



## ハラスメントの要因となる「当たり前」

### 【研修について】

- ・ 本研修の目安時間は、15分間です。
- ・ 講師の指示に従って、本資料を読み進めてください。  
(勝手に本資料を読み進めないでください。)

### 【本研修の目的】

- ・ 隣の人や、後ろの人と**意見交換をしながら**、学ぶことを目的としています。積極的に発言しましょう。

## はじめに

ハラスメントの要因のひとつとして、行為者が相手に対して、「自分の考え方は当たり前だ」「相手はこのような行動するのが当然だ」といった思い込みを押し付けることが挙げられます。

自身の経験に基づく「当たり前だ」という思い込み自体は、誰にでもあるものです。

今回の研修では、パワハラとマタハラの事例を用いて、「当たり前」の認識が自分と他人で違うことがあることや、「当たり前」という思い込みによるハラスメントを防止するにはどうすればよいかを学びます。

## ケース1: パワハラの原因になる「当たり前」

管理職であるAさんは、「部下が成果を出すためには、高い目標が必要だ」「成果を出すために部下が努力するのは当たり前」と考えています。

部下には非常に高い目標を設定し、部下が目標達成について相談をしても「努力が足りない」「自分で考えなさい」と言って、相談に乗ることもありません。



Q1

Aさんの言動は、どのような問題を引き起こす  
おそれがあるでしょうか？

A

1

**次のような問題を引き起こすおそれがあります。**

### **部下が体調を崩す、心の病気にかかる**

部下は、「自分で考えなさい」と言われるだけで適切な指導もないまま、高い目標だけが与えられた状態となり、ストレスによって体調を崩したり、心の病気にかかってしまったりするおそれがあります。

### **作業効率が低下する**

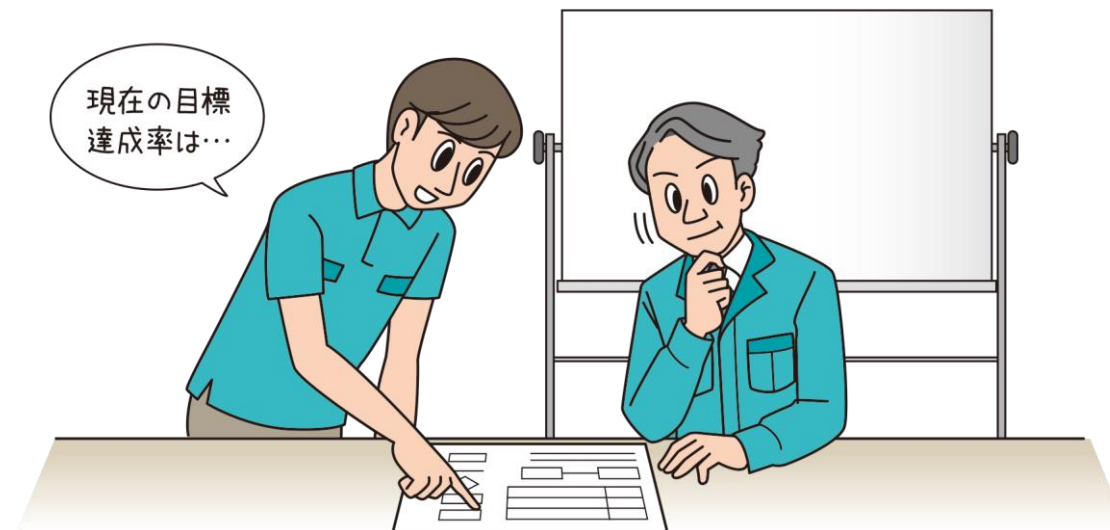
部下は、「努力が足りない」と叱咤されるばかりで、効率のいい方法が見つけられず、作業ミスを繰り返すおそれがあります。

### **上司と部下のコミュニケーションが悪化する**

反抗的な態度をとったり、上司に叱られたくないあまり実績をごまかして報告したりするなど、上司と部下の意思疎通が困難になるおそれがあります。

## Aさんの「当たり前」の問題点

Aさんの「成果を出すために、努力するのは当たり前」という考えは、間違いとはいえません。しかし、部下に努力を強いるだけなのは、間違いです。Aさんは、部下が目標を達成するために進捗を確認し、部下に迷いが見えれば積極的にアドバイスするなど、適切な支援をするべきです。



