

職場のパワーハラスメント

◆パワハラの3つの定義

- ①優越的な関係を背景とした言動であって
- ①業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ①労働者の就業環境が害されるもの

上記の3要件を満たすものがパワーハラスメントと判断される

◆パワハラの6つの類型

身体的な攻撃

殴る、蹴るなどの
身体的な暴力

精神的な攻撃

侮辱、暴言など

人間関係からの切り離し

仲間外れ、無視など

過大な要求

明らかに達成不可能な
ノルマを課すなど

過小な要求

能力や経験に見合わない
作業ばかりさせるなど

個の侵害

プライベートな事柄に
過度に立ち入るなど

CHAPTER1

私がパワハラ？そんな覚えはありません！



厚生労働省の調査によると、職場におけるパワーハラスメントの相談件数の6割以上が「上司」によるものです。特に、実績や経験が豊富な管理者ほど、指導のつもりでも、適切な範囲を超えた言動をしてしまうケースが少なくありません。

パワハラは上司から部下へ行われるものだけではなく、部下から上司、あるいは同僚同士でも、業務の適正な範囲を超えた言動はパワハラとなるため、注意が必要です。

CHAPTER2

私は傷つきました！だからパワハラですよね？



ハラスメントという言葉が社会全体に浸透した一方で、本来パワハラにはあたらない行為でも「パワハラだ」と訴えるケースが増えています。しかし、自身が不服に感じて、その行為が「3つの定義」に当てはまらなければ、パワハラとは認められません。企業が健全に成長していくためには、指導する側だけでなく、指導を受ける側もパワハラの定義を正しく理解し、適切な指導が促進されるようにすることが大切です。

CHAPTER2 「グレイゾーン」と「リスペクト」

◆ハラスメントのグレイゾーンとは

ハラスメントとまでは言い切れないものの、相手に不快感やストレスを与える言動。アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が含まれていたり、無意識であってもハラスメントにつながる危険性があるので要注意。

◆ドラマ内でのグレイゾーンの例

時短勤務で働いている同僚に対し、
本人の意向を聞かずに「早く帰ったほうがいい」などと決めつけてしまう

上長が部下に対し、
有給の使い道を何気なく聞いてしまう

ITが苦手なベテラン社員に対して、
何度も質問された若手社員が嫌な態度を取ってしまう

◆リスペクト

職場におけるハラスメント、特にパワーハラスメントは、他者へのリスペクト（尊重）の欠如から生じることが少なくありません。例えば、職場での「おい、水谷!」という呼びかけ。水谷さんに対してリスペクトのある発言であると言えるでしょうか。これは、単に「ハラスメントになるから言ってはいけない」というルールとして捉えるのではなく、相手をひとりの人間として尊重し、敬意を持ったコミュニケーションを心がけるべきだという「リスペクト」の概念が広がっています。



MEMO

ワークシート

パワハラの3つの定義について、（ ）に当てはまる語句を答えましょう。

（ ）な関係を背景とした言動であって
（ ）かつ（ ）な範囲を超えたものにより、
労働者の（ ）が害されるもの。

他者に指導を行う際、業務の適切な範囲を超えたものとならないよう
どのようなことに気をつけようと思いますか？

無意識にハラスメントのグレーゾーン行為を行ってしまわないよう
日々どのようなことに気をつけるべきだと考えますか？

「リスペクトのある言動」とは、具体的にどのようなものがあるか
思いつくものを書いてみましょう。