



パワーハラ研修を始めます。

サンプルのため一部伏字にしています

ねらい

部下に厳しく指導するとパワハラと言われてしまうのではないか・・・？



上司

パワハラに関する基本的な知識をしっかりおさえ、
上司が部下に対して正しい指導を行い、自信を持って部下に
接することができるようになることを目指します。

ではまず、この研修のねらいについてお話しします。

最近「パワハラ」や「セクハラ」という言葉を、テレビやネットニュースなどで
日常的に見聞きするようになりましたよね。

「パワハラはよくないものだ」という認識が広がってきたのは、とても大事なことです。

ただその一方で、「業務上の指導」と「パワハラ」の境界が分かりにくい、
という声もよく聞きます。

例えば上司の立場だと、
「厳しく指導したらパワハラと言われるのではないか」
「ちょっとした注意でも、不快に思われたらパワハラになるのではないか」
と不安に感じて、部下に対して必要なことが言いづらくなってしまいうケースもあります。

また部下の側でも、上司の正当な指導や注意に対して、不快に感じたことをきっかけに
「パワハラではないか」と受け止めてしまい、相談につながるケースも見られます。

内 容

1. まずはちょっとしたテスト これってパワハラ？
2. 職場におけるパワハラとは
3. テストの解説
4. パワハラが及ぼす影響
5. ちょっとしたテスト パート2
なんで自分だけパワハラ？
6. 裁判事例から学ぶ
7. グループ討議
8. 指導のポイント
9. パワハラを受けたら
10. 会社がすべきこと

内容をご覧の通りです。

01

まずはちょっとしたテスト
これってパワハラ？

それでは、最初にパワハラに関するちょっとしたテストを試してみましょう。

1. まずはちょっとしたテスト

サンプルのため一部伏字にしています

これってパワハラ？

①上司の言動によって部下が「不快だ」「パワハラだ」と感じた場合、それはパワハラである。

はい ・ いいえ

② * * * * *
* * * * *
* * * * *

はい ・ いいえ

③ * * * * *
* * * * *
* * * * *

はい ・ いいえ

全部で3問です。
まだ研修前なので、分からなくて当然です。
今の理解度をチェックするつもりで、気軽にやってみてください。

では今から時間を計ります。
1分半です。スタートしてください。

<解答時間終了>

はい、では終了です。
解答をお伝えします。

①上司の言動によって部下が「不快だ」「パワハラだ」と感じた場合、それはパワハラである。

→【いいえ】

② * * * * *
* * * * *
* * * * *

→【 】

③ * * * * *
* * * * *

02

職場におけるパワハラとは

ではここから、「職場におけるパワハラとは何か」について見ていきます。

2. 職場におけるパワハラとは

パワハラ
とは

次の①～③を満たすもの

- ① **優越的な関係**を背景とした言動であって
- 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**

今後、職場で「これってパワハラかな？」と迷ったときは、これからお伝えする“定義”に立ち返って考えてみてください。

厚生労働省が公表している資料では、パワハラは次のように定義されています。

パワハラとは、

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- 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

この3つ、すべてに当てはまるものをいいます。

少し表現がかたいので、ここから分かりやすくかみ砕いていきます。

2. 職場におけるパワハラとは

サンプルのため一部伏字にしています

事例1

上司は、部下Aがミスをするたびに、みんなの前で叱責していた。
「バカだ」「もう辞めろ!」といった暴言を吐いたり、胸ぐらをつかんだり物を投げつけたりする行為が続いていた。

その結果、*****

指揮命令権がある上司
(優越的な立場にある)

暴言を吐く、胸ぐらをつかむ等の行為
(業務上必要かつ相当な範囲を超えている)

(労働者の就業環境が害された)



今の3つの条件すべてに当てはまるパワハラ的事例を、3パターンご紹介します。

「どの部分が①なのか、②なのか、③なのか」
という視点で聞いていただくと、理解しやすくなると思います。

【事例1】

上司は、部下Aがミスをするたびに、みんなの前で叱責していました。
「バカだ」「もう辞めろ!」といった暴言を吐いたり、胸ぐらをつかんだり、物を投げつけたりする行為が続いていました。

その結果、*****



では、この事例を先ほどの3つの要件に当てはめて見ていきます。

まず①「優越的な関係」です。

2. 職場におけるパワハラとは

サンプルのため一部伏字にしています

あなたのまわりにもありませんか？
こんなパワハラ。代表的な6類型

	代表的な言動の 類型		内容例
1	身体的な攻撃		暴行や傷害といった、身体に直接危害を加える行為。 ① 殴る、蹴る ② 相手に物を投げつける
2	精神的な攻撃		脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など、精神的にダメージを与える行為。 ① 人格を否定するような発言 ② 必要以上に長時間、厳しい叱責を繰り返す ③ 他の人の前で、大声で威圧的に叱責する

厚生労働省のハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場の応援団」より
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/harassment_list/power-hara/#section02

次に、「あなたのまわりにもありませんか？こんなパワハラ」です。

厚生労働省が運営する「あかるい職場応援団」というサイトでは、
パワハラを6つの類型に分けて紹介しています。

テレビなどでパワハラのニュースが取り上げられるときも、

【身体的な攻撃】

暴行や傷害といった、身体に直接危害を加える行為です。

例えば、

- ・殴る、蹴る
- ・相手に物を投げつける

といった行為がこれに当たります。

4. パワハラが及ぼす影響

サンプルのため一部伏字にしています

被害者

■ 人格や尊厳を傷つけられる

■ 仕事への意欲や自信の喪失

■ * * * * *

■ * * * * *

■ * * * * *



まずは、被害者にどのような影響があるのかを見ていきます。

ここは、「もし自分がパワハラをしてしまったら、相手に何が起こるのか」という視点で聞いてみてください。

パワハラを受けることで、
人格や尊厳が傷つけられ、仕事への意欲や自信が少しずつ失われていきます。

その状態が続くと、

* * * * *

* * * * *

「そこまでつらいなら、会社を辞めればよかったのに」

ただ実際には、強いストレスを受け続けることで、
「休む」「辞める」「誰かに相談する」といった判断が難しい状態になることがあります。
。

上司の仕事
の与え方

大量の仕事任せ、自分は定時で帰る

Aさんが残業すると

なぜそんなに時間がかかる！



では、実際に上司がどのような言動をしていたのか、一部を見ていきます。

まずは、業務の与え方に関するものです。

- ・Aさんに大量の仕事任せ、自分は定時で帰る
- ・Aさんが残業すると「なぜそんなに時間がかかる！」と叱責

このように、どちらにしても叱責される状況や、明らかに無理のある指示が続いていました。

その結果、*****

8. 指導のポイント

サンプルのため一部伏字にしています

指導や注意をする時に
振り返ろう

■ 自分の態度や感情はどうか？

×	イライラして攻撃的、*****
○	*****

■ *****

×	*****
○	*****

■ *****

×	*****
○	*****

まず1つ目のポイントです。

■ 自分の感情や態度はどうか？

部下のミスが続くと、イライラしたり、怒りや不安が出てくることは自然なことです。

ただ、その感情のまま指導してしまうと、
どうしても

- ・攻撃的
・*****
- ・*****

な伝え方になりがちです。

そうすると、部下には
「*****」
という印象しか残らず、改善にはつながりません。

大切なのは、

2つ目です。