

今知りたい！ハラスメントを生まない コミュニケーション ～職員同士も、対利用者も～

受講される皆さまにお願い
研修スタート前にこの資料を見ること
をご遠慮願います。ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

マリハラ

マタハラ

ブラハラ

モラハラ

ソーハラ

アカハラ

スメハラ

エイハラ

ケアハラ

セクハラ

パワハラ

アルハラ

【ワーク】 どれぐらいハラスメントの略された言葉の意味を理解していますか？

1. ブラハラ → _____
2. ソーハラ → _____
3. スメハラ → _____
4. エイハラ → _____
5. パタハラ → _____
6. ジタハラ → _____
7. カスハラ → _____
8. コロハラ → _____
9. リモハラ → _____
10. マスハラ → _____



【ハラスメントとは】

ハラスメントとは・・・人を困らせること、いやがらせ、という意味です。

基本的には、他者に対する発言が、本人の意図とは関係なく、

- 相手を不当に不快にさせること
- 相手の尊厳を傷つけること
- 相手に不利益を与えること
- 相手に脅威を与えること
- 相手に精神的・身体的に苦痛を与えること

をさします。

その結果、職場環境を悪化させ、職員の能力発揮や公務の能率的な遂行を阻害することになります。

職場を維持していく上で、あってはならない言動です！

【職場におけるハラスメントの問題】

■会社（組織）にとって：

- ・社会的信用の低下・失墜
- ・生産性、効率の低下
- ・人材の流出
- ・損害賠償責任の発生
- ・職場復帰のサポートコスト発生

■周囲の者にとって：

- ・職場環境の悪化
- ・職場秩序、業務遂行の阻害
- ・労働生産性の低下

■被害者にとって：

- ・個人の名誉や尊厳が傷つけられる
- ・働く意欲や自信の低下
- ・能力発揮の阻害
- ・メンタルヘルス不調
- ・休職、退職、自殺

■行為者にとって：

- ・信用、信頼の失墜
- ・懲戒処分
- ・刑事責任
- ・民事責任（不法行為による損害賠償）
- ・キャリア喪失
- ・メンタルヘルス不調



【パワー・ハラスメント（パワハラ）について】

【ワーク】 これはハラスメントになるでしょうか？お考えください。

事例参考：「定例ミーティング」

背景： ・ Aさんは●●部署のチームリーダーである

- ・ Aさんは、最近自分のチームでクライアントや他部署からのクレームが連続して
いる事態を重く受け止めている
- ・ クレームの発生原因を考えたところ、おそらく直接やり取りをしている若手と
その報告を受けて業務をまとめている中堅職員との間の報告・連絡・相談が
スムーズに行われていないからだろうと思いあたった
- ・ Aさんはクレームを減らすためには、チームのコミュニケーション状況をなんとか
改善しなければいけないと考えた
- ・ 自分がまだ新入職員だった頃、仕事が終わった後に先輩や上司に飲み会に連れて
行ってもらい、お酒の席でざっくばらんに話すことにより、スムーズに先輩や上司
とコミュニケーションがとれるようになったことを思い出した

Aさんの言動：

中堅職員のリーダー的なBさん呼び、次のように申し伝えました。

「近頃、クレームが増えているのは、チーム内のコミュニケーションがうまくいって
いないからだと思うんだ。そこでコミュニケーションを円滑にするために

**今後、毎月第3木曜日を定例ミーティングしようと思う。日勤の人は仕事を終えて、
18時半までに駅付近の居酒屋に集合しよう。費用は会議費で賄う。**

**明後日が第3木曜日だから、さっそく明後日から実施するので、他のみんなに
そうっておいてくれ。みんなに伝えてくれよ。」**

<設問>

みなさんが中堅職員のリーダー的なBさんだとします。

① このAさんの言動はハラスメントに該当になると思いますか？

② その理由は何でしょうか。

【ワーク】 これはハラスメントになるでしょうか？お考えください。

事例参考：「ミーティング時間の変更」

背景： ・ A 部署に対し、B 部署と C 部署が連携をしてサービス提供をしている
・ その業務を継続していくために、B 部署と C 部署が話し合わなければいけない課題があった
・ そこで●月●日午後 4 時から B 部署の会議室で B 部署と C 部署のミーティングをする予定が組まれていた

出来事： 打ち合わせ当日、午後 1 時 15 分頃、C 部署のリーダーから B 部署のリーダーに連絡があり、「うち（C 部署）の主要メンバーがあるトラブルに巻き込まれ、予定していた時間にミーティングするのが難しくなりました。夕方の 6 時頃なら、トラブルも無事処理することが出来るので、申し訳ないが、今日の 4 時からのミーティングを 6 時半からにしてもらえないだろうか。場所も時間節約のために、B 部署ではなく、うち（C 部署）の会議室にしてもらえないだろうか」と申し出がありました。

B 部署のリーダーは、詳しく事情を聞いたところ、本当に致し方ない事情だということが理解できたので、時間と場所の変更を了解した旨を伝えました。

その後、B 部署のチームリーダーは自分のチームメンバーに連絡をし、

「●●の事情で、今日の 4 時からのミーティングを午後 6 時半からに変更します。場所も C 部署の会議室に変更になるので、C 部署の会議室まで 6 時 15 分に集合してください。いいですね。もちろん、残業手当も出るから。」

<設問>

① これはハラスメントに該当になると思いますか？

② その理由は何でしょうか。

定義：職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・肉体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為のことをいう

●**優位性とは：**「職場内での優位性」は必ずしも上司・部下間だけに限らず、先輩・後輩間や同僚間などのさまざまな優位性を背景に行われるものが含まれます。当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗または拒否できない環境が高い関係にもとづいて行われるものとして、職務上の地位が上位の者による行為の他にあたります。

- ・職務上の地位が上位の者による行為
- ・同僚、部下からの集団による行為でこれに抵抗または拒絶することが困難であるもの
- ・ベテラン同僚、部下、専門職の人による行為で、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行が困難であるもの

●**業務の適正な範囲を超えて行われること：**

会社や上司は、そもそも社員や部下の業務上の指導監督や教育指導を行うことが役割です。したがって、部下が主観的にパワハラと感じても「業務の適正な範囲」であれば、問題はありません。

ただし実際は、「業務指導との線引きが難しい」ので、裁判例では、明らかに業務との関連が認められない暴力などの身体的な攻撃や、言動の内容、目的、方法、程度等から人格権の否定となるような精神的な攻撃については、パワーハラスメントとして認定しているケースが多いです。その他、加害者の動機・目的、受け手との関係、属性、加害者の数、行為の継続性・回数などを考慮して総合的に判断されています。

つまり、社会通念（現代常識）に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、またはその態様が相当でないものがパワーハラスメントに該当するとされています。

●**身体的・精神的な苦痛を与える又は就業環境を害すること：**

当該行為を受けた者が身体的もしくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、または当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業するうえで看過できない程度の支障が生じることとして、暴力により障害を負わせる行為などを示しています。

判断基準は、セクシャルハラスメントの判断基準を前提に「平均的な労働者の感じ方」を基準としています。

類型：

パワハラ行為	例	「業務の適正な範囲」に該当するか
①暴行・傷害 (身体的な攻撃)	・殴る ・蹴る ・胸ぐらをつかむ	どんな場合も 該当しない
②脅迫・名誉毀損・ 侮辱・ひどい暴言 (精神的な攻撃)	・みんなの前で怒る ・必要以上に怒鳴りつける ・人格を否定する言葉 を言う	原則的に該当しない
③隔離・仲間外し・無視 (人間関係からの切り離し)	・挨拶を無視する ・孤立させる	
④業務上明らかに不要な ことや遂行不可能なことの強制、 仕事の妨害(過大な要求)	・休日出勤しても 終わらない業務を強要	「業務の適正な範囲」に 該当するかは、業種や企業 (組織)の風土によって 異なり、また、行為が 行われた状況や頻度 によって左右される
⑤業務上の合理性なく、能力や 経験とかけ離れた程度の低い仕事 を命じることや仕事を与えないこと (過小な要求)	・職員全員に聞こえるように 程度の低い仕事を名指し で命じる ・営業に買い物、倉庫整理 などを必要以上に強要	
⑥私的なことに過度に立ち 入ること(個の侵害)	・結婚相手を侮辱する ・私的なことをみんなに 広め、悪口を言う	

厚労省は「客観的にみて業務上必要かつ、相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導の場合
は該当しない」「個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得る」ともしている
ことから、全てがパワハラと認定されるわけではありません。

例えば、身体的な攻撃なら「殴打や足蹴り、相手に物を投げつける行為」はパワハラに該当す
ると考えられるとする一方で、「誤ってぶつかった場合」は該当しないと考えられています。

●パワハラの判断基準とは

職場におけるパワハラの定義から

- ・ 優越的な関係を背景とした言動
- ・ 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ・ 労働者の就業環境が害されるもの

これらの3つの条件が全てそろった場合、パワハラとみなされます。「同じ職場で働く者」が
対象のため、正社員だけではなく、契約社員・派遣社員・パート・アルバイトなど全ての
雇用形態の人が該当します。なお、客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲だと判断される
適正な業務指示、指導はパワハラにはあたりません。

- その言動が行われることになった原因は何か
- その言動が行われた状況はどのようなものか
- その言動によってどのような影響が生じたのか

などを踏まえて慎重に判断する必要があります。但し、上司にとっては、「部下を奮起させる
ための厳しい指導」「部下の育成のための鍛練」といった正当な意図があろうとも、相手の人格
を尊重しなければならなく、相手の人格を傷つけて、動機づけをすることはできません。

●業務上の注意や指摘とパワハラ線の引きについて

「職場におけるハラスメント関係指針」などを参考にしつつ、**適宜判断していただく**ことになります。その際は個々の事情や目的、経緯などを総合的に考慮しなければなりません。事業主においては、労働者の幅広い相談に応じることが求められます。

※厚生労働省のリーフレットによる

代表的な言動の種類	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(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	① 誤ってぶつかる
(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。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ② 業務の遂行に関する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 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す
<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>★ プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要</p> </div>		

【参考資料：6つの類型】

① 身体的攻撃：

殴る、ける、いきなり胸ぐらをつかむ、物を投げつける、物などで叩く、つばを吐く、たばこの火を押し付けるなど、業務の遂行に関係するものであっても、「身体的攻撃」に該当する行為は、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることは出来ず、パワーハラスメントに該当すると判断されるとしています。

そもそも暴行や障害は、犯罪に該当する身体を傷つける行為であり、どんなに業務に関係あるとしても、その行為は「業務の適正な範囲」には該当しないというのが、その理由です。

※業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩はパワハラではない：

- ① 優越的な関係に基づいて行われること
 - ② 業務の適正な範囲を超えて行われること
- に該当しないため、パワハラにはあたりません。

② 精神的な攻撃：

脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言などが該当します。

- 例) ・みんなの前で上司から無能呼ばわりされる
- ・みんなの前で大声で叱責される
 - ・必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られる
 - ・机をたたいて、威嚇する
 - ・他の従業員を宛先に含めて、メールで罵倒される
 - ・脅迫するようなことを言う

これらの行為は、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられるとされています。

※遅刻や服装の乱れなど社会的なルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意する行為は、パワハラにはあたりません。

