



改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が令和2年6月1日から大企業で、令和4年4月1日から中小企業の義務になります！パワハラ防止法は、パワハラの基準を法律で定めることで、具体的な防止措置を企業に義務化することを目的に作られています。では、職場における「パワーハラスメント（パワハラ）」とは何でしょうか？



パワハラとは、『同じ職場で働くものに対して、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又は職場環境を悪化させる行為』をいいます。

パワハラは、上司から部下に対して行われるというイメージがありますが、先輩から後輩、同僚間、部下から上司、正社員からパート等の非正規職員に対しても行われます。

職場内の何かしらの優位性を持つ強者の嫌がらせ といえます。



パワーハラスメントの6つのタイプ[°]（出典：厚生労働省「あかるい職場応援団」）

①身体的な攻撃



殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける。

②精神的な攻撃



人格を否定するような言動を行う。必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す。

③人間関係からの切り離し



特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。1人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

④過大な要求



新入社員に必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し、厳しく叱責する。業務とは関係のない私用の雑用の処理を強制的に行わせる。

⑤過小な要求



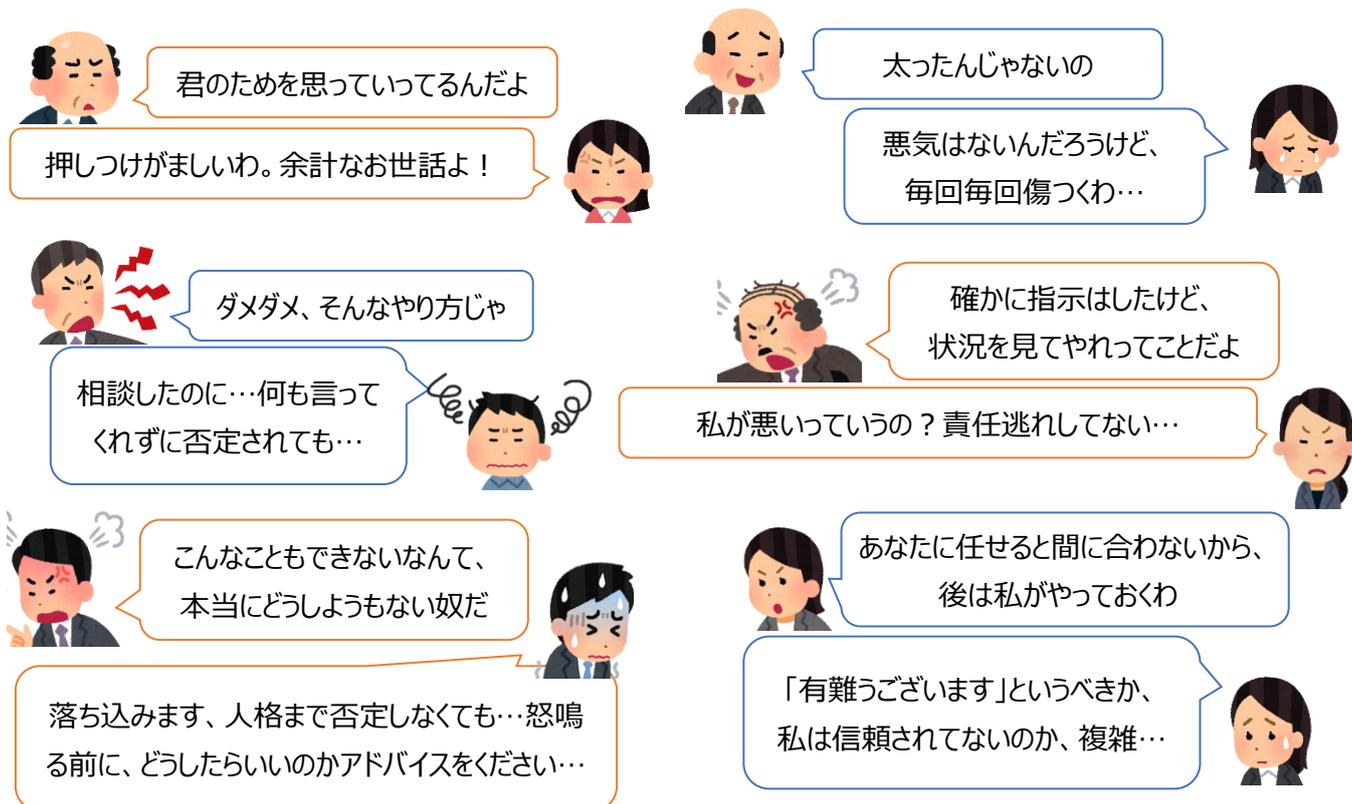
管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。

⑥個の侵害



労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

こんな言動ってどうなんだろう？



パワハラ被害者にも加害者にもならないために、自分自身を振り返ってみましょう

①コミュニケーション不足になっていませんか？

誰かに対して、口調や態度が厳しくなった時、「自分が、誰に対して、何にイライラしているのか」を考えてみましょう。原因が明らかになれば、職場内で話し合い、対策を立てることが出来ます。また、パワハラをしている本人には自覚がないことが多いので、周りの人が指摘してあげられる人間関係を日頃からつくっておきましょう。

②上から目線になっていませんか？

管理職、職歴、雇用形態、なんとなく発言力のある人など、職場では優位性が生まれます。もし、自分が優位な立場にあるのなら、「**相手を尊重した言動**」に心がけましょう。

③相手を先入観で見えていませんか？

マイナスの決めつけた評価で接していると言動にも現れます。一度主観を取っ払って、**相手の良いところに目を向けてみましょう**。そして、その良いところを意識した言動をとってみてください。

④上の者は下の者をいじっていいと決めつけていませんか？

「いじる」という行為が成り立つのは、「**信頼関係ができています**」時です。相手はどう感じているのかを考えた言動をとるようにしましょう。

⑤自分への不安や、自分の立場にプレッシャーを感じてませんか？

人からの評価は一旦わきに置いて、自分自身を見つめ直しませんか？「なりたい自分」をイメージし、実現するための行動をとってみましょう。そして、自分の頑張り認め、時には自分自身にご褒美をあげてみては。