

パワハラで痛い目に合う 会社の「NG 行動」

パワハラ問題が深刻化すると、被害者・企業・加害者も経済的・社会的に大きなダメージを負います。この問題で痛い目に合う「NG 行動」にはどんなものがあるのでしょうか。

はじめに

2018年には体操・レスリングなどのスポーツ界をはじめとして、パワーハラスメントが大きな話題となりました。

昔なら「修行時代の我慢すべき理不尽」として表面化しなかった社員の不満は今では「パワハラ」という言葉に置き換わり、企業に対する責任追及の武器として使われるようになりました。以下、パワハラ問題を深刻化させる企業の「NG 行動」について解説します。

目的と手段

多くのパワハラ問題は、「目的」と「手段」のあやまちから起こります。会社内での指導やコミュニケーションはあくまで相手の**成長**に焦点を当てるべきで、特定個人への**攻撃が目的化するとパワハラリスクが高まります**。また、指導手段が受け手の許容範囲を超えたものであればあるほど、相手はその行為を指導でなくパワハラと捉えるでしょう。

小 ← パワハラリスク → 大

	正	誤
目的	相手を成長させるため	相手を傷つけるため 自分の憂さを晴らすため
手段	成長に適した頻度や方法で 愛情 を持って	身体的・精神的に過度な負荷を与えるやり方で

NG 行動の根底にあるもの

暴力・傷害などの身体的物理的な攻撃が NG 行動であることは当然として、実は行為者が「**愛情を持って接していたか**」が後に重要な争点になります。

行き過ぎた言動で叱責しても、客観的に見てそこに「思いやり」が見られればパワハラとならないこともあるし、

逆に丁寧な言葉遣いで関わっていたとしてもそこに思いやりがない場合、行為を受けた側は受けた仕打ちをパワハラと認識することもあるでしょう。

会社が次の表のように「隔離・排除」や「無視」、「叱った後のフォロー不足」などの行動をするとき、行為の受け手は不満を募らせ、パワハラ問題に発展する傾向があります。

【愛情不足の NG 行動の例】

	NG 行動の例	行為を受けた者の感情
隔離 排除	仕事から外す/ 大幅な配置転換をする	プライドが傷つけられた
無視	仲間外れにする/ ハラスメントを見て見ぬ振りする	孤独である/ 虐げられている
フォロ ー不足	感情的に叱った後、 フォローをしない	理不尽に思う/ ストレスのはけ口にされた

改善のポイント

行為者がたとえ「思いやり」を持って接しているつもりでも、受け手はそう思わないかもしれません。また、ある程度の年齢に到達した人にとって、コミュニケーション方法を変えることは容易ではありません。

パワハラ NG 行動をしている恐れがある場合、会社が行為者の負担を軽くしてあげることが改善のポイントになり得ます。

余裕がないときは往々にして周りに思いやりを持って接することができないため、人的・物的にサポートをしてあげてはいかがでしょうか。