



「これってパワハラ？」 ～現場で悩みがちなハラスメントのグレーゾーン特集！（前編）



2019年の5月に成立した労働施策総合推進法の改正に伴い、2020年6月より、職場でのパワーハラスメント（パワハラ）防止が事業主の「義務」となりました（※）。パワハラ相談窓口の設置や発生後の再発防止策の実施等、既に対策を講じているという組織も多いのではないのでしょうか。

（※）大企業のみ。中小企業のパワハラ防止義務化は2022年4月より、それまでは努力義務。

しかし、どんなに「組織」レベルの施策が取られていたとしても、実際にハラスメントが起きるのは「現場」です。現場の部下育成に携わる管理職層の方からは、どこまでなら"指導"と認められ、どこから"パワハラ"になるのか、日々迷いながら指導にあたっている、という声もお聞きします。

ちなみに、厚生労働省では例として以下6つの「パワハラの類型」を紹介しています。

[1] 身体的な攻撃（暴行・傷害） [2] 精神的な攻撃（脅迫・暴言など） [3] 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視） [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） [5] 過小な要求（実力や経験とかけ離れた簡易な業務を命じたり、仕事を与えないなど） [6] 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）参考:厚生労働省 職場におけるパワーハラスメントについて<https://www.mhlw.go.jp/stf/sei...>（最終アクセス2020年7月8日）

「これらの類型に明らかに当てはまるような事例なんて、うちの部署にはない」そう感じる方も多いかもしれませんが、しかし、上司からすれば何とも思わないような行為でも、部下の立場ではどう感じるか、検証したことはありますか？

そこで今日は、上司と部下との間で実際にありがちなやり取りの中から、「これってひょっとしてハラスメント？」という"グレーゾーン"になりそうなケースをいくつかご紹介いたします。

「つい言ってしまうがちな一言」「部下への配慮のつもりの一言」がハラスメントになっているかもしれない!? という具体例に触れていただくことで、ハラスメントへの感度を高めるきっかけになれば幸いです。

【ケース1】元気がなさそうな部下に対し、励ましのつもりで「しっかりしろよ！」と頭を叩いた。それに対して部下は、苦笑いをして「すみません」と肩をすくめていた。

上司は激励したつもりでも、頭を叩くという行為は、パワハラにおける「身体的な攻撃」、あるいは「精神的な攻撃」となっている可能性があります。

いわゆる体育会系の組織風土で育ってきた上司世代の場合は特に、つい強い口調で部下を責めるような言い方をしてしまうがちです。仮に「頭を叩く」といった行為がなかったとしても、若い世代の部下は「励まされた」と感じるどころか、逆に「叱責され、落ち込ませられた」と感じ、パワハラと訴えるケースもあります。

ミスが続いているなど、元気をなくす原因があるなら、それを解消するための指導は必要ですが、他のメンバーがいる前で部下を問い詰めるのはもちろんNGです。ミーティングルームなど別室に呼ぶ、といった配慮をしたうえで、ミスをした原因と再発防止の対策について議論し、具体的かつ適切な助言を与えましょう。

【ケース2】酒の席でつまらなさそうにしている部下に対し、「向こうも呼ばれても嬉しくないだろう」と、飲みに行く機会があっても声をかけなくなった。部下も同僚に「宴会などの行事は嫌いで出たくない」と言っているらしい。

特定の社員に対してだけ、仕事の指示を出さなかったり、ミーティングに呼ばなかったりするのには、「人間関係からの切り離し」というパワハラに該当します。勤務時間外の「宴会」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。

今回のケースでは、本人が宴会に自分だけ呼ばれないことを好都合と感じている可能性もなくはありません。しかし、部下の「宴会などの行事は嫌いで出たくない」という発言をストレートに受け取ってよいかは考慮すべきです。たとえ本人が本当に宴会嫌いだとしても、自分だけ呼ばれないという事実に対して疎外感を感じている可能性はあります。

そこで上司には、「酒の席でつまらなそう」という思い込みを排除しメンバー全員に声をかけるという配慮が必要です。最近の若手は普段からお酒を飲まない人も多いので、「食事会」を企画してもよいかもかもしれませんね。

株式会社インソース より

【M&A Online 無料会員登録のご案内】6000本超のM&A関連コラム読み放題!!
M&Aデータベースが使い放題!!登録無料、会員登録はここをクリック