【パワーハラスメントに該当する言葉】

- ・ **地位を脅かすような言葉**：「お前みたいな無能なやつ、俺が降格させてやる」「主任失格」「お前なんかやめてしまえ」「何年仕事をしているんだ。お前の代わりなんていくらでもいる」「どこへ飛ばされそうと俺は、お前は仕事をしないやつだと言いふらしてやる」
- ・ **侮辱、名誉棄損にあたる言葉**：「バカ」「ダメ人間」「給料泥棒」「殺す」「ボケ」「アホ」「このできそこない」「お前、小学生並みだな」「お前は人として最低だ」「お前のせいで、A部長はリストラされた」

③ 人間関係からの切り離し：

隔離、仲間外し、無視など個人を阻害する行為が該当します。

- 例) ・ 必要な資料が自分だけ配布されない
- ・ 自分だけ仕事や情報が来ない
 - ・ 具体的な指示が自分にだけない
 - ・ 1人だけ座席を離される、別質に隔離される
 - ・ 話しかけても無視される（完全無視）
 - ・ すぐそばにいるのに連絡を他人を介して行い、無視される
 - ・ 本人の顔を見て話しをしない
 - ・ 職場の全員が呼ばれている忘年会/送別会に自分1人だけ呼ばれていない

人間関係からの切り離しは、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものとしてパワーハラスメントに該当すると考えられています。

※ 「新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する」といった行為は、業務の適正な範囲を超えて行われる要素を満たさないと言われていいます。しかし、「自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする」については、パワーハラスメントに該当します。

④ 過大な要求：

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害などが該当します。

- 例) ・ 普通では到底達成できない量の仕事を与えられる
- ・ 終業時刻間際に毎日のように多くの仕事を与えられる
 - ・ 業務上些細なミスについて懲罰的に就業規則の書き写しを延々とさせる
 - ・ 上司が部下に対して、長期間にわたる肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係ない作業を命じる行為

一人ひとりの業務量は、会社やその部署の業務量によっても異なるので、単に仕事の量が多いというだけでは、パワーハラスメントに該当するとは言えません。「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響もあり、かつ、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかなどによっても左右されます。職場におけるパワーハラスメントの判断基準は、職場の認識を揃えた上で、その範囲を明確化しておくことが望まれます。

※社員を育成するために、現状よりも少し高いレベルの業務を任せることは、パワハラではありません。

⑤ 過小な要求：

能力等とかけ離れた程度の低い仕事を命じるなどが該当します。

- 例) ・事務職なのに、ミスを責められ、1週間、庭そうじだけさせられる
- ・別室にひとり隔離されて、何も仕事を与えられない
 - ・営業職なのに、顧客訪問させてもらえず、営業成績が目標に達成しないと叱られる

なお、「過大な要求」の場合と同様、一人ひとりの業務量は会社やその部署の業務量によっても異なるので、単に仕事の量が少ないだけでは、パワーハラスメントに該当するとはいえず、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかなどによっても左右されるので、職場での認識を揃えて明確しておく必要があります。

※経営上の理由や業績のダウンなどの理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる行為は、業務の適正な範囲を超えて行われる要素を満たされないものとして、パワーハラスメントではありません。

⑥ 個の侵害：

業務遂行に当たって、私的なことにかかわる不適切な発言や私生活に立ち入るなど、個人のプライバシーを侵害する行為が該当します。

- 例) ・業務に関係ないことで、上司にこきつかわれること
- ・携帯電話、ロッカー、机など私物を覗き見する
 - ・業務に関係ない宴会や旅行への参加を全員参加など強要すること
 - ・年次有給休暇の取得理由を根掘り葉掘り聞く
 - ※労働基準法上、有給休暇の理由を申し出る必要はなく、休暇の理由を聞く行為はパワーハラスメントに該当する可能性が高い
 - ・私生活に干渉すること
 - ・出身校や家庭の事情等をしつこく聞かれ、答えないと総務に聞くと
言われた

「個の侵害」による行為が「業務の適正な範囲」を超えるものか否かは、その行為が行われた状況や行為が継続的であるかによっても左右されるとされています。

※「社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う」といった行為は、パワーハラスメントではありません。

【ワーク】 どんなときがパワーハラスメントでしょうか？ ○×でお答えください。

Q 1 : ビル解体現場に視察に行った新人のA社員は、ヘルメットもかぶらず、初めての解体光景に見入ってしまいました。すると現場の職人さんから、突然「バカヤロー」と怒鳴られました。これってパワーハラスメントでしょうか？

答え：

Q 2 : たびたび遅刻を繰り返すCさん。先日も上司であるB課長から、遅刻を繰り返すことは許さん！と一言喝を入れられました。Cさんは逆切れし「B課長は、もともと自分を良く思っておらず、ほかの同期に比べ、4月の給与の昇給も低かった。遅刻したことで、厳しく言われることは理不尽であり、パワハラではないか！」と言い寄ってきました。これってパワーハラスメントでしょうか？

答え：

Q 3 : ある日、E係長は、漢字を間違え、書類の書き損じをしてしまいました。すると、それを見たD課長より、「おまえ、何年勤めているんだ。係長たるものが、係長らしい仕事をしろよ。本当に覚え悪い奴、馬鹿かよお前！」などと言われ、執拗なまでに誹謗されました。E係長は、これはパワハラに該当するのではないかと考えました。これってパワーハラスメントでしょうか？

答え：

**【ワーク】 パワハラ定義と類型を確認しながら、ワークに取り組んでみましょう。
職場にありがちな上司と部下のやりとりを読み、質問に答えてください。**

事例参考①

Aさん、男性、32歳

私の上司のB部長は大変細かい方で毎日のように自分は叱責をうけます。しかも終業時間間際になって、B部長の残した急ぎでもない仕事を頼まれることもあるんです。先日自分のミスとはいえ、部署の皆の前で突然「お前！何をやっているんだ！バカじゃないのか！！」と怒鳴りつけられました。仕事は何とか乗り切ってきましたが、先日の連休前に強い焦燥感が起きて以来、イライラが強くなりあまり眠れない状態が続いています。これはB部長からのストレスが原因ではないでしょうか。異動希望を出していますが、今回も実現しませんでした。人事からは他部署の都合もあり希望には添えなかったと説明を受けましたが、私の異動を妨害しているのではないのでしょうか。

上記のAさんの発言内容について、ハラスメント（いじめ・嫌がらせ）だと思うものに○、そうではないと思うものに×をつけ、なぜそう思うのか簡単に説明してください。

① 終業時間間際になって急ぎではない仕事を頼む

答え：

説明

②部署の皆の前で突然「お前！何をやっているんだ！バカじゃないのか！！」と怒鳴る

答え：

説明

③異動の希望が叶わない

答え：

説明

事例参考②

M 子さん、女性、28 歳

私は社会人になって5年目です。グループリーダーの女性の先輩のことで悩んでいます。何かと注意を受けていて、先日も化粧について「派手すぎるわよ！みっともない！」と言われてショックでした。自分で似合っていると思う化粧をしても私の自由ですよね。しかも化粧だけではなくプライベートにまでいろいろ質問されて閉口しています。その一方仕事でわからないことを質問しても無視されてしまいます。作業の確認をしても「あんたは黙って私の言うとおりにやればいいのよ」と知らん顔で業務にも支障が出て、本当に困っています。いじわるとしか思えません。

上記の M 子さんの発言内容について、ハラスメント（いじめ・嫌がらせ）だと思うものに○、そうではないと思うものに×をつけ、なぜそう思うのか簡単に説明してください。

①先輩が化粧について注意をする

答え：

説明

②仕事の質問に対し、無視して教えない

答え：

説明

③「あんたは黙って私の言うとおりにやればいいのよ」と言う

答え：

説明

参考資料：

【裁判例から見るパワハラに関わる言葉の事例：パワハラの実態と判断基準を学ぶ】

表情、しぐさ、行動などで自分の気持ちや考え方を相手に伝える方法は色々あります。

とりわけ「言葉」は、人の気持ちをストレートに表すものでもあります。

また同時に、相手の受け取り方次第では大きな誤解を生み出すものでもあり、人はしばしば、言葉を巡るやりとりについて対立します。

パワーハラスメントに関しても、言葉の問題が話題の中心となることが多く、実際に裁判沙汰になったケースでも、「侮辱的な言辞であり、名誉感情を毀損するものである」、「その指導は人格を否定とも捉えられる」と判断されている例があります。

①日研化学事件

判決日： 平成 19 年 10 月 15 日 東京地裁

当事者： 国（処分庁：静岡労働基準監督署長）

言葉の事例：

- ・ 「存在が目障りだ。いるだけでみんなが迷惑している」
- ・ 「お前のカミさんの気がしれん。お願いだから消えてくれ」
- ・ 「車のガソリンがもったいない」
- ・ 「どこへ飛ばされようと、オレはお前が仕事をしないヤツだと言いふらしたる」
- ・ 「お前は会社を食い物にしている。給料泥棒！」
- ・ 「お前は対人恐怖症やろ」
- ・ 「客先の回り方が分からないのか。勘弁してよ。そんなことまで言わなきゃいけないの」
- ・ 「肩にフケがベターと付いている。お前、病気と違うか」

判決：

この判例は、パワハラに関する裁判の中で最も有名なケースです。被害者の男性はうつ病を発生し自殺しており、その遺族が補償年金給付不支給処分を不服として争いました。

上司は、静岡営業所の係長。被害者に対して「仕事をするための基本的な心構えができていない」、「身なりに無頓着で、基本的な生活習慣自体に問題があった」と主張しましたが、裁判では「過度に厳しく、キャリアを否定し人格・存在自体を否定するものだ」、「態度に嫌悪の感情がある」、「社会通念上、客観的に見て、精神障害を発症させる程度の過重なものである」、「トラブル解決が困難な環境にあった」という判断が下されました。

また、業務に起因して精神障害を発症したこと、自殺に追い込まれたことも認められ、結果としては遺族補償年金不支給処分の取り消しが命ぜられています。

②中部電力事件

判決日： 平成 18 年 5 月 17 日 名古屋地裁

平成 19 年 10 月 31 日 名古屋地裁

当事者： 国（処分庁：名古屋南労働基準監督署長）

言葉の事例：

- ・ 「お前なんかいてもいなくても同じだな」
- ・ 「主任失格」
- ・ 「目ざわりだから、そんなちゃらちゃらした物は着けるな。結婚指輪は外せ」

判決：

この判例は、被害者はうつ病を発生して自殺しており、その遺族が補償年金給付不支給処分を不服として争いました。

上司は、環境整備課の課長。主任に昇格した被害者に対して、能力不足を明記したり、業務に全面的に責任を負う文章を作成するよう要求したり、感情的な叱責を繰り返したりしていました。

加害者は「仕事に積極的に取り組むための集中力を出すという動機付けになればなあという淡い期待感をもって、勤務中に指輪を外すのも一つの手段かもしれないぞということを使った」と主張しましたが、裁判では「仕事の範疇を超えた感情的な叱責であって、他の職員にも聞こえる場でこのような叱責が行われるのであれば、その指導は人格の否定とも見るべきである」、「指導には問題があったと言わざるを得ない」という判断が下されました。

また、業務以外の心理的負荷（新築への転居、負債の発生等、家庭での出来事）はいずれもうつ病発症の半年以上前であることから、業務に起因して精神障害を発症したこと、自殺に追い込まれたことも認められ、結果としては遺族補償年金不支給処分の取り消しが命ぜられています。

