

弁護士・ビジネスコーチ 波戸岡光太

数あるハラスメント要素をすべて満たすもので、パワハラはわのと記されています。さらに難しくハラスメントです。なぜなら、パワハラは幅の広い概念だからです。今回は、パワハラを難しく、パワハラに当たらなく、業務上必要かつ相当な範囲を超えた行為がパワハラになることを説明します。

### パワハラは幅のある概念

2022年4月から

中小企業も適用対象となったパワハラ防止法には、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であること、①から③の三つの要件をすべて満たすことが役割として求められます。たとえ受け手が不満に感じたと、指示や指導が業務上必要かつ相当な範囲で行われれば、パワハラには当たりません。その範囲は、その状況や関係性によって変わってきます。

## パワハラは幅のある概念

▼いつものまにかパワハラに

また、よくありがちなのが、指導のつもりがパワハラになっていくケースです。上司は良かれと思って一生懸命指導しているつもりが、いつものまにか度を超えてしまうのです。

足らざるわけではない、気づいたらパワハラになっていることが解決を難しくさせています。

このように、パワハラには、自分で気づかぬうちに、自分では気づかないという怖さがあります。さらに、コトの問題ではなく、指導ではなく個人批判、人格否定になってしまいうこともよくあるケースです。本来であれば仕事という「コト」に対して指導をするべきなのに、次第に、「こんなこともいいよ」といって、不適切な言葉やまぎれこませてしまっている。「君はほめられない」といわれることがあります。

例えば、騒音のある工場現場で大声で指示を出すのと、静かなオフィスで大声で指示を出すのでは、同じ大音量でも意味が異なります。工事現場では大声を出す必要があり、これを伝えないこともありません。会社では、上司は自らの職位に応じて権限を発揮し、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるものであり、①から③の三つの要件をすべて満たすことが役割として求められます。たとえ受け手が不満に感じたと、指示や指導が業務上必要かつ相当な範囲で行われれば、パワハラには当たりません。その範囲は、その状況や関係性によって変わってきます。

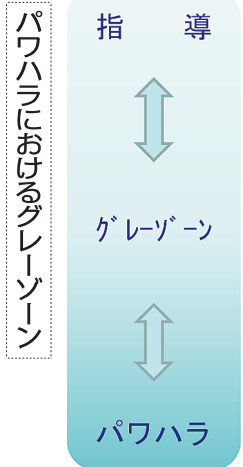
もう一つ、パワハラを引起こす要因として、「アンコンシャス・バイアス（自覚のない思い込み）」というものがあります。これは、自身これまでの知識や経験、価値観などがベースとなり無意識レベルで起る認知のゆがみです。皆さんは「医者」と聞くと白衣を着た男性を思い浮かべたり、箸の使い方や日本語が流暢な欧米人を見ると少し驚いたりしませんか？それが「アンコンシャス・バイアス」です。職場においても「たぶん部下は厳しく指導したほうがいい」「自分だって怒られながら育ててきた」「定時で帰る社員を見るとやる気が疑う」など、かつて自分が経験したことに基づいて、当然の基準となっていて、早期発見、早期解決が求められることもあります。

例えば、指導のつもりで熱が入りすぎ、語気が荒々しくなってしまうたり、不適切な言葉やまぎれこませてしまっている。「君はほめられない」といわれることがあります。

また、無意識であるがゆえに、本人がそれを見逃す傾向があります。パワハラを引起こす要因として、「アンコンシャス・バイアス（自覚のない思い込み）」というものがあります。これは、自身これまでの知識や経験、価値観などがベースとなり無意識レベルで起る認知のゆがみです。皆さんは「医者」と聞くと白衣を着た男性を思い浮かべたり、箸の使い方や日本語が流暢な欧米人を見ると少し驚いたりしませんか？それが「アンコンシャス・バイアス」です。職場においても「たぶん部下は厳しく指導したほうがいい」「自分だって怒られながら育ててきた」「定時で帰る社員を見るとやる気が疑う」など、かつて自分が経験したことに基づいて、当然の基準となっていて、早期発見、早期解決が求められることもあります。

例えば、騒音のある工場現場で大声で指示を出すのと、静かなオフィスで大声で指示を出すのでは、同じ大音量でも意味が異なります。工事現場では大声を出す必要があり、これを伝えないこともありません。会社では、上司は自らの職位に応じて権限を発揮し、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるものであり、①から③の三つの要件をすべて満たすことが役割として求められます。たとえ受け手が不満に感じたと、指示や指導が業務上必要かつ相当な範囲で行われれば、パワハラには当たりません。その範囲は、その状況や関係性によって変わってきます。

また、無意識であるがゆえに、本人がそれを見逃す傾向があります。パワハラを引起こす要因として、「アンコンシャス・バイアス（自覚のない思い込み）」というものがあります。これは、自身これまでの知識や経験、価値観などがベースとなり無意識レベルで起る認知のゆがみです。皆さんは「医者」と聞くと白衣を着た男性を思い浮かべたり、箸の使い方や日本語が流暢な欧米人を見ると少し驚いたりしませんか？それが「アンコンシャス・バイアス」です。職場においても「たぶん部下は厳しく指導したほうがいい」「自分だって怒られながら育ててきた」「定時で帰る社員を見るとやる気が疑う」など、かつて自分が経験したことに基づいて、当然の基準となっていて、早期発見、早期解決が求められることもあります。



指導  
グレーゾーン  
パワハラ

### アンコンシャス・バイアス



これは、自身これまでの知識や経験、価値観などがベースとなり無意識レベルで起る認知のゆがみです。皆さんは「医者」と聞くと白衣を着た男性を思い浮かべたり、箸の使い方や日本語が流暢な欧米人を見ると少し驚いたりしませんか？それが「アンコンシャス・バイアス」です。職場においても「たぶん部下は厳しく指導したほうがいい」「自分だって怒られながら育ててきた」「定時で帰る社員を見るとやる気が疑う」など、かつて自分が経験したことに基づいて、当然の基準となっていて、早期発見、早期解決が求められることもあります。