## こんな考え方は「当たり前」ですか？

ほかにも、次のような考え方が、パワハラの原因になることがあります。

例	説明
二度とミスをしないように、ミスをした部下や後輩を、厳しく怒鳴るのは「当たり前」	部下や後輩がミスをしたからといって、感情的になって怒鳴るのは適切な指導とはいえません。冷静になり、ミスを防止する手段を部下と検討しましょう。
自分は厳しく指導されて成長してきたので、部下や後輩に厳しく指導するのは「当たり前」	過去の指導方法が現在も効果的とは限りません。指導方法は、相手の能力や性格、業務の内容などに合わせて柔軟に変更しましょう。
成果を出すために長時間労働することは「当たり前」	長時間労働は生産性の低下を招きます。上司は、部下ができるだけ短い労働時間で成果を出せるようにアドバイスしましょう。

## ケース2: マタハラの原因になる「当たり前」

Bさんの後輩は妊娠中で、体調不良による遅刻や早退が多くなってきました。

ある日、そんな状況を不満に感じた先輩社員のBさんは、「私が妊娠中は、あんなに遅刻や早退はしなかった」「少しくらい我慢して働くのが当たり前」と後輩や周囲に聞こえるような大きな声で言いました。



Q2

Bさんの言動は、どのような問題を引き起こすおそれがあるでしょうか？



A

2

**次のような問題を引き起こすおそれがあります。**

### **後輩が無理をして体調を崩す**

後輩はBさんの発言を受けて無理をしてしまい、精神的に追い詰められたり、体調を崩してしまったりするおそれがあります。

### **後輩の名誉が傷つく／後輩が職場にいつらくなる／ 妊娠に対する誤った考え方が職場に広まる**

Bさんの発言を聞いた職場の人は、「出産経験のあるBさんの言うことなら正しいのだろう」と思い、後輩の遅刻や早退を甘えではないかと考えるおそれがあります。

## Bさんの「当たり前」の問題点

Bさんは、自身が妊娠したときには具合があまり悪くならなかったため、自分の体験が他の人にも当てはまると考えたのかもしれませんが。このため、少しでも体調が悪くなる人を見ると、「多少体調が悪くなったくらいで遅刻や早退をするなんて甘えている」と感じた可能性があります。

Bさんのような考え方を持っていると、これから産休の取得や時短勤務を考えている従業員が言い出しづらくなってしまいます。

妊娠時の体調や状態は人それぞれであることを理解する必要があります。



## こんな考え方は「当たり前」ですか？

ほかにも、次のような考え方が、マタハラの原因になることがあります。

例	説明
つわりは病気じゃないから、普段どおりに仕事をするのは「当たり前」	妊娠時の体調は人それぞれ異なります。自分自身の経験だけで判断するのではなく、相手の体調や心情を配慮した言動を心掛けるべきです。
妊娠中に勤務するのは大変だから、本人が言い出す前に仕事内容を変更・削減するのは「当たり前」	妊娠している従業員への配慮は必要ですが、本人は仕事内容の変更を望んでいないかもしれません。 業務量や業務内容を変更する場合は、本人と相談の上で決定するべきです。



一方、妊娠している人も「妊娠・出産は大変なので、周囲の協力は当たり前」という態度を示すと、周囲はその態度を不快に感じてしまいます。「周囲がサポートしてくれている」と考え、職場の仲間への配慮や感謝の気持ちを持ちましょう。

## 「当たり前」によるハラスメントに陥るのを防ぐには

自分の「当たり前」を相手に強制しないよう、「当たり前」は思い込みかもしれないと考える習慣を持ちましょう。

思い込みかもしれないと認識していれば、「自分は〇〇だと思うので、△△してほしいんだけど、どうかな」と考えを伝えたり、「自分は〇〇だと考えるけれど、どう思う？」と意見を求めたりできるようになり、パワハラやマタハラの行為者になることを避けられます。

**自分には「当たり前」でも他の人には  
違うかもしれないと考えることが大切です。**

**会社と働く人たち、その家族を守るのは  
あなたのコンプライアンス行動です。**

**お疲れ様でした。**