③日本ヘルス工業事件

判決日： 平成 19 年 11 月 12 日 大阪地裁

当事者： 国（処分庁：奈良労働基準監督署長）

言葉の事例：

- ・ 「できが悪い」
- ・ 「何をやらしてもアカン」

判決：

社長他ほか多数の役員、社員が出席していた研修会の場で、上記のような無能発言をされたことがきっかけで被害者が自殺したケースです。被害者は複数の職務を兼務していたために時間外労働は月当 50 時間を超えており、自殺の 2 週間ほどまえにはうつ病を発生していました。

上司は、東京本部長。生駒浄水場所長の任務に加えて、奈良サービスセンター長を兼務していた被害者とは、結婚の仲人をするほど親しい仲だったようです。しかし、業務についての相談に対して「お前はオレの言うことを聞いとったら良い」などと、まともに取り合わなかったり、「逃げてどうするんや」と厳しく叱責したりしていました。揚げ句の果てに、研修会の場で「できが悪い」、「奥さんから内緒で電話があり『主人の相談にのって欲しい』と頼まれた」などとプライベートな情報まで口外。見かねた社長がスピーチを止めさせたという経緯もあり、客観的に見ても明らかにパワハラ発言であったことが伺えます。

裁判では、「酔余の激励とはいえ、公表されることを望まないようなプライベートな事情を社長以下、役員や多数のサービスセンター長の面前で暴露するものである以上、本人は『無能呼ばわり』されたと受け取ることもやむを得ないような不適切な発言をしたものというべきである」と判断されました。また、本部長が被害者の仲人を務めたこと、業務上も上司として信頼していたことなどを挙げ、「上記の如き発言をされることの心理的ショックは極めて大きかったと解される。本部長の発言は、職場において日常的に見受けられる職場のストレスと一線を画すものとはいえ、言われた者にとってはにわかに忘れることの困難な、かつ明らかなストレス要因となる発言であり、社会通念上、精神障害を発症ないし増悪させる程度に過重な心理的負荷を有するものと解される」とされています。

結果としては、業務と死亡要因となった精神疾患との間に相当の因果関係が存在することが認められ、遺族補償給付、葬祭料不支給処分を取り消すという判決が下されました。

④前田道路事件

判決日： 平成 20 年 7 月 1 日 松山地裁
平成 21 年 4 月 23 日 松山高裁
当事者： 会社

言葉の事例：

- ・ 「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にならない」

判決：

これまでご紹介してきたケースとは異なり、被害者に対する上司らの厳しい叱責は正当な業務の範囲内にあると判断されたケースです。

東予営業所所長となった被害者が、受給高・出来高などの営業所成績データについて架空の数値を報告するという不正を繰り返していたことから、四国支店工務部長は他の職員が見て明らかに落ち込むまで厳しい指導・叱責を繰り返し、業績検討会でも上記のように発言しました。架空出来高約 1800 万円について、会計年度の終わりまでに解消するように求めていましたが、現実的には到底、達成が不可能な数字であり、被害者はうつ病を発症して自殺してしまっただけです。

一審では、「不正経理是正のためとはいえ、叱責は職業上の業務命令の限界を超えた過剰なノルマ達成の強要、あるいは執拗な叱責であり、違法なものである」として会社の安全配慮義務違反が認められました。結果として、被害者の妻に対して 5,226,923 円、被害者の子どもに対して 26,023,923 円を支払うよう会社側に請求しました。

ところが、続く第 2 審では、「被害者に対する上司らの厳しい叱責などの改善指導は、正当な業務の範囲内にある」、「社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものと評価することはできない」として、原告の請求を棄却したのです。

このように、被害者側にも明らかな非がある場合には、パワハラとは認めてもらえない場合もあります。パワハラ行為なのかどうかを問う上で、「客観性」が非常に重要なポイントであることがよく分かる事例ではないでしょうか。

【裁判例から見るパワハラに関わる言葉の事例：指導とパワーハラスメントの紙一重】

パワーハラスメントとは、必ずしも加害者側に悪意がある場合ばかりではありません。業務上、管理職という立場から厳しいことを言わざるを得ない状況が発生するのも仕方がないことなのです。よく言われることですが、指導とパワハラはある意味では紙一重なところがあります。

次にご紹介する2つは、その判断基準の難しさがよく表れている判例です。被害者側が「パワハラだ！」と主張しても、第三者の目から客観的に見れば「指導の延長上のことであって、パワハラの要素はない」、「被害者側にも問題はある」と判断されることもあるという点にご注目ください。

事例 1：三井住友海上火災保険上司事件

判決日 平成 16 年 12 月 1 日 東京地裁

判決日 平成 17 年 4 月 20 日 東京高裁

当事者 上司

【概要】

サービスセンター（SC）の部長が、業績が伸び悩んでいる部下を叱咤激励する意味で「意欲がないなら会社を辞めるべきだと思います。当 SC にとっても会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を上げますよ」といった内容を含むメールを同じ職場の数十人に送信したところ、「個人の業績不良をさらし物にするのはパワハラに当たるのではないかと」と部下が訴えを起こしたケースです。

補足しておきますと、この部下は業績が目標を大幅に下回っているにも関わらず自己評価を「A」にして提出したり、提出書類が間に合わずに遅れたりすることもあり、指摘されても反省する様子がなかったということです。上司の側としては、なんとか仕事に対する意欲をもっと高めたいという気持ちでこのメールを送信したのでしょう。

【判決】

第一審判決では、「メールの表現は相当に過激であり、部下にとっても相当なストレスになることは間違いないが、ただちに業務指導の範囲を逸脱したとはいえない」と判断されました。また、他の従業員に送信したことは「上司の業務指導の裁量の範囲内であり、内容も業務に関わるものに過ぎず人格を傷つけるものとはまでは言えない」とされ、原告の訴えを退けました。続く二審でも、「メール送信の目的は叱咤監督する趣旨であり、パワーハラスメントの意図は認められない」と、パワハラの可能性は否定されました。しかし、「退職勧告とも会社に不必要な人間ともとれる表現、人の気持ちをいたずらに逆なでする侮辱的言辞など、名誉感情を毀損することは明らかであり、不法行為を構成する」と判断されました。つまり、叱咤激励しようという上司の熱意は職務の範囲内として認められたものの、メールの内容やメールを部員全員に送った行為は「名誉毀損」に該当するということです。

部下の立場から考えてみれば、業績不振についてメールなどで叱責されることはこちらに非があり仕方がないことだとしても、その表現に明らかに侮蔑的と捉えられる言辞が含まれている場合には出る所に出れば勝てる見込みがあるという事例です。

事例 2 : 三洋電気コンシューマーエレクトロニクス事件

判決日 平成 20 年 3 月 30 日 鳥取地裁

判決日 平成 21 年 5 月 22 日 広島高裁松江支部

当事者 会社

【概要】

準社員として勤務していた女性は、女子ロッカールームで、「会社内に食品サンプルの不正出荷をしている人がいる」、「準社員の中に、人事担当者がドスで刺されると発言している人がいる」、「〇〇は以前から会社のお金をかなり使い込んで、行き場がなくなってこの工場に来た」…といった根も葉もない噂を広げていました。

これを問題視した人事課長らが女性を会議室に呼んで面談したところ、女性は「私はそんなことは言っていない。誰かが私を陥れようとしている」などと完全否定し、終始ぶすっとした表情でふてくされるような態度を見せていました。

これに腹を立てた上司らが、「あんたがそういう発言をしたってことはもう裏が取れているんだ!」、「本当に俺はもう許さんぞ! もう不用意な発言はしないでくれ。分かっているのか! ?」と大声で罵倒したところ、女性はこのやりとりの一部始終をボイスレコーダーで録音して弁護士事務所に持ち込んだのです。

【判決】

この判例は、「パワハラ行為をするように相手に仕向けられた」とも言える事例です。

第一審では、上司のパワハラが認められて会社側に約 300 万円の支払いが命ぜられ、続く控訴審でも「人間性を否定するかなのような不相当な表現を用いて叱責した点については、従業員に対する注意・指導として社会通念上許容される範囲を超えているものであり、不法行為を構成する」と判断されました。

ところが、「もっとも、面談時に上司が感情的になって大声を出したのは、被害者の態度がふてくされ、横を向くなど不遜な態度を取り続けたことが多分に起因していると考えられる」と被害者側の非も指摘され、一審での損害賠償等請求の一部を棄却し、過失相殺として会社側に請求されたのはわずか 10 万円の支払いだったのです。

つまり、女性に言い放った暴言自体はパワハラとも言うべきものであるけれども、それは言わせた方も悪い。いわば喧嘩両成敗で、賠償金は大幅に減額してあげましょうという判決でした。

このように、被害者側にも明らかな問題がある場合には、どんなに過激な発言をされていても 100%パワハラとは認めてもらえないということです。やはり、「客観的に状況を見る」視点が大切だということがよくわかる事例です。

【適切な指導と現代社会通念とは】

資料を投げつけるなど、上司が若い時に過去の上司から受けた言動を、今も同じように行った場合、パワー・ハラスメントになる可能性があります。パワー・ハラスメントになるかどうかは、世間の意識の変化などでも変わります。自分の言動が現代社会通念（常識）で判断した場合に問題があるか、一度立ち止まる必要があることを忘れないようにしましょう。

「パワーハラスメントではないこと」

業務の遂行と相手の成長のためになるもの

◆ 正当な指示内容

- ・ 業務を遂行するために必要な仕事を命じる

◆ 業務上必要な注意・叱責

- ・ 遅刻や無断欠勤したことを注意する
- ・ 業務命令に従わなかったことを注意する
- ・ 業務のやり方について指示を出したが従わなかったことを注意する
- ・ 処分の内容がミスの度合いに見合っている

◆ 被害妄想

- ・ 必要な注意、問題のない言い方にもかかわらず、悪意があると受け取られた

パワーハラスメントの一例

アウト!

