

質問に お答えします

● パワハラにならない叱り方 ●

事です。「パワハラ」は部下の自尊心を傷つけますが、「指導」は部下の成長を促すものです。まず、この違いを見極めておくことが大事です。

都道府県労働局における民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・いやがらせ」に関する相談は右肩上がりが増加、平成28年度は平成14年度の10・7倍に達しており平成24年度以降は、すべての相談の中で最多となっています。

問 パワーハラスメントという言葉が社会にあふれています。言葉だけが独り歩きして現場の管理者や上司が「パワハラ」と言われるのを恐れ、本来に必要な指導をためらっているように思います。実際の職場においては、どこまでが指導で、どこからがパワハラになるのか境界が分かりません。どのように指導すべきなのでしょう。

答 部下の指導も管理監督者（上司）の重要な仕事

また、嫌がらせ、いじめ、暴行を受けたことによる精神障害の労災申請・認定件数も増加傾向にあり、職場のパワーハラスメントは大きな社会問題となっているのです。「職場のいじめ・嫌がらせに関する円卓会議ワーキング・グループ」報告（平成24年1月）では、職場のパワーハラスメン

トの概念を「同じ職場で働く者に対して、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」と定義され、その典型例として『6つの行為類型』(1)身体的な攻撃、(2)精神的な攻撃、(3)人間関係からの切り離し、(4)過大な要求、(5)過小な要求、(6)個の侵害、を示しています。

その後、厚生労働省雇用環境・均等局長が開催する「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」が、今年3月に検討結果を取りまとめました。この報告書は、「職場のパワーハラスメントの概念」として次の①～③の要素のすべてを満たすもの、と整理しています。

①優越的な関係に基づ

いて（優位性を背景に）行われること、②業務の適正な範囲を超えて行われること、③身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

そして、「一見『6つの行為類型』に該当しそうな行為であっても、①～③の要素のいずれかを欠く場合であれば、職場のパワーハラスメントには当たらない場合があることに留意する必要があります」としています。

指導する方にそのつもりがなかったとしても、パワハラと判断されるケースがあります。一方、ちよつとしたことに対し

でも部下が過敏に反応しパワハラだと勘違いすることも増えてきています。このような状況下、部下に対してパワハラにならない叱り方として「かりてきたねこ」という語呂合わせが企業研修、ビジネス誌、テレビ番組等で引用され続けています。

か 感情的にならない理由を話す
り 手短かに
て キャラクターに触れない
き 他人と比較しない
た 根に持たない
ね 個別に叱る
こ

（出典 渡部卓著『折れやすい部下の叱り方』（日本経済新聞出版社）相手の立場・心情を理解し心に余裕をもって接し、上手に指導したいものです。

「ハラスメント防止管理者研修」

— 各種ハラスメントの防止対策を学ぶ —
平成30年7月12日（木）・10月11日（木）
13・30 / 16・30 当協会3階大会議室
問合先 当協会総合受付（☎052196111666）