2025年（令和7年）８月号

11200日



ハラスメント・メンタルヘルスの情報発信

いきいき職場通信

発行：フローリッシュ社労士事務所

次のマンガを読んで、問題について考えましょう

ハラスメント

ダイアグラム, 設計図, カレンダー

AI 生成コンテンツは誤りを含む可能性があります。

**＜背景＞**

中堅社員のBはぶっきらぼうで口が悪く「おまえ、どんくさいなー」などと後輩に言うことがよくありました。一方で、ミスをした後輩をかばったり、仕事が上手くいかず困っているとき後輩に誰よりも早く声をかけたりするなど、責任感が強く面倒見のいい性格であるため、周囲からは信頼されています。ただし、後輩Aだけは「おまえって言われるのは我慢できない…」と、苦痛を感じています。

**＜これってパワハラ？＞**

パワハラの3つの要件に当てはまるか考えてみましょう。

①「優越的な関係を背景とした言動」に　当てはまる・当てはまらない・微妙

　理由：

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」に　当てはまる・当てはまらない・微妙

　理由：

③「労働者の就業環境が害される」に　当てはまる・当てはまらない・微妙

※あなたがBだったら、就業上、見過ごせない程度の苦痛を感じるかどうかで考えて下さい

裏面に答えがあります。

**＜コメント＞**

このケースは、先輩Bに後輩を思いやる気持ちは十分にあるものの、ぶっきらぼうな言葉遣いが一部の後輩にストレスを与えてしまっている点で、相手からハラスメントと受け取られる可能性があります。つまり、行動の意図は善意でも、相手の受け止め方次第で問題化するのがグレーゾーンの特徴です。だからといって、ぶっきらぼうな性格を改めて愛想良くするべきだと言いたいわけではありません。Bが改善すべきなのは、性格ではなく言動です。まず、自分の言葉が相手にどう届いているかを意識してみましょう。一人ひとりに素敵な名前があるのですから、「おまえ」と呼ばず名前で呼ぶこと、「どんくさい」など指導に不要な余計な一言を控えることなど、少しの配慮で印象は大きく変わります。その結果、後輩にとって「質問しやすい」「相談しやすい」空気が生まれ、より働きやすい職場につながるはずです。たかが呼び方、されど呼び方であり、呼び方は自分が組織に受け入れられているか、また相手との力関係を示す指標にもなります。「“おまえ”はNG」と言葉狩りのように受け止めるのではなく、言葉が相手に与える影響について丁寧に考えてみましょう。

**パワハラとまでは言えないがグレーゾーンに該当する**

**夏の人間関係ストレスを和らげる**

メンタルヘルス

夏はお盆の帰省や地域のお祭り、旅行、同窓会など、人と顔を合わせる機会が増える季節です。普段なかなか会えない親族や友人と再会できるのはうれしいことですが、その一方で、久しぶりだからこそ話題選びに気を遣ったり、長時間の会話に気疲れしてしまったりする人も多いのではないでしょうか。

特に、家族や親戚との関係は、価値観の違いや昔の話題がストレスになることもあります。加えて、暑さで体力が奪われているときは、ちょっとした気遣いや言葉の行き違いが、普段以上に心に引っかかりやすくなります。

テキスト

AI 生成コンテンツは誤りを含む可能性があります。こうした人間関係のストレスを減らすためには、何より「自分を守る時間」を意識して作ることが大切です。話に疲れたら少し席を外して散歩をしたり、スマホで音楽を聴いたりして、一度気持ちをリセットしてみましょう。無理にずっと一緒にいなくても良いのです。また、何でも相手に合わせようと頑張りすぎるのではなく、自分の都合や気持ちを伝える勇気を持つことも大切です。「それは難しいです」「今回は遠慮しておきます」と伝えるだけでも、心の負担が軽くなります。

人とのつながりは大切ですが、自分の心と体を守ることはもっと大切です。スケジュールを詰め込みすぎず、帰宅後に一人で好きなことをして心を落ち着ける時間を予定に入れておくのもおすすめです。この夏は、相手への思いやりと同じくらい、自分自身をいたわる気持ちを持って過ごしてみませんか。

ハラスメントに関する相談は下記窓口にご連絡ください。秘密は厳守します。

**E–mail　：○○○○○○**

**内線番号：○○○、○○○**

**担 当 者：○○○、○○○**