



パワハラの「優越的な関係」とは？

【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

**労働施策総合推進法でパワーハラスメント(パワハラ)は、
職場において行われる**

- 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り、
- ①から③までの要件をすべて満たすもの と定義しています。

パワハラは、上司と部下など職位の違いによる優越的な関係で起こりがちですが、ほかにもさまざまな「**優越的な関係**」があります。

今回の研修ではそれを学びましょう。

事例1：部下が非協力的な態度を取ると

Aさんは異動で技術管理部の課長に就任しました。

Aさんは、業務について詳しい部下のBさんに、たびたび質問や確認をしました。しかし、Bさんは知識の少ない上司に不満を持ち、曖昧な返答や無視など、非協力的な態度を取りました。



Q1

このような行為があると、どのような影響があるのでしょうか？

パワハラの「優越的な関係」とは？

A

1

次のような影響があります。

Aさん	職場
精神的な負荷 自信喪失 人間関係の悪化	業務の停滞 生産性の低下 雰囲気悪化



パワハラの「優越的な関係」とは？

パワハラの「優越的な関係」とは？

Aさんに対するBさんの行為は、「優越的な関係」によるパワハラに該当する可能性があります。

パワハラ「優越的な関係」とは、優位性があることで相手の言動に対して、抵抗や拒否がしづらい関係をいいます。

異動したばかりのAさんに対し、Bさんは同部での勤務が長く、業務の進行にBさんの確認が必要な状況です。そのため、BさんはAさんよりも優位性があるといえます。



部下から上司へのパワハラは「逆パワハラ」と呼ばれることがあります。

パワハラの「優越的な関係」とは？

事例2:同僚を複数人で無視すると

営業部のCさんは、ある日、同期のDさんと口論になりました。それからCさんは、ほかの同僚と結託し、Dさんを無視したり、仕事に必要な情報を共有しないなどの嫌がらせをするようになりました。



Q2

同じ立場の同僚でも、「優越的な関係」があるといえるのでしょうか？

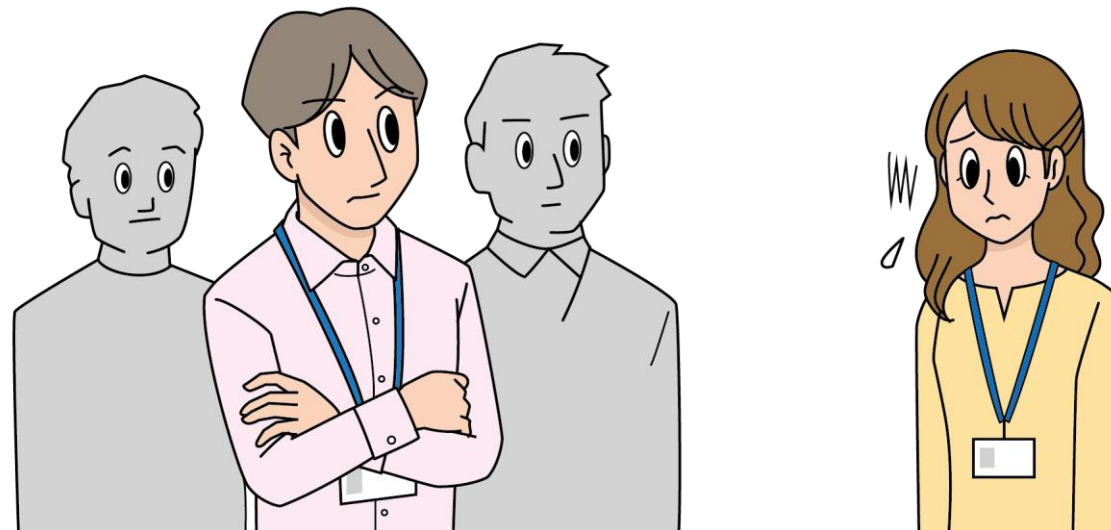
パワハラの「優越的な関係」とは？

A

2

集団で結託することにより、Dさんに対して優位性が生まれ、「優越的な関係」があるといえます。

**1人で集団に対抗するのは難しく、心理的な圧力がかかります。
無視や情報遮断によって、Dさんは職場内で孤立してしまう可能性があります。**



パワハラの「優越的な関係」とは？

「優越的な関係」の種類

たとえば、次のようなものが挙げられます。

種類	立場が強い	立場が弱い
職位	上司	部下
年齢、勤続年数	先輩	後輩
経験、スキル	業務上必要な知識や豊富な経験を持っている者	業務上必要な知識や経験が少ない者
業務に関する情報量や権限	情報や権限を持っている者	情報や権限を持っていない者
人数	集団	個人
雇用形態	正社員	契約社員、アルバイト



立場の強弱は、状況や複数の要因によって変動することがあります。また、「優越的な関係」はあくまでも職場における力関係を指し、個人の能力や人間性の優劣とは無関係です。

パワハラの「優越的な関係」とは？

相手の立場を考えながら配慮ある言動を

職場には、職位の違いだけでなくさまざまな「優越的な関係」が存在します。

年齢やスキル、経験などの優位性を背景にした嫌がらせや、見下すような言動はパワハラに当たるおそれがあります。

パワハラのない職場を作るために、自分自身や相手の立場を考えながら配慮ある言動を心掛けましょう。



まとめ

- パワハラにおける「優越的な関係」とは、職場での優位性があることで相手の言動に対して、抵抗や拒否がしづらい関係のこと
- 「優越的な関係」は、上司と部下といった職位の違いだけでなく、年齢、経験、人数、雇用形態など複数の種類がある
- 自分自身や相手の立場を考え、配慮ある言動を心掛ける

**パワハラの加害者にならないように、
さまざまな「優越的な関係」があることを認識しましょう。**

パワハラの「優越的な関係」とは？

**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。