大声で罵倒、机を叩くなど威嚇行為

大勢の前で見せしめのように叱る

「役立たず」「子供か」など人格否定
「給料泥棒」「会社辞めろ」など雇用を脅かす言動

業務を教えない、能力に見合わない業務をさせる

こうすればセーフ

感情的にならず、問題となる具体的な行動や内容を注意

職場のルールにかかわる問題はその場で指導も必要
個人的な評価や重要な問題は1対1で叱る

相手の言葉に冷静に耳を傾け、問題をどのように改善すべきか伝える

上司と部下が意識的に意思疎通を図り、職場の問題を共有する

厚生労働省サイト「あかるい職場応援団」より

【パワーハラスメントのない職場へ】

① その指導・業務の報連相が業務目的かを意識する：

仕事にかこつけて、嫌がらせ目的にならないようにし、ストレス解消の手段として、相手にあたらないように気を付けていきましょう。もし自分と合わない方（上司、同僚、部下も含む）、気に入らない方がいる場合は、指導・業務の「報連相」を行う場合には、いじめ、ストレス解消の目的、意地悪を意識しながら、やっていないかを自らに問いかける必要があるでしょう。

② 業務の適正な範囲内かを意識する：

正当な業務目的であっても、その手段や方法が、行き過ぎれば「パワハラ」となります。これは仕事上の指示なのだから、仕事上の伝達の一環だから何をやっても許されるといふ主観的感覚は危険です。

指導をしなければならないとしても、今自分が行うとしている指導方法が、果たして適切なものなのか、相当なものなのかを考える必要があります。

指導熱心のあまりに、何度も強く叱責を繰り返してしまうと、手段として相当とは言えず、パワハラと認定される可能性が出てきます。どんなに業務目的だったとしても、相手のためを思っていたとしても、指導のやり方が適正範囲を超えていたら、パワハラになってしまいます。業務の「報連相」伝達も同じことが言えます。

③ 職場内のひとりひとりのメンタル耐性を意識する：

自分のころはこうして鍛えられた、他の人ではこの指導方法で大丈夫だったという基準を相手への指導や伝達に当てはまるのは危険です。相手のメンタル耐性が弱い場合には、ちょっと強く伝えたことでも心が折れてしまうかも知れません。

その原因が相手のメンタルが弱いからだとしても、結果責任を問われるリスクにさらされます。相手の性格やメンタル耐性に応じて、自分の伝え方が心理的負担をかけすぎているかを注意する必要があります。その意味で、職場内でよくコミュニケーションをとり、相手それぞれのメンタル耐性、どのような伝え方が心理的な負荷をかけずに効果的なのかをリサーチする必要があります。

④ 相手は NO と言えないことを意識する：

相手は、思っている以上に周りや職場内の雰囲気意識して、嫌なことでも「嫌だ」「NO」とは言えないものであることを意識する必要があります。

【ワーク】 加害者になりやすい度チェック！～パワハラ編～

- 出来の悪い部下を厳しく指導するのは当たり前だ
- 出来の悪い部下ばかり、押しつけられている気がする
- 人を褒めることが苦手だ
- 気が短く、怒りっぽい
- 相手の立場や気持ちに無関心のほうだ
- 仕事のストレスでイライラしている
- 言っても聞かない部下を教育するためには、肉体的な体罰も必要だ
- 指導に熱が入って、ときに手をあげたりする
- 最近の若い職員は、打たれ弱く根性が足りないと思うことがある
- かつて厳しい指導を受けてきて、そのおかげで今の自分があると思う
- 過度なストレスを抱えていて、常にイライラしている
- どんな場合であっても、部下が上司の命令に従うのは当然である
- 空気が読めない、気が利かない人が許せない
- 個人的な好き嫌いによって、態度や扱いを変えることがある
- 職場でのコミュニケーションがわずわらしいと感じることがある
- 人が集まれば、いじめが起きても仕方ないし、いじめは無くならない

☑の数は合計

個

☑の数が0個 加害者度数0%

パワハラの加害者にはほど遠いタイプと言えるでしょう。何があっても冷静に状況を判断することができ、自分の感情を上手くコントロールできていると言えます。

☑の数が1～5個 加害者度数30%

社会人にストレスはつきものでもあります。忙しすぎてついカッとなってしまうたり、相手につらく当たってしまうことはありますか？ストレスが溜まっているな、と思うときは、自分の言動に気をつけましょう

☑の数が6～9個 加害者度数75%

もしかするとあなたが当然だと思って行っていることは、パワハラである危険性があります。今まで社会の荒波や厳しい指導によってあなたは鍛えられてきたのかもしれませんが。過去の常識では現在では通用しないこともあります。過去と現在の違いを意識してみましょう。

☑の数が10～14個 加害者度数100%

加害者となる可能性が大きいです。自分の言動をしっかりと見つめ直し、周囲に意見を求めるなどをして、自分の考え、価値観などを周囲とすり合わせをする必要があります。

参考資料：

【セクシャル・ハラスメント（セクハラ）について】

●セクシャル・ハラスメント（セクハラ）とは：

性的な嫌がらせ、性的な脅かしのことを示します。

また、職場または職場外で相手が望まない、または不快にさせる性的な言動を行うことを指します。

セクハラは、男性から女性へだけが対象ではなく、同性同士の場合もセクハラの対象になる場合もあります。

●定義：職場において行われる、性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により、当該労働者がその労働条件につき不利益を受け（対価型）、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害される（環境型）のこと

※性的な言動：性的な内容の発言及び性的な行動を指します

●セクハラ問題で、「職場」と見なされる場所：

- ・取引先の事務所
- ・接待の場
- ・出張先
- ・飲み会の場
- ・営業の車中
- ・顧客の自宅

※オフィス内に限らず、従業員が業務を遂行する場所であれば「職場」に該当します

●セクハラになる言動について：

法律では、セクハラは2種類に分けられ、相手の意に反する性的な言動を禁止しています。

対価型
セクシュアル
ハラスメント

環境型
セクシュアル
ハラスメント

<対価型セクシャル・ハラスメントについて>

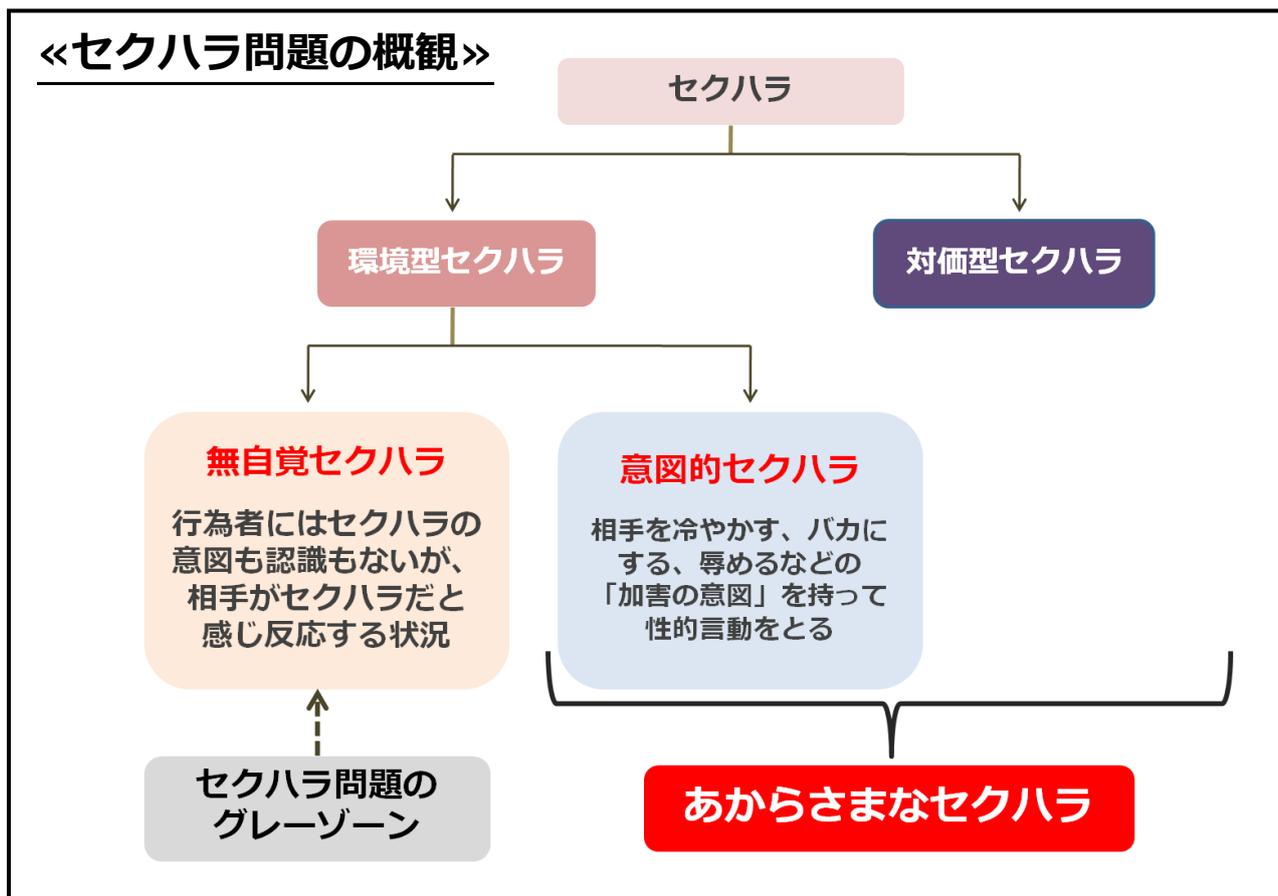
性的な内容の発言や行動に対して、受けた人が拒否や抵抗したことにより、解雇や降格、減給などの不利益を受けること

例：執拗に「ご飯へ行こう」と誘う → 相手にNO!と言われる → 不当な配置転換を行う

<環境型セクシャル・ハラスメントについて>

性的な内容の発言や行動により、その職場の従業員の職場環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等就業する上で看過できない程度の支障がでること

- ①発 言 型：例) ・執拗に食事やデートなどに誘う
 - ・性的な冗談やからかい、性的な質問をする
 - ・性的経験を聞いたり、自分の体験を話したりする
 - ・性的な噂を流す
- ②視 覚 型：例) ・ヌードポスターを貼ったり、卑猥な雑誌・新聞を読む
 - ・わいせつな画像をパソコンのスクリーンセーバーにする
- ③身体接触型：例) ・不必要に触る
 - ・性的な関係を強要する（対価型セクハラになるケースもある）



<当事者はセクハラ行為だと思っても、合理性・妥当性が認められない例>

例えば：女性職員の A さんはある日意を決して髪を短く切りました。その翌日、職場に行くと、好印象を抱いている B 課長から「おっ、髪を切ったんだね。よく似合っているよ。」と言われ、とても嬉しく思いました。そのあと、嫌悪感をいただいている C 課長から「おっ、髪を切ったんだね。よく似合ってるよ！」と言われ、不快感を感じたので、「それって、セクハラです！」と言いました。

→ B 課長と C 課長の言動は同じなのに、C 課長の言動に不快感を持った A さん。これは A さんの相手の好き嫌いの感情であり、合理性・妥当性は認められないので、C 課長の言動はセクハラにはなりません。

セクハラとは、事例蓄積の時代以降、「行為者の主観に関係なく、その言動に不快感を持つ人がたくさんいるならば、その言動はセクハラになる」という考え方が一種の定理のように確率され、それが現代においても通用しているのです。今のご時世において、無自覚セクハラ（行為者にはセクハラする意図も認識もないが、相手がセクハラだと感じる言動）は、相手がセクハラだと感じるがゆえに、セクハラになると理解しなければなりません。

しかし、相手がセクハラだと感じれば、いつなるときでも常に必ずセクハラになるかという、そうではありません。合理性・妥当性がないのであれば、問題となっている行為者の言動はセクハラにはなりません。

<意図的セクハラと言われている代表的な例>

1. 「ちゃん付け」呼ばわり、「女の子」呼ばわり、「おばさん」呼ばわり
2. 職場の自分のデスクにヌードポスターを飾る
3. ボディタッチ
4. 下ネタ
5. 就業時間後の飲食への誘い
6. カラオケでのデュエットの要求
7. 宴席でのお酌の要求
8. 身体的特徴、年齢などの冷やかし



【ジェンダー・ハラスメントについて】

ジェンダー・ハラスメントとは・・・ジェンダーとは、生物学的な性ではなく、社会的・文化的に形成された性差・性別のことで、ジェンダー・ハラスメントとは、そうした意識にもとづく不快な言動を指します。

