

上司・管理職向け パワーハラスメント研修

パワーハラスメント研修を始めます。

「パワーハラスメント」略して、「パワハラ」。
研修の中では「パワハラ」という言葉を使っていきます。

ねらい

部下に厳しく指導するとパワハラと
言われてしまうのではないか・・・？



上司

パワハラに関する基本的な知識をしっかりおさえ、
上司が部下に対して正しい指導を行い、自信を持って部下
に接することができるようになることを目指します。

では、パワハラ研修のねらいについてです。

最近では、「パワハラ」や「セクハラ」という言葉を毎日のようにテレビやネット
ニュース等で見聞きするようになりました。

「パワハラは悪いことだ」という認識が広がったのは良いことですが、その一方で
「業務上の指導」と「パワハラ」の境界線が曖昧なため、

今回の研修では、このような疑問や不安を解消するためにパワハラとは何か？と
いった基本的知識をしっかりおさえます。

その上で、「指導のポイント」について学んでいきます。

上司が部下に対して正しい指導を行い、自信を持って部下に対応できるようになる
ことを目指します。

内 容

1. まずはちょっとしたテスト これってパワハラ？
2. 職場におけるパワハラとは
3. テストの解説
4. パワハラが及ぼす影響
5. ちょっとしたテスト パート2
なんで自分だけパワハラ？
6. 裁判事例から学ぶ
7. グループ討議
8. 指導のポイント
9. パワハラを受けたら
10. 会社がすべきこと

内容をご覧の通りです。

01

まずはちょっとしたテスト
これってパワハラ？

4

それでは、最初にパワハラに関するちょっとしたテストをしてみましょう。

1. まずはちょっとしたテスト

これってパワハラ？

①上司の言動によって部下が不快だ、パワハラだと感じたら、パワハラである。

はい ・ いいえ

②*****

はい ・ いいえ

③*****

はい ・ いいえ

まだ研修前なので、分からなくて当然ですが、パワハラに関する理解度を
チェックするため解いてみましょう。

では今から時間を計ります。1分半です。始めてください。

<解答時間終了> では、終了です。解答をお伝えします。

①上司の言動によって部下が不快だ、パワハラだと感じたら、パワハラである。

【*****】

②*****

【*****】

③*****

【*****】

いかがでしょうか？ここで間違っていたとしても何も気にしないでください。
なぜ、この答えになるのかは今から研修を受けていくうちに分かっていくと思
います。またある程度、研修を進めた段階で解説も行いたいと思います。

02

職場におけるパワハラとは

6

では、まずは「職場におけるパワハラとは」です。

2. 職場におけるパワハラとは

パワハラ
とは

次の①～③を満たすもの

- 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**

7

今後、職場の中で「これってパワハラ？」と疑問に思ったときは、今から説明するパワハラの定義を振り返って考えてみてください。

厚生労働省が公表している資料によると、このように書かれています。

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

この3つ全て満たすものがパワハラです。

少し難しい表現なので、かみ砕いて説明していきます。

2. 職場におけるパワハラとは

事例 1

上司は部下 A がミスをするたびに、みんなの前で叱責。
「バカだ」「もう辞めろ！」と胸ぐらをつかみながら怒鳴ったり、物を投げつけたりすることが続き、

指揮命令権がある上司
(優越的な立場にある)

(業務上必要かつ相当な範囲を超えている)

(労働者の就業環境が害された)



今の3つの条件全てを満たすパワハラの事例を3パターン紹介します。
3つの条件に当てはまっていることを確認しながらお聞きください。

【事例 1】



上司は部下 A がミスをするたびに、みんなの前で叱責。
「バカだ」「もう辞めろ！」と胸ぐらをつかみながら怒鳴ったり、物を投げつけたり
することが続き、

まず、上司は指揮命令権があり部下よりもパワーを持っているため、「優越的な
立場」に該当します。

そしてその「優越的な立場」を背景に、「バカだ」「もう辞めろ！」と暴言を吐く
ことや胸ぐらをつかむなどの行為を行ったわけですが、この部分が*****

2. 職場におけるパワハラとは

あなたのまわりにもありませんか？
こんなパワハラ。
代表的な 6 類型

	代表的な言動の 類型		内容例
1	身体的な攻撃 暴行・傷害		① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける
2	精神的な攻撃 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言		① 人格を否定するような言動を行う ② 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返し行う

