

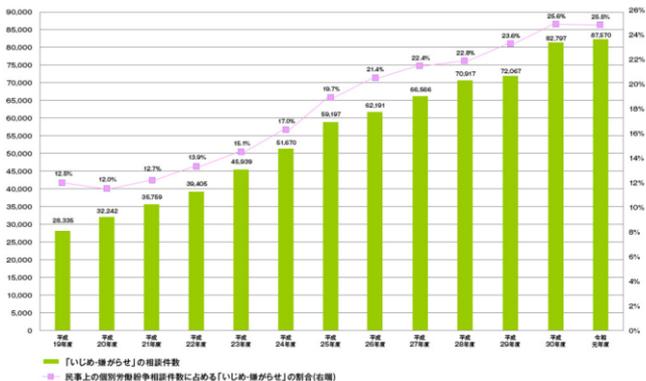


君はどうしてできないのか？
って上司に言われたの。
パワハラだわ！！



え？それはパワハラじゃなくて
注意されたんじゃないの？

都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・いやがらせ」に関する相談件数



残念なことに
年々相談件数が増えていますね。

コロナで在宅勤務
になったが、パワハラ
の件数は変わらず、
との報告もあるんじゃ



過去3年間にパワハラを受けた経験



厚生労働省/調査：令和2年10月実施 (n = 6,408)

労働者の約3割がパワハラを受けた経験ありと回答しています

上司に注意されたら
パワハラだ！っていう同僚が
いるけれど、そうなの？

いったいパワハラって
何だろう？



そうだな、定義が
はっきりしないとな。

それってパワハラ？

職場でのパワハラ定義とは？

職場内において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動で、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

①～③までの3つの要素を全て満たすものを指します

定義が...しかし、
いまひとつわかりにくいわ...

そうだね、
少しざっくりしているね。



では、もう少し
細かく見ていこう。



厚生労働省：あかるとい職場応援団

ハラスメントの基本情報「ハラスメントの定義」

パワハラの代表的な6つの言動の類型

1 身体的な攻撃



この根性棒で
気合を入れ
なおしてやる

- ・物を投げつけられ、身体に当たった
- ・足で蹴られたり、殴られる
- ・いきなり胸ぐらをつかまれ説教される

2 精神的な攻撃



本当にダメな奴だ
皆もそう思って
笑ってるぞ

- ・同僚の前で無能扱いする言葉を受けた
- ・皆の前で小さなミスで大声で叱責された
- ・必要以上に長時間にわたり、繰り返し叱る

3 人間関係の切り離し



ああ、みんな
おはよう！
お前はシカト

- ・理由もなく他の社員との接触や協力を禁じる
- ・挨拶しても、無視され、挨拶もしない
- ・根拠のない悪い噂を流され、話さない

4 過大な要求



これ、
今日中！
でも、残業も
しないように

- ・終業間際に、過大な仕事を毎回押しつける
- ・1人ではできない量の仕事を押しつける
- ・達成不可能な営業ノルマを常に与える

5 過小な要求



片づけたら
トイレ掃除と
と、床掃除も
頼むぞ。

- ・営業職なのに倉庫掃除を必要以上に強要
- ・事務職で採用されたのに、仕事は草むしり
- ・他の部署に異動させられ、仕事を与えない

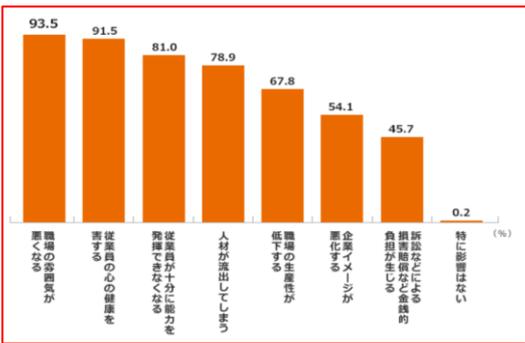
6 個の侵害



俺が管理してやるぞ

- ・個人所有のスマホを勝手にのぞく
- ・不在時に、机の中を度々勝手に物色する
- ・休みの理由を根掘り葉掘り聞く

パワハラによる職場への影響



ふたりは2022年4月から中小企業でも
パワーハラスメント対策が義務化
になったのは知っているかな？

ハイ、会社が取り
組むべき大きな課題
となりましたね。



パワハラは、会社にも
よくない影響が出てしまう。
絶対に無くすべきだよ！



とはいえ、「注意」と「パワハラ」
は境界線はつきにくい...
次は例を挙げてみてみよう

分かるかな、どれがパワハラ？

例1：人格を否定するような言動があった

そんな風だからモテないんだろ。

君は小学校をちゃんと卒業できたのかね？



は、はあ...

