

パワーハラスメント

相談内容

入社して2年目になりますが、上司の私に対する言動が、他の同僚と比べて、厳しく、同じようなミスをして、私だけが叱られます。接客中でも怒鳴られたり、個人的なことにも干渉してきます。会社に行くのがとても辛いです。上司からのパワハラにどのように対処したらいいのかわかりません。

お答え

職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる、優越的な関係を背景とした言動であって、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をいいます。

「優越的な関係を背景とした」言動とは、業務の遂行に当たって抵抗又は拒絶できない関係を背景として行われるものを指します。「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない又はその態様が相当でないものを指します。「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、看過できない程度の支障が生じることを指します。

職場におけるパワーハラスメントは、①身体的な攻撃（暴行・傷害）、②精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）、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（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）、⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）に類型されます（すべてではありません）。【厚生労働省：事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針】

また、パワーハラスメント防止対策に関する法改正が行われ、令和2年6月1日から（中小企業は令和4年4月1日から）、職場におけるパワーハラスメントを防止するために、相談体制の整備、被害を受けた労働者へのケアや再発防止等が義務づけられることとなっております。

あなた自身が、パワーハラスメントを受けていると感じているのなら、次のような対応を考えてみてはいかがでしょうか。

ア 信頼できる同僚や他の上司に相談する。

イ 上司は気づかず行動している場合があるので、相手に自分が嫌な思いをしているということを伝える。

ウ 会社に相談窓口があれば、上司について相談し、その対応措置を求める。

エ 会社の対応に期待できない場合は、労働組合へ相談し、支援を求める。

オ 上司の言動がひどくなっていくようであれば、法的手段を念頭に、上司から受けた具体的な事実（日時、内容等）を記録しておく。

なお、労働委員会には、個々の労働者と使用者とのトラブル解決のための「あっせん制度」もございますので、ご相談ください。

とにかく、一人で悩まないことが大切です。