でもできる程度の低い業務のみを命じている。

© MoneyForward, Inc.

仕事を与えない パワハラ判定チェックシート

【パワハラに該当しない可能性のあるケース（ただし適切な対応・配慮が前提）】

▢	新規採用者や異動者に対し、スキル・知識習得のため、教育・指導計画に基づき一時的に業務量を調整し、段階的に業務を増やしている。
▢	本人の病気や怪我により、本来業務の遂行が困難なため、回復状況や意向に配慮し、一時的に負担の少ない代替業務を割り当て、復帰支援を行っている。

企業・管理職の留意点

▢	「仕事を与えない」行為の放置は、人材流出、従業員のモチベーション・生産性低下、訴訟リスク（損害賠償）、企業イメージ低下を招く可能性があります。
▢	管理職は、部下との日常的なコミュニケーションを通じて業務量やキャリア意向を把握し、適切な業務配分と育成指導を行うと共に、企業が講じるパワハラ防止措置（相談窓口の周知等）を理解し実践することが求められます。

© MoneyForward, Inc.