パワハラ

ポイント：業務と関係のないことまで責めない

例2：会社の業務内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者が、一定程度強く注意された

は、はあ...

なぜ、できなかったのかね。ここまでの作業は皆もできているのだから、効率を上げていきなさい！



パワハラではない

例3：相手の能力を否定し罵倒するような内容のメールを当該相手を含む複数の労働者あてに送信された

私が叱っている事を皆にも知らせよう、CCにいれて...ハイ、送信！

きみはのろのろしている能力が低い！この会社に必要ない！



パワハラ

例4：会社の業務内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者が、一定程度強く聞き取りされた

は、はあ...

全員やるように、とミーティング時も何度も言ったと思うが... どうしてやらなかったのか答えなさい。



パワハラではない

例5：他の労働者の前で大声で威圧的な叱責をくりかえされた

また、君か...！ さっきも言っただろう何度私に言わせたら気が済むんだ！！ミスしに来ているのか！



パワハラ

ポイント：注意する際は個別に行うべき

パワハラをされたら...



① 意思表示をする

パワハラをされても「耐えるだけ、何もしない、何をしても効果が期待できないから」と我慢する人が多くいますが、あきらめずに勇気を出して「やめてほしい」と行為者にはっきり意思表示することが大事です。

② どんなことをされたか記録する

パワハラと思われる行為をされた場合、5W「いつ・どこで・だれに何を・何のために」+1H「どのように」されたかを記録しておきます。事実確認や、気持ちの整理もできるようになります。

③ 周囲へ相談する

ひとりで悩まず、社内に相談できる相手がいたら相談しましょう。また、社外の外部相談窓口も利用してみましょう。

安全衛生のひろは2022年4月号
特集「ハラスメント対策」

パワハラによる影響

- ☞心のサイン：うつ状態、気力集中力の低下、不安、緊張、イライラ
- ☞体のサイン：首肩のコリ、食欲不振、不眠
- ☞行動のサイン：作業能率の低下、作業事故、アルコール依存、リストカット、自殺念慮

※いくつも該当するものがあつたら、注意が必要です

私の若い頃は、先輩や上司にこのくらい言われるのは当たり前であった...だから本人には説教程度、とっていたんだが...パワハラだと言われて、気づいたよ。



外部に相談窓口もあります

会社に相談窓口がない



会社には相談しにくいわ...



相談しても取りあってくれなかった

総合労働相談コーナー
(各都道府県労働局)

労働条件や労働問題について専門の相談員が面談あるいは電話で受け付けます

みんなの人権110番

差別や虐待、ハラスメント等、様々な人権問題に対して、電話で相談サポートします

こころの耳

メンタルヘルスに関する相談窓口や医療機関を紹介しています

パワハラを予防するために

わが社の目標はパワハラゼロ！

- ① トップのメッセージ
 - 組織のトップがパワハラをなくすべきと、明確に示す
- ② ルールを決める
 - 就業規則に関係規定を設ける・労使協定を締結する
 - 予防・解決についてのガイドラインを作成する
- ③ 実態を把握する
 - 従業員アンケートを実施する
- ④ 教育する
 - 研修や勉強会を実施する
- ⑤ 周知する
 - 組織の方針や取り組みについて周知・啓発する

ちょっと答えにくいけど、匿名なら...



パワハラを解決するために

- ① 相談や解決の場を設置する
 - 企業の内外に相談窓口を設置する
 - 職場の対応責任者を決めておく
 - 外部専門家と連携する
- ② 再発防止のための取り組み
 - 行為者に対する再発防止研修を行う



世代が違えば、そもそも考え方や価値観も異なりますよね。



よく話し合っ、お互いを理解していく気持ちが一番必要じゃよ。