例) 男らしさ・女らしさ、男の役割・女の役割

ジェンダー・ハラスメントに関して、男女の役割の固定的に考える性別役割分担意識を次のように分類しています。

- ・自分の領域を女性または男性に侵害されたくないとして、女性または男性を職場から排除する意識
- ・女性または男性職員を対等な労働力として明確に否定しないまでも、軽くみる意識

●セクシャルハラスメントの対象拡大：

職場におけるセクシャルハラスメントには、男性から女性に対する性的言動に限らず、女性から男性への性的言動や同性に対するものも含まれます。

また、2017年1月から、被害を受ける人の性的指向または性自認にかかわらず対象となることが指針に明記されました。

※性的指向とは：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すもの

※性自認とは：出生時に判断される性別ではなく、自分が性別に関する自己認識をしているもの

- ・「ホモ」「オカマ」「おネエ」「レズ」などを含む言動はセクシャルハラスメントの背景になりえる
- ・被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず「性的な言動」であればセクシャルハラスメントに該当

●LGBTについて：パワーハラスメントにも該当することもある

- ・SOGI (Sexual Orientation Gender Identity) ハラ：LGBT を対象としたもの

- ・L (Lesbian) : レズビアン (同性愛者・女性)
- ・G (Gay) : ゲイ (同性愛者・男性)
- ・B (Bisexual) : バイセクシュアル (両性愛者)
- ・T (Transgender) : トランスジェンダー (身体上の性別に違和を覚える人)

※LGBT等(性的マイノリティ)当事者は8.9%(11人に1人)

2019/1 電通&電通ダイバーシティ調べ

●セクシャルハラスメントの判断基準：

セクシュアルハラスメントの状況は多様のため、その判断にあたっては個別の状況を斟酌する必要があります。また定義のなかの「労働者の意に反する」、「就業環境を害される」の判断については、言動を受けた人がどのように認識したかという主観を重視しつつも、一定の客観性が求められます。例えば、被害を受けた人が女性であれば、「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた人が男性であれば、「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とするなど、被害者と同じ立場の人がどのように感じるかということで判断することが考えられます。

一般的には、以下のような場合はセクシャルハラスメントにより就業環境が害されると判断しうるものとされています。

- ・意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被った場合
- ・明確に抗議しているにもかかわらず放置されている場合
- ・心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合

また、判断するためには以下のように考えるのも大切になります。

- ①行為者の言動に過去の認定事例との類似性があるかどうか
- ②行為者の言動が現代の常識（男女平等思想など）に反していないかどうか
- ③行為者の言動は職場内の伝統、規定などから見て、どう是認されるかどうか

【セクシャルハラスメントのない職場へ】

①「あからさまセクハラ」を知って、絶対にしないようにする：

「あからさまセクハラ」は、相手の人格を傷つける程度も重く、悪質な人権侵害行為となり、相手に与えるダメージも大きくなる傾向があります。またその行為をした場合には、自分自身にも深刻なダメージを発生させ、公になった場合、それは誰が見てもセクハラで悪質なものなので、セクハラ認定は容易にされ、法的な制裁はもちろんのこと、社会的な制裁も厳しいものとなります。

② グレーゾーンのセクハラを知り、しないようにする：

セクハラのは怖さは、自分としてはセクハラとは全く思わず、結果として、実はセクハラになってしまった結果です。グレーゾーンを知ること、注意をするということが予防策になります。

③ アウト・グレーゾーン・セーフの3つの分類を理解する：

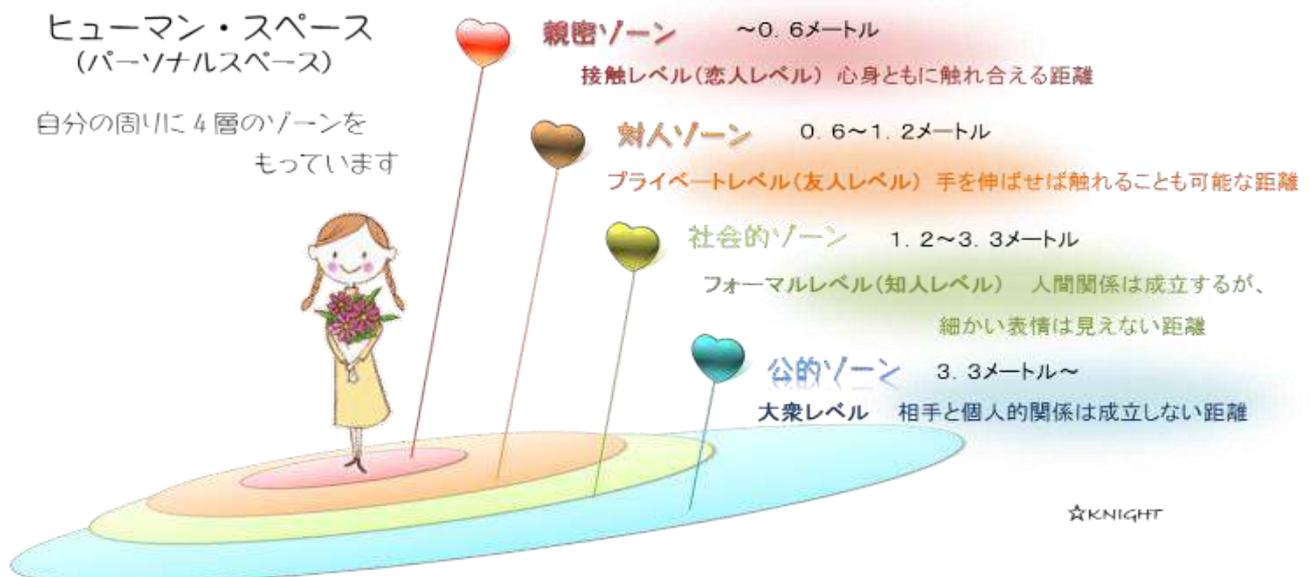
- ・アウト：相手に嫌な気持ちにさせる可能性が高いもの
- ・グレーゾーン：相手との関係や相手の性格から、相手が嫌な気持ちになる可能性があるもの
- ・セーフ：相手が嫌な気持ちになる可能性がほぼないもの

	アウト	グレーゾーン
身体的接触	性器、胸、尻、もも、顔、髪	手、背中、肩 ※コミュニケーションのつもりで、肩をポンと叩く。疲れたら肩を揉む行為。相手にとって「いやだな」と思う可能性の高い行為
間接的	・相手のスマホなどの私物を触る ・相手が使用しているマグカップを使う	・相手の電話機で電話かける ・相手のパソコンのキーボードやマウスを使う

④ パーソナルスペースを意識する：

人には、それぞれ人に近づいてこられると不快に感じる空間、心理的な縄張りの空間があります。

会社の上司と部下という仕事上の関係であれば、社会的ゾーン（1.2m以上）を維持する必要があります。



【ワーク】加害者になりやすい度チェック！～セクハラ編～

- 女は女らしく、男は男らしくあるべきだと思う
- お茶くみは女性の方が向いていると思う
- 事業を支えているのは男性だと思う
- 同性の部下のほうが扱いやすくて楽だ
- 異性の職員に対して、顔や体型が自分の好みかどうかを基準にランクづけをしてしまう
- 酒席では、デュエットや多少のボディタッチは許されると思う
- 宴会の席でお酌もしない女性は、気が利かなくてだめだ
- 女性または男性だからという理由で仕事を振り分けることがある
- 異性の前で性的な話をして相手も笑っているから、問題ないと思う
- 同僚や部下の中に「男のくせに女々しい」「女のくせに男勝りだ」と感じる人がいる
- 女性にとって結婚して出産することが何よりの幸せだ
- 肩を揉んだり、軽く触るぐらいなら、コミュニケーションの範囲だと思う

☑の数は合計

個

☑の数が0個 加害者度数0%

あなたは男も女も常に対等であると考えられる人です。周りに影響されることなく、これからもその意識を持ち続けていきましょう。

☑の数が1～5個 加害者度数30%

周囲に紛れて目立たないかもしれませんが、ぼんやりしていると、場合によっては加害者になってしまう可能性があります。何がセクハラになるのか考えていくとともに、周りに配慮する気持ちを持ちましょう。

☑の数が6～9個 加害者度数75%

もしかするとあなたの行為は十分にセクハラに値する可能性があります。あなたの知らないところで被害者の怒りや反感の声があがっているかもしれません。セクハラに対する自分の意識を見直す機会を持ちましょう。

☑の数が10～12個 加害者度数100%

あなたの周囲であなただけをセクハラ行為者として見ている人がいる可能性が大きいです。今まで何事もなかったことを当たり前だと思わず、すぐに自分の姿勢や態度、そして言動について考え直してみる時です。もし見つめなおすのが難しいのであれば、問題が表面化する前にハラスメント関係部署に相談することをオススメいたします。

【モラル・ハラスメント（モラハラ）について】

モラル・ハラスメントとは・・・言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせ、その人間が職場を辞めざる得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪化させること、をいいます。

モラル・ハラスメントの主な方法

- 人間関係から切り離す
- 仕事に関連して、個人を攻撃する
- 言葉や態度などにより人格を攻撃する

具体的な言動

＜人間関係から切り離す＞

1. 相手が話そうとすると、話をさえぎる行為をする
2. 相手に話しかけない
3. メモや手紙、メールなど、書いたものだけで相手に自分の意思を伝える
4. 目を合わせないなど、相手とのコンタクトを避ける
5. 仲間はずれにする
6. 一緒にいても、他の人たちには話しかけ、存在を無視する
7. 話し合いの要求に応じない

＜仕事に関連して個人を攻撃する＞

1. 命令した仕事しかさせない
2. 仕事に必要な情報を与えない
3. 相手の意見にことごとく反対する
4. 相手の仕事を必要以上に批判をしたり、不当に非難する
5. 電話やファックス、パソコンなど、仕事に必要な道具を取り上げる
6. いつもだったら任せる仕事を他の人に任せる
7. 常に新しい仕事をさせる
8. 相手の能力からすると簡単すぎる仕事をわざと選んでさせる
9. 正当な理由のある休暇や遅刻・早退、助成金など、労働者として認められている権利を活用しにくくさせる
10. 昇進ができないようにする
11. 相手の健康状態を考えたとき、わざと負担の大きすぎる仕事をさせる
12. 相手の責任になるよう、わざと失敗させるように仕向ける

＜言葉や態度などにより人格を攻撃する＞

1. 侮辱的な言葉で相手に対する評価を下す
2. 相手の前でためいきをつく、馬鹿にしたように見る
3. 肩をすくめるなど、軽蔑的な態度をとる
4. 同僚や上司、部下の信用を失わせるようなことをいう
5. 悪い噂を流す
6. 精神的に問題があるようなことをいう
7. 身体的な特徴や障がいをからかったり、その真似をする
8. 私生活を批判する
9. 出自や国籍、宗教、政治的信条をからかったり、攻撃する
10. 卑猥な言葉や下品な言葉で相手を罵る
11. 殴ってやると相手に伝え、相手を脅かす
12. 大声でわめいたり、怒鳴りつける
13. 目の前でドアを閉める
14. 頻繁に電話をかけたり、手紙を書くなどをし、私生活に侵入する
15. セクシャル・ハラスメントやストーカー行為を行う。性的な暴行を加える。