厚生労働省のハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場の応援団」より
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/pawahara-six-types/>

9

次に、「あなたのまわりにもありませんか？こんなパワハラ」ということで、厚生労働省が「あかるい職場の応援団」というハラスメント対策の情報サイトで代表的な6つの類型のパワハラを紹介しています。

テレビ等でパワハラニュースが取り上げられる時に専門家はよく、

ではまず1つ目。【身体的な攻撃】「暴行・傷害」を行うことです。

例えば、①殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける

このような行為を【身体的な攻撃】といいます。

これ以外にも、*****

2つ目、【精神的な攻撃】「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言」を行うことです。

例えば、①「バカだ」「給料泥棒」「死ね」など人格を否定するような言動を行う

②必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返し行う このような行為を【精神的な攻撃】といいます。

これ以外にも、*****

部下が仕事で繰り返しミスをするれば、上司が厳しく指導することが必要な場面もあります。

ミスに対する指導であれば、

04

パワハラが及ぼす影響

10

では次は「パワハラが及ぼす影響」です。

4. パワハラが及ぼす影響

被害者

■ 人格や尊厳を傷つけられる

■ 仕事への意欲や自信の喪失

■ *****

■ *****

■ *****



職場でパワハラが起こるとどのようなになるか？

被害者、パワハラをした行為者、会社の順にみていきます。

まずは、被害者に及ぼす可能性がある影響についてです。

もし自分がパワハラを行ってしまった場合、

パワハラにより、

人格や尊厳を傷つけられ、仕事への意欲や自信がなくなっていく、

そして次第に

05

裁判事例から学ぶ

では次に、実際にあったパワハラ¹の裁判事例を紹介します。
この裁判事例を通して、2つのことを学ぶ機会にしてください。

1つ目は、

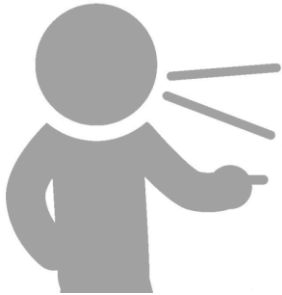
2つ目は、

5. 裁判事例から学ぶ

上司の言動

大量の仕事を与え、自分は定時に帰る。
Aが残業すると

なぜそんなに時間がかかる！



では、裁判で上司のパワハラが認められたわけですが、この上司はAさんにどのような言動を行っていたのでしょうか？一部のみお伝えします。

Aさんに大量の仕事を与え、自分は定時に帰る。

Aさんが残業すると、「なぜそんなに時間がかかる！」と叱責。

08

指導のポイント

14

次は「指導のポイント」についてです。

本人は指導や注意と思ってしていたことでも実はそれは*****

8. 指導のポイント

指導や注意をする時に
振り返ろう



自分の態度や感情はどうか？

<input type="checkbox"/>	イライラして攻撃的、*****
<input type="checkbox"/>	*****

<input type="checkbox"/>	*****
<input type="checkbox"/>	*****

<input type="checkbox"/>	*****
<input type="checkbox"/>	*****

15

まず、指導や注意をする時に、

■ 自分の感情や態度はどうか？

部下のミスや失敗が多発していれば、イライラしたり怒りの気持ちがわいてきたり、不安感を感じたりすることもあるかもしれません。自分がそのような感情になっているときに部下に対して指導をしてしまうと攻撃的、威圧的、批判的といった態度になり、部下からも*****

