

知っておいてソンはない！？

経営者・人事担当者・一般労働者向け

知っていますか？
モラハラとパワハラの違い



2020年6月より、労働施策総合推進法が改正され、いわゆる「パワハラ防止法」が施行されています。

そのような中、たまに「パワハラとモラハラの違いって何ですか？」というご質問をお客様からいただきます。

モラルハラスメントとパワーハラスメントは、実は似て非なるものです。

その違いをご存知でしょうか。

本日はその違いについて、お伝えいたします。



それぞれの概念を確認し
てみましょう！

パワーハラスメントとは？

同じ職場で働く者に対して、**職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に**、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為です。

モラルハラスメントとは？

倫理や道徳に反した言動で、精神的苦痛を与える行為（**力関係や優位性にかかわらず**）です。

職場内の優位性とは？

「職場内の優位性」とは、上司から部下などの職務上の地位に限らず、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対してなど**人間関係や専門知識などの様々な優位性**も含まれます。

権限の差

上司 ⇒ 部下

先輩 ⇒ 後輩

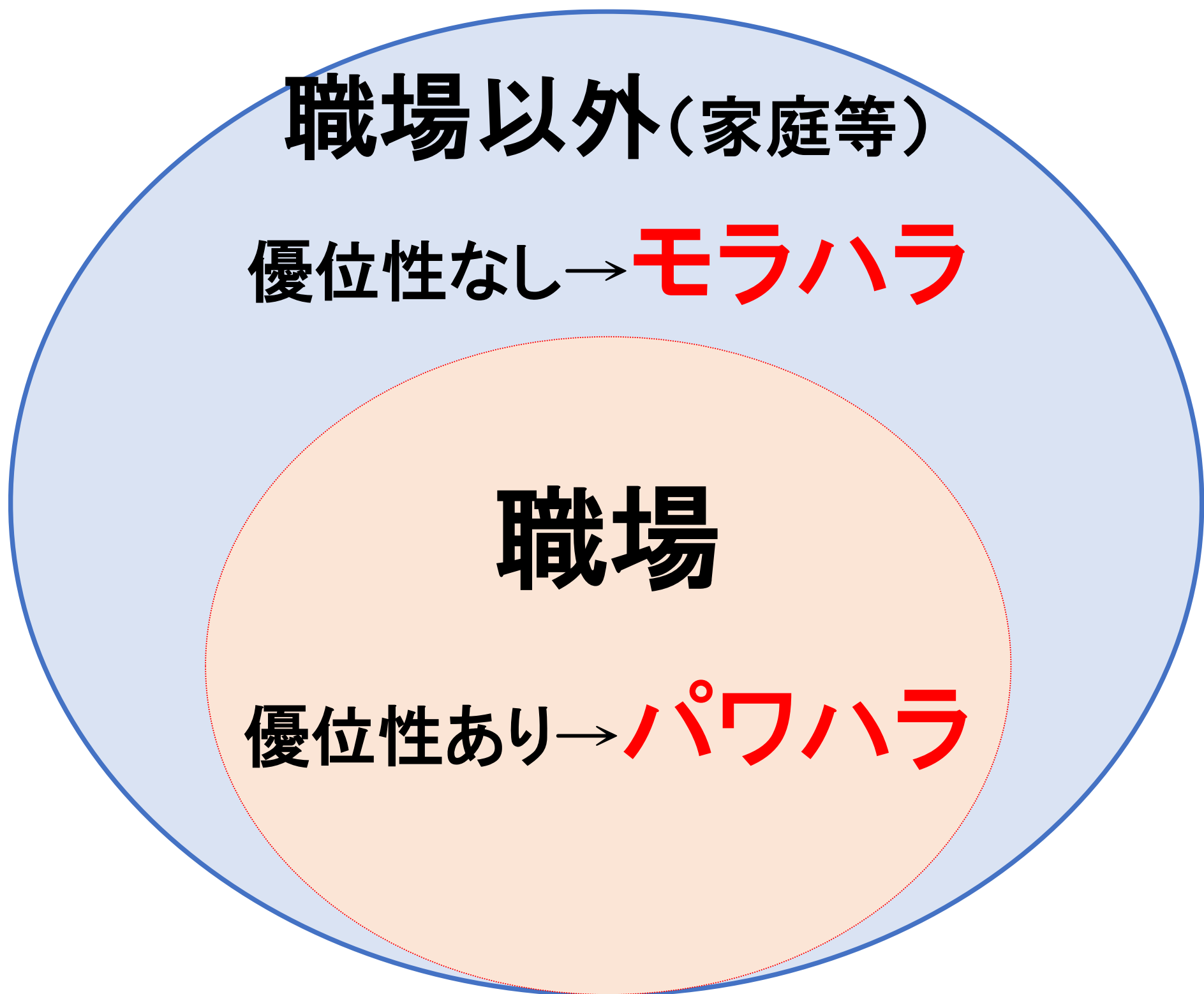
経験・能力の差

同僚 ⇒ 同僚

後輩 ⇒ 先輩

部下 ⇒ 上司

イメージとしては以下の通りです。



簡単に言いますと、「**優位性の有無**」
でその違いが明確になります。

例えば、一般家庭において「**優位性**」は認められません。

ゆえに一般家庭ではパワハラは発生しません。

なぜなら一般家庭だと、パワハラの大前提である**職務上の地位等が存在しない**からです。

※パワハラには該当しませんが、モラハラに該当することは、もちろんあります

※また、パワハラには該当しなくても暴力行為等は別の法律で裁かれます

また、パワハラの行為のほとんどは、モラハラの行為に該当するものとして定められています。ご参考までに以下の表を確認してみてください。

行為類型		被害の実例
①身体的な攻撃	暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> 足で蹴られる。 胸ぐらを掴む。髪を引っ張る。火の着いたタバコを投げる。
②精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> みんなの前で、大声で叱責。物をなげつけられる。ミスをみんなの前で、大声で言われる 人格を否定されるようなことを言われる。お前が辞めれば、改善効果が300万出るなど会議上で言われた
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> 挨拶をしても無視され、会話をしてくれなくなった。 他の人に「私の手伝いをするな」と言われた。
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> 終業間際に、過大な仕事を毎回押し付ける。 休日出勤しても終わらない業務の強要。
⑤過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> 従業員全員に聞こえるように程度の低い仕事を名指しで命じられた。 営業なのに買い物、倉庫整理などを必要以上に強要される。
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> 個人的な趣味のことを否定され、悪口を言われた。 個人の宗教を、みんなの前で言われ、否定、悪口を言われた。



「モラルハラスメント」の行為類型にも該当

初回、無料相談を行っております。
労務に関してなんでもお気軽にお問い合わせ
ください。

私たち、一般社団法人えがお・ワークラボは、

「顧客の真のニーズを感じ取り、
誠実に対応すること」

をモットーにお客様に寄り添った支援を行っています！

私たち「一般社団法人えがお・ワークラボ」は、組織の主役であるヒトが仕事観も働き方も自由に選択でき、仕事を通して人生を楽しめるような世の中を目指して各種支援・活動を行っています。労務・人事の専門家である社会保険労務士が多数在籍しており、人材開発・教育人材開発・教育、人事評価制度構築、法改正に関する最新情報の発信など、幅広いコンサルティングを手掛けています。