【その他のハラスメントについて】

＜妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント＞

職場において、上司・同僚・部下より「妊娠したこと」「出産したこと」「妊娠または出産に起因する症状により務めることが出来ないことや、もしくは出来なかったこと、また能力が低下したこと」「育児または介護に関する制度もしくは措置の理由」に関する言動により、勤務環境が害されることをいいます。

＜状態への嫌がらせ型＞

- ・ 解雇そのほか不利益な取り扱いを示唆するもの

例) 妊娠を報告したら「じゃあ、辞めてもらう」と上司に言われた

- ・ 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

例) 上司が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し継続的に言い、仕事を与えないこと

＜制度等利用への嫌がらせ型＞

- ・ 解雇その他不利益な取り扱いを示唆するもの

例) 育休・介護休暇取得を上司に相談したところ「次の昇格はないと思う」と言われた

- ・ 制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害するもの

例) 育休・介護休暇を取得したいと上司に相談したら、上司が「申し出をするな」と言う

- ・ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

例) 上司が「残業の免除をしている人には仕事をさせられない」と繰り返し言い、仕事をさせないこと

【ハラスメントのない職場へ】

ハラスメントのない職場とは、セクハラ・パワハラなどについて全く話題にしないのではなく、一人ひとりがハラスメントの知識を持ち、共有し、「その行為はハラスメントでは?!」と、話せる環境です。このような環境であれば、深刻な問題になる前に解決できます。

【加害者にならないために】

ハラスメントを生む原因は、「性格」と「環境」にあります。攻撃的な性格ではない人でも、環境が原因で加害者になる可能性があります。しかし、環境のせいだからと許されるわけでもありませんので、意識を高めていきましょう。

◆ハラスメントの原因◆

《加害者の性格傾向》

- ・自己中心的
- ・怒りっぽい
- ・感情を抑えられない
- ・言葉で伝えることが苦手
- ・コミュニケーション下手

《環境》

- ・ストレスが多い
- ・職場では、以前または今もパワハラまがいの指導が普通だ
- ・ハラスメントを黙認している



①ハラスメントに敏感になる：自分の言動ひとつで相手の心を傷つけることも、元気になることも出来ます。自分のどんな言動がハラスメントになるか日頃から意識・認識し、もしも自分の家族や自分の大切な人がその言動を受けた場合に自分が不快に思うかどうか、自分の行いを振り返っていきましょう。

②自分の思い込みを捨てる：人によって感じ方、受け取り方は違います。「この言動は許されるだろう」という自己判断や甘えは禁物です。
「相手が嫌な顔をしていないから」といった自分の感じ方・価値観を基準にした判断は危険です。

- ・良かれと思って褒めたのに…：本人は褒めているつもりで「スタイルいいね」と相手に伝えても、相手にとっては「仕事場なのに、そんなところを見ているの？」と感じてしまうことも。
下心がなくても、相手とコミュニケーションをとろうと発言した場合でも、不快感を与えることがあります。
- ・やる気を出せるために…：気を引き締めて欲しい思いで「バカヤロウ！」と言ったとしても、相手は「自分は何をやってもダメなんだ」などその通りに受け取れるとは限りません。言い方には注意しましょう。

③感情的にならない：相手をただ気に入らない、自分の期待にそってくれない、といった思いが原因となり、つい感情的になることもあるかもしれません。しかし不機嫌な態度や八当たりな態度は、周囲の迷惑になり、関係ない人を傷つけてしまうこともあるかもしれません。気持ちの切り替えをしながら、自分の感情に振り回されることなく、上手に付き合っていけるようにしましょう。

- ・相手に対してきつい言い方をしてしまう…：
嫉妬や自尊心、ただ気に入らない、期待にそってくれないといった思いが原因となって、小言を言ったり、怒鳴ったりするのは自己中心的で、指導とは言えません。
- ・プライベートで嫌なことや心配なことがあるとき、イライラしてしまう…：
家庭の問題など個人的なことで生じたストレスを職場に持ち込むと、不機嫌な態度や八つ当たりにつながり、関係ない人を傷つけ、周囲の迷惑になります。気持ちの切り替えを！

④コミュニケーションを面倒くさがらない：

ハラスメントが発生している職場の特徴として、最も多いのは「コミュニケーションが少ない職場である」という調査結果もあります。自分の思いや考えをしっかりと言語化をし、相手に伝え、さらに相手の思いや考えを受け止めることを日頃から行っていれば、ハラスメントは防ぎやすくなります。

【傍観者にならないために】周りの人が出来ること・気をつけること

●様子がおかしいと感じたら、見て見ぬふりをしない：

同僚や周囲の人が最近元気ないなど感じたときは、「何かあった？」
「困ったことがある？」と積極的に声をかけ、コミュニケーションをとりましょう。
その際、問い詰める言い方には気を付けましょう。詰問ではなく、質問を心掛けていきましょう

●誰かの手助けが必要だと感じたら、相談窓口を勧め、口外は本人の了承を得てからにする：

必要な場合は同行しましょう。また加害者や第三者に話すときは、相談者の同意を得ましょう。被害者は、周りに知られることで、今よりも状況が悪化することを不安に思うこともあります。被害者の意向の尊重とプライベートへの配慮を忘れないようにしましょう。

【ハラスメントが起きている可能性があるサイン：人がメンタルダウンした時の症状】

- 以前は問題がなかったのに急にミスが増える
- 集中力がなく、頻繁にトイレなどで席を外すことがある
- イライラ、食欲減退、頭痛、肩こり、疲労感などの不調を訴えることがある
- 元気がなく、憂うつそうである
- 「疲れた」「眠れない」と言うことがある
- 突然の欠勤や遅刻が増える
- 「報告・連絡・相談」をしてこなくなった
- 自信をなくしていて、何かにおびえている様子がある
- 「辞めたい」「異動したい」と言っている
- 人間関係のこじれやトラブルのウワサがある
- 周囲の仲間との会話がな
- もともと静かなタイプなのに、急に明るいキャラクターになった

どれもムリをしている、限界がきているサインです

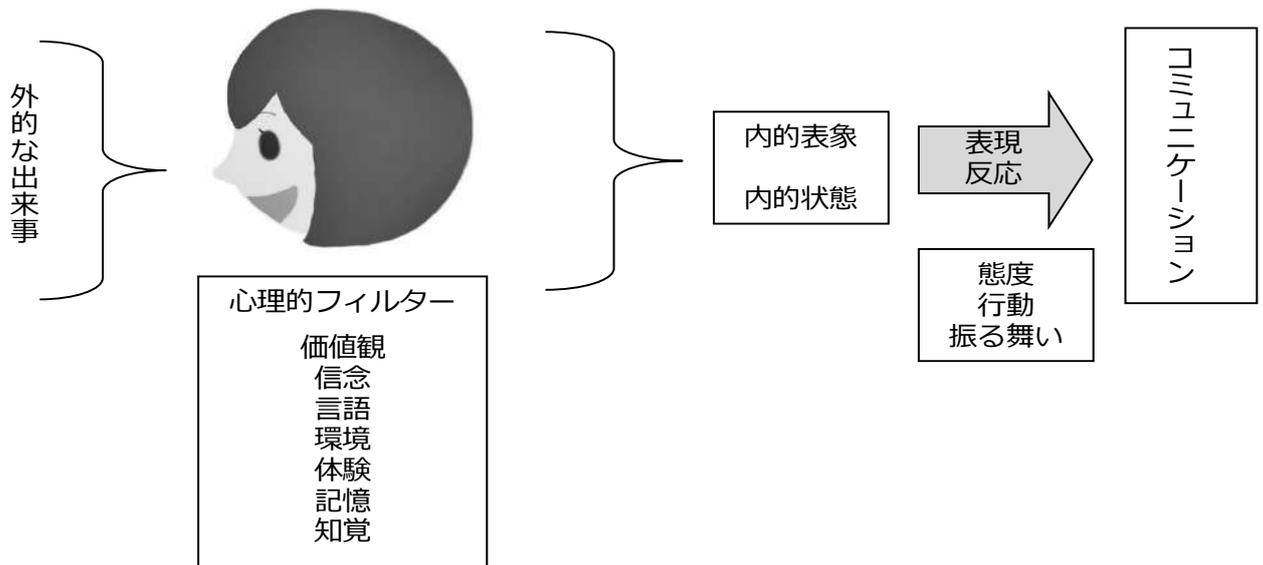
【コミュニケーション】

●コミュニケーションとは・・・

- ①自分以外の人との交流するあらゆる場面で必要となるもの
- ②誰かと話しをすれば相手の反応・相手の表現を受け取り、それをまた自分の考えや感情で反応する

●コミュニケーションスタイルを知る

私たちは、日常で起きている出来事の情報をも5つの感覚（視覚、聴覚、味覚、嗅覚、触覚）を通して処理します。



ワーク 質問に答えましょう！

ワーク方法：直感的に答えましょう！それぞれの質問に対し、該当するものを下の表に✓をつけましょう。

■質問1：この中でよく使う言葉はどれですか？

- 1：「はっきりしてる」 2：「自分はこう思う」 3：「これは気になる」

■質問2：会話するときどんな動きをよくしますか？

- 1：「手をよく動かす」 2：「手が口元にいく」 3：「体をよく動かす」

■質問3：会話するときどこをよく見ますか？

- 1：「上を見がち」 2：「きよろきよろしがち」 3：「下を見がち」

■質問4：どの状況が一番苦手ですか？

- 1：目がチカチカするような場所（例：ゲームセンター）
2：ざわざわとうるさい場所（例：ファミレス）
3：通勤ラッシュで混み合った電車内

■質問5：学校の授業はどんな授業が好きでしたか？

- 1：教科書や黒板を見る 2：先生の話聞く 3：黒板を書き写す

■質問6：海と聞いて思い浮かべるのは？

- 1：海岸から海を眺めている様子
2：波の音やカモメが鳴く声
3：海を泳いでいる様子

■質問7：次の中で好きなことは？

- 1：映像を見ること！ 2：音を聞くこと！ 3：体を動かすこと！

	質問 1	質問 2	質問 3	質問 4	質問 5	質問 6	質問 7	合計
1								
2								
3								

	特徴	理解するポイント
視覚優位の人 視覚的傾向	<ul style="list-style-type: none"> ・一般的には背筋が伸びた良い姿勢（上体や頭を直立） ・視線や目が上によく動く ・話すテンポが速い ・椅子には上体を前に乗り出して座る ・記憶をする時には、絵や物語として覚える ・視覚的な言葉を良く使う ・見かけを大事にする ・話がよく飛ぶが、そのことに対し、自分は違和感がない 	<ul style="list-style-type: none"> ・目で見えるものを用意する（表・グラフ・絵など） ・視覚的な表現をする ・速いテンポで話す ・見せて示す
聴覚優位の人 聴覚的傾向	<ul style="list-style-type: none"> ・独り言を言いながら考えることが多い ・言葉を選ぶ ・聴覚的な言葉をよく使う ・視線や目が左右によく動く ・理論的であり、裏付けやデータが気になる ・声の調子や言葉に反応しやすい ・聴いて学習することが得意 ・擬音をよく使う 	<ul style="list-style-type: none"> ・リズムカルなテンポで話す ・一言で良いから声をかける ・裏付けなどの説明をする ・聴覚的な表現をする ・言葉を丁寧に使う ・論理的に説明する ・データや数字を使う
身体感覚優位の人 感覚的傾向	<ul style="list-style-type: none"> ・下を向きがちな姿勢 ・視線や目がよく下に動く ・感じながら話すので、テンポがゆっくり ・見栄えより着心地の良い服を選ぶ ・理屈よりふれあいが大事 ・感覚的な言葉をよく使う。 ・具体的な感触や触れ合いに反応しやすい ・感触や感じに興味を持つ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ゆっくりとしたテンポに合わせる ・早口で沢山話されると、情報の処理についていかなくなることがあるので、気をつける ・落ち着いた話し方をする ・感覚的な表現をする ・体験してもらう ・触れてもらう

