声の大きさ 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。

声の大きさ パワハラ判定チェックシート

声が小さいという指摘自体は直ちにパワーハラスメント（パワハラ）ではありませんが、その方法によってはパワハラに該当する可能性があります。パワハラとは、「優越的な関係を背景」「業務上必要かつ相当な範囲超え」「労働者の就業環境を害する」の３つの要素全てを満たす言動です。声が小さいことは、業務におけるコミュニケーションやリーダーシップ発揮のデメリットとなりえますが、多くの場合トレーニングで改善可能です。

あなたの指導はパワハラリスクあり？ 以下の３つ全てに当てはまる場合、あなたの指摘・指導はパワハラに該当する可能性が極めて高くなります。チェックしてみましょう。

1. **優越的な関係を背景とした言動か**（例：上司から部下へなど、相手が抵抗・拒絶しにくい関係で行われたか）→ はい / いいえ

2. **業務上必要かつ相当な範囲を超えているか**（例：業務と無関係な大声練習の強要、大勢の前での執拗な声の指摘、改善不可能な過大な要求など、業務目的から外れたり、過剰・不適切な方法で行われたか）→ はい / いいえ

3. **働く上で見過ごせない精神的・身体的苦痛を与え、就業環境を害しているか**（例：指摘された側が強い精神的・身体的苦痛を感じ、業務効率の著しい低下、休職、退職検討など、働く上で看過できない支障が出ているか）→ はい / いいえ

【判定】 チェック１、チェック２、チェック３の全てが「はい」の場合、パワハラ該当の可能性が極めて高くなります。

© MoneyForward, Inc.

声の大きさ パワハラ判定チェックシート

パワハラにならない適切な対応とは

声が小さい従業員に対して指導を行う際は、本人の能力や長所を認めた上で、「より能力を発揮するために伝達力を高めよう」といった前向きな支援の姿勢で伝えましょう。本人の改善意欲を見て、発声練習などの具体的なサポートを行うことが効果的です。声だけでなく、言葉選びや表情なども含めたコミュニケーション全体の向上を目指す多面的なアプローチも有効です。威圧的な言動や個人の考えの押し付けは避け、本人が前向きに取り組めるようサポートすることが求められます。

パワハラを受けた場合の対処法

もし、声の大きさによる言動がパワハラに該当すると思われる場合は、以下のような対処法を検討してください。

- 記録を取る: いつ、どこで、誰に、どのような大声を出されたのか、具体的に記録しておきましょう。可能な場合は、録音なども有効な証拠になります。
- 信頼できる人に相談する: 会社の相談窓口、人事部、産業医、または社外の労働組合、ハローワーク、弁護士などに相談しましょう。
- 毅然とした態度で伝える: 相手に直接、その言動をやめてほしい旨を伝えることも有効ですが、状況によっては危険を伴うため慎重に判断してください。
- 証拠を集める: メールやチャットのやり取り、診断書なども証拠となり得ます。

© MoneyForward, Inc.