【その他の各五感の特徴】

☑ 使う言葉

視覚優位：「見える」「明るい・暗い」「はっきりしている」

聴覚優位：「思う」「聞こえる」「耳障り」「リズムがいい」

身体優位：「感じる」「軽い・重い感じ」「触れる」「気になる」

☑ スピード感

視覚優位：早いテンポで話す

聴覚優位：リズムカルなテンポで話す

身体優位：長く、ゆっくりとしたテンポで話す（抑揚がある）

☑ 声のトーン

視覚優位：高いトーン

聴覚優位：たくさん変化のあるトーン

身体優位：低く深いトーン

☑ 手の動き（ジェスチャー）

視覚優位：手をよく動かす

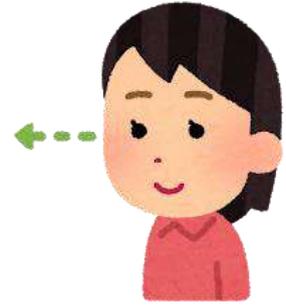
聴覚優位：手が鼻や口元、耳にいく傾向がある

身体優位：自分の身体を抱きしめる仕草など、身体の感覚を手で表現する傾向がある

■ 視覚優位タイプの特徴

◎ 視覚優位あるある

- 無性に絵や図をかいて説明したくなる
- プレゼン資料はワードよりもパワポ
- 「～なように見える」
- 「～って本に書いてあった」
- 「～っていうイメージ」
- しゃべっているとジェスチャーが多くなる
- 早口だ
- 面食いである、見た目ですぐ人を判断する



◎ 得意なこと・苦手なこと

- 目から入ってくる情報の処理能力が高く、本を読むのが速かったり、人の顔をよく覚えていたりします。
- 絵や写真、デザイン、空間把握能力に長けています。
- 人と会話をするときにも音声からイメージを作りながら聞いています。
- 早口で指示されると追いつかず、聞いたことがすっかり抜けてしまうこともあります。
- 周りがうるさくても勉強できますが、散らかっているなど目に入ってくるものが多いと意識があちこちに飛んでしまいます。

◎ 勉強や仕事でのポイント

- 音声よりも画像や文章からのインプットが得意です。
- 学校で先生の話は全然聞けていなくても、教科書や本を視覚的に記憶してリカバリーできます。
- 参考書などカラフルすぎると情報過多で見づらいと感じることもあります。
- 視覚タイプの人への配慮は、口頭で打ち合わせをしたり、何かお願いをしたときには、後でまとめたメモやレポートなどの文書にしてあげると喜ばれます。
- 話している途中で目が泳ぎ始めた時は、話している内容にイメージが追いついていないかもしれません。
- 「ここまでイメージできてますか？」と確認してペースを合わせてあげましょう。
- また、パッと見で覚えた気になって細部が抜け落ちていることが多いので、具体的なところは言葉で書いてもらったりして確認が必要です。

■聴覚優位タイプの特徴

◎聴覚優位あるある

- ガンガン、バキーン、シュワッ、など擬音語を多用
- 大きい音にビビる
- 人が言った事をいつまでも覚えている
- 本を読んでも頭に入らない
- 検索して調べるより人に聞いちゃいたい
- 「〇〇さんが～って言ってたよ」
- 「聞いた話だと～」
- 店を評価すると「うるさい」「しずか」が入る



◎得意なこと・苦手なこと

- 音楽や語学など、音を扱う分野は得意です。
- タモリさんのように、全然知らない言語でも音で覚えてリピートできる能力があったり、ダジャレや言葉遊びがうまかったりします。
- 人から聞いて学習することにも長けており、学校の先生が言ってたことや、誰かに言われた言葉などをずっと覚えていたりします。
- その反面、「あの人が言ってたから」と権威に弱かったり、ちょっと理屈っぽくなったりもしがちです。
- 音に敏感なため、うるさい場所や大きな音は苦手です。

◎勉強や仕事でのポイント

- 本を読むよりも、学校の授業やセミナーを聞いたり、人から直接話を聞くなど耳から学んだほうが覚えやすくなります。
- 可能であれば、講義などの音声を録音して後から聞き直すとノートを見直すよりも覚えやすいです。
- 苦手な教科書やマニュアルは、「音読」で理解が促されます。
- 聴覚タイプの人とやりとりをする場合は、メールよりも電話か直接会って口頭で伝えたほうがコミュニケーションロスを減らせます。
- 細部に意識が行きやすいので、全体像の話をしてあげましょう。
- また、大声が苦手だったりするので、声のボリュームやトーン、リズムなどは相手に合わせて上げると信頼が深まります。

■ 身体感覚優位タイプの特徴

◎ 身体感覚優位あるある

- ぐいっと、えいやっと、スツと等の動きの表現
- レスポンスがゆっくりで相手から「聞いている？」と言われる
- 「～と感じる」
- 「なんか臭う」
- 「まったくしてました」
- ふわふわ、ツルツル、暖かい、冷たいなど感覚の表現
- 足が速い、スポーツ得意
- 手先が器用



◎ 得意なこと・苦手なこと

- 体の動きの感覚に優れている、運動能力の高いスポーツマンに多いタイプです。
- 実際にやってみるとあっという間に要領をつかんでしまいます。
- 目や耳から入ってくる情報よりも、その場の雰囲気や感じ方を記憶しています。
- 早口で説明されたり、スライドをパツパと切り替えられると情報の処理が間に合わず、もうちょっと味わいたいと思います。

◎ 勉強や仕事でのポイント

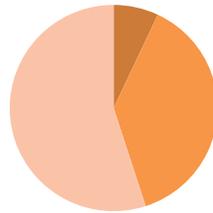
- 長々と説明するよりも「一回やってみよう」と体で感覚を掴みながらのほうが理解・記憶がしやすくなります。
- ノートを書き写す等、手を動かすと覚えやすいタイプです。
- 身体感覚タイプの人に教えるときは、とにかく経験を積んでもらってやりながら感覚を共有していきましょう。
- 感覚でものごとをとらえがちなので、具体的な数字や固有名詞はしつこく確認が必要です。
- 向いている職業は、スポーツ選手、ダンサー、料理人、整体師、エステティシャン、職人など。

■ アルバート・メラビアンの法則

- 言葉（話しの内容） . . . _____ %
- 話し方（声の調子、声の質など） . . . _____ %
- ボディラングージ（姿勢、身振り、表情など） . . . _____ %

アルバート・メラビアンの法則

■ 言葉 ■ 話し方 ■ ボディラングージ



**無意識ではなく意識的に
態度で示すことが大切**

<きく「コツ」について：きく際に意識すべき4つのこと>

1. 姿勢を向ける → 首だけを向けるのではなく、肩のラインを相手のほうが向ける
2. 呼吸を合わせる → 呼吸を合わせようとするれば、必然的に相手の口元や胸・肩の動きなどを見ることとなります。相手を注視することにもなり、余計なことに気をとられないで済みます。
3. 観察する → 相手の非言語（表情・目線・ボディラングージ）を読み取るには、相手をよく観察する必要があります。
 - 1) 姿勢・動きの変化 : 顔の動き、動きの停止、手足の動きなど
 - 2) 呼吸の変化 : 胸の呼吸（浅い呼吸、深い呼吸、一時停止）など
 - 3) 表情の変化 : 皮膚の色、こわばり、しわ、目の動き、まばたきなど
 - 4) 声のトーンの変化 : 緊張したトーン、低く深いトーン、激しい変化のトーンなど
 - 5) 声のテンポや間の変化 : 速い、遅い間など
4. 順番に聴く → いきなり本題に入らず、相手が答えやすい質問から外側から順に聴いていきましょう

●伝え方について

伝える際には、

- ・あいまいな表現をせず、「具体的」に伝える
- ・時間や程度（大きさ・量）を「数字」で伝える
- ・いつまでにという「期限」と「理由」を伝える

【感情的にならないために：不要なイライラを削減するためには】

●怒り（イライラ）とは

感情表現	人間にとって自然な感情の1つ 怒りのない人はいないし、なくすことも不可能
機能・役割	身を守るための感情（防衛感情）

●怒りは第二次感情

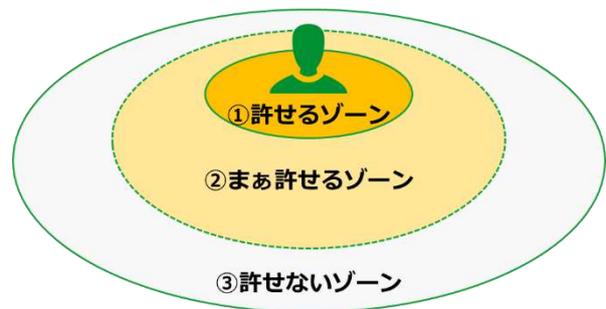
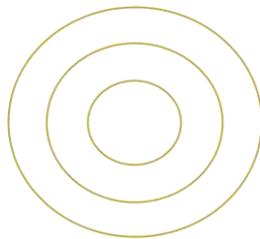


● 衝動的なコントロール法



【ワーク】 6秒待つために何が出来ますか？または出来そうですか？

● 思考的なコントロール法



● 私たちを怒らせるもの・イライラする正体は・・・ _____



【意識と行動におけるコントロール法】

変えられる コントロール可能	変えられない コントロール不可能
<重要>	<重要>
<重要でない>	<重要でない>

変えられる コントロール可能	変えられない コントロール不可能
重要	重要
<p>【すぐに取り組む】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・いつまでに ・どの程度変われば気が済むか 	<ul style="list-style-type: none"> ・「変えられない」を受け入れる ・現実的な選択肢を探す
重要でない	重要でない
<p>【余力がある時に取り組む】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・いつまでに ・どの程度変われば気が済むか 	<ul style="list-style-type: none"> ・放っておく ・関わらない

【ワーク】 自分の信念（コアビリーブ）について知りましょう！

ワーク方法：①質問の12項目に対して、どう思うのかを○をつけましょう

※全て「どちらかといえばそう思う」にすると確かな結果が出ませんので、
しっかりと自分はどう思うのかを○をつけていきましょう

②全て答え終わりましたら、下記の表の指定通り、合計を計算します

※「1」は質問1と質問7の合計となります

例) 質問1は5に○、質問7は3に○の場合は、5+3で「1」の合計は8となります

質問	強く思う	そう思う	どちらか といえば そう思う	どちらか といえば 思わない	思わない	まったく 思わない
1 世の中には尊重すべきルールがあり、それに従うべきだ	6	5	4	3	2	1
2 物事は納得いくまで突きつめたい	6	5	4	3	2	1
3 私は自分に自信がある	6	5	4	3	2	1
4 リーダー的な役割が合っていると思う	6	5	4	3	2	1
5 人の気持ちを間違えて理解していることがよくある	6	5	4	3	2	1
6 カンタンに解決できない強いコンプレックスがある	6	5	4	3	2	1
7 小さな不正でも見逃されるべきではない	6	5	4	3	2	1
8 好き嫌いがハッキリしているほうだ	6	5	4	3	2	1
9 自分はもっと評価されるべきだ	6	5	4	3	2	1
10 言いたいことはハッキリと主張するべきだ	6	5	4	3	2	1
11 自分で決めたルールを大事にしている	6	5	4	3	2	1
12 人の言うことを素直に聞くのが苦手だ	6	5	4	3	2	1

1	2	3	4	5	6
質問1と7の合計	質問2と8の合計	質問3と9の合計	質問4と10の合計	質問5と11の合計	質問6と12の合計
点	点	点	点	点	点

③合計数が一番高かったものがあなたの信念のタイプとなります

※最高合計数が複数あった場合は、仕事やプライベートの面などで信念のタイプがいくつかあるという結果になります、またはもう一度質問の答えを見直しましょう。

1	2	3	4	5	6
質問1と7の合計	質問2と8の合計	質問3と9の合計	質問4と10の合計	質問5と11の合計	質問6と12の合計
A 公明正大タイプ	B 博学多才タイプ	C 威風堂々タイプ	D 外柔内剛タイプ	E 用心堅固タイプ	F 天真爛漫タイプ

④ p11～で自分のタイプを確認し、自身が大切にしている信念のテーマと自分の特徴、どんな「べき思考」があるのか、そのべき思考によって、どんなことに怒りを感じやすいのかをチェックしましょう！

また、点数が著しく低いタイプも合わせてチェックしましょう。低すぎても、問題を生み出すこともあるので、低すぎるとどうなるのか、自身のタイプをチェックしましょう

A

公明正大タイプ

正しさや自分の信念を大切に、目標へと突き進む人。マナー違反や規則に従わない人に怒りが湧くタイプです。他人のことに口出しをして、人間関係をぎくしゃくさせてしまうことが。



B

博学多才タイプ

向上心が強く、物事をきちんとやりとげます。完璧主義者で、白黒をはっきりつけたがるタイプ。自分にも他人にも厳しく、グレーゾーンがないため、優柔不断で適当な人が許せません。



C

威風堂々タイプ

自分に自信があり、リーダーとして周囲を引っ張るタイプ。プライドが高く、「勝者の視点」で人や物事を見るので、思い通りにならなかったり、欲しいものが手に入らないときに怒りを抱きます。



D

外柔内剛タイプ

温厚そうに見られますが、確固たる強い芯を持っている人。一度決めたことは譲れない頑固さがあり、自分のルールや信念に反することをさせられると怒りを感じます。



E

用心賢固タイプ

すべてに対して慎重。じっくり考えることが好きで、冷静に物事を進めます。テリトリー意識が強く、距離を置いて人と付き合う傾向が。ひがみやねたみを持つことがあり、それが怒りへと変わることも。



F

天真爛漫タイプ

好奇心旺盛で、自分の思いや主張を素直に表現。統率力があるタイプですが、ときにわがままで強引に思われることも。自由に行動できないことをストレスと感じてしまいます。



公明正大

信念 (コアビリーフ) は 「**道徳心**」

特徴

自分が正しいと思うことや正義を押し通すタイプ。
使命感に燃え、信じることに脇目もふらずに
突き進めるパワーを持っています。

代表的なべき

マナーは守るべき、道徳的であるべき、
論理的であるべき、正義は勝つべき、
悪いことは裁かれるべき・・・など

怒りのクセ

・電車などの公共の場でマナーを守らない人を見るとイライラする
・小さな不正やごまかしも許せない
・自分の考えを相手に押しつけようとしてしまう

公明正大

高い人がイライラを減らすコツ・・・

- ・見なくていいものは見ない
- ・正しさにこだわりすぎない
- ・他の人を尊重する

低すぎるとどうなるのか・・・

- ・困っている人がいても“まあ、いいか”と見逃す
- ・傍観者になりやすい



+++++

博学多才

信念 (コアビリーフ) は 「**完璧主義**」

特徴

厳しい状況でもベストを尽くし、物事をやり遂げる
パワーの持ち主です。向上心があり、学ぶことに
前向きで自分を高めています。

代表的なべき

完璧であるべき、白黒つけるべき、
はっきりするべき、
自分にも人にも厳しくあるべき・・・など

怒りのクセ

・優柔不断ではっきりしない人が許せない
・失敗したり、うまくいかないことがあるとイライラ
してしまう
・自分と価値観があわない人にストレスを感じやすい

博学多才

高い人がイライラを減らすコツ・・・

- ・おおらかさと持つ
- ・自分や人を許す
- ・価値観の違いを受け入れる

低すぎるとどうなるのか・・・

- ・なんでもグレー（白黒つけない）で対応する
- ・どっちつかずになってしまう



+++++

威風堂々

信念 (コアビリーフ) は 「**自尊心**」

特徴

自分に自信があり、前向きに進む力を持って
います。周囲からリーダーとして慕われるでしょう

代表的なべき

自分は大切にされるべき、
欲しいものは手に入れるべき、
それぐらいのことはできるべき・・・など

怒りのクセ

・物事が思い通りに進まないでイライラする
・欲しいものが手に入らないとストレスがたまる
・周りから大切にしてもらえないと傷つき怒りに
変わる

威風堂々

高い人がイライラを減らすコツ・・・

- ・謙虚さを大切にする
- ・意見と批判を区別する
- ・人の言動に振り回されない

低すぎるとどうなるのか・・・

- ・頭ごなしに言われると凹んでしまう
- ・自尊感情が低い



外柔内剛

信念 (コアビリーフ) は 「利己心」

特徴	温厚そうに見られることが多いのですが、内には確固たる強い芯を秘めています。一度決めたことは、誰に何と 言われても譲らない強さを持っています
代表的なべき	自分のルールに従うべき、 一度決めたことは守るべき、 自分の思い込みは正しいはず……など
怒りのクセ	・自分のルールに反することがあるとイライラする ・邪推したり、勝手な思い込みをしてイライラする ・あれこれ考えて不安になる (妄想をしてしまう)

外柔内剛

高い人がイライラを減らすコツ……

- ・自分のルールに執着しない
- ・楽しいことをする
- ・思い込みと事実を分ける

低すぎるとどうなるのか……

- ・周りに振り回されやすい



+++++

用心堅固

信念 (コアビリーフ) は 「警戒心」

特徴	人や物事に対して慎重なところがあり、落ち着いて判断しようとします。物事を鵜呑みにせず、自分の頭で考えて理解する力があります。
代表的なべき	石橋は叩いて渡るべき、 人との付き合いは慎重であるべき、 抜け駆けはするべきではない……など
怒りのクセ	・人を信じるのが苦手人間関係を上手に作れない ・周囲へのひがみや妬みが怒りに変わることがある ・人にレッテルを張ってしまい、誤解を生みやすい

用心堅固

高い人がイライラを減らすコツ……

- ・小さなことから頼む
- ・人と比べない
- ・人を決めつけない

低すぎるとどうなるのか……

- ・人を信じやすく、騙されやすい



+++++

天真爛漫

信念 (コアビリーフ) は 「自立心」

特徴	自分の思いや考えを素直に表現出来る人で、統率力に長けています。フットワークが軽く、好奇心のままに行動することが出来ます。
代表的なべき	言いたいことは言うべき、 思った通りに行動すべき、 まず行動すべき……など
怒りのクセ	・後先考えずに行動をし、トラブルを起こしてしまう ・自分の主張が通らなかつたり、自由に動けないと不満 ・空気が読むのが苦手でワガママに思われる

天真爛漫

高い人がイライラを減らすコツ……

- ・時には慎重に考える
- ・言わないことも大事
- ・周りに目を向ける

低すぎるとどうなるのか……

- ・思いを素直に相手に伝えることが苦手
- ・周囲を気にすぎてしまう



【参考資料】

●周囲の怒りタイプと接し方

〔1.公明正大タイプ〕

相手が上司であれクライアントであれ、間違っていると思えば指摘してくる熱血タイプです。道理に合わない判断すると、どこまでも世論を貫こうとして、融通が効かなくなります。何かに夢中になると周りが見えなくなり、トラブルを起こしがちですが、本人はいつも一生懸命でズルさはないので、アドバイスも素直に受け取ります。本人に何かを指摘や指導をする場合には、相手は世論または正論で熱く挑んでくるので、しっかりと何を伝えるか準備をし、伝える際には一旦相手を認めながら話を聴いていきましょう。

〔2.博学多才タイプ〕

責任感が強く判断が早い職場のエース的存在の方が多く、仕事は出来るが、その分他の人にも結果を厳しく求めてしまい、敵を作りやすく、論理的で合理的な完璧主義タイプです。厳しい状況でもやり抜く有能な人ですが、行動や判断の遅い人を受け入れられない傾向があります。本人に何かを指摘や指導をする場合には、一般論ではなく、利点について素直に話し合うなど、相手にはない部分を見せながら接していきましょう。

〔3.威風堂々タイプ〕

行動力があり、面倒みもよく豊富な人脈を持っている一方、むやみに自信過剰なところもありますが、意外と反応はワンパターンなタイプです。自尊心を傷つけられると強い怒りが沸き起こり、また反論や勘違いを指摘されたりすると、不機嫌になりやすい傾向があります。本人に何かを指摘や指導をする場合には、頼りにされると頑張るタイプでもあるので、その点を考慮しながら、一歩先回りをして対応するのを勧めします。

〔4.外柔内剛タイプ〕

穏やかな雰囲気の中に隠された頑固で職人気質なタイプです。無理なことも押しつけられやすく、怒ると一変して烈火の如く感情を爆発させるので、周囲はそのギャップに戸惑うこともあります。自分なりのルールに固執する傾向があり、アドバイスを聞き入れないことがある傾向があります。本人に何かを指摘や指導する場合には、無理矢理あなたのやり方に切り替えさせるのではなく、お互いのやり方の接地点を見つける方が早く解決でき、相談モードでアプローチするのもひとつの方法です。

〔5.用心堅固タイプ〕

一見とても社交的だが、よく見るといつも一歩引いて自分の評判を気にしてしまうタイプです。仕事の面でも用心深く、突破力はあまりありませんが、安定感があり、慎重派タイプです。また用心深いので、中々前進が出来ず、新しいことに取り組むはずが中々覚悟が決まらず、仕事も後手後手になりがちな傾向があります。本人に何かを指摘や指導する場合には、発言に対しても躊躇しがちなので、本人が安心できる環境でじっくり話を聞き出すようにしましょう。

〔6.天真爛漫タイプ〕

思ったことを思った通りに発言し、行動し、注目されることが大好き、身振り手振りも声も大きいのが特徴です。才能と愛嬌と抜群の行動力で人の心を掴むカリスマ系タイプです。自分の主張が言えない、通らないと、強引に思い通りにしようとする傾向があります。本人に何かを指摘や指導する場合は、プライドを傷つけられることを嫌うので、他の職員など