

職権や地位を利用して職場で嫌がらせをするパワハラメント(パワハラ)。相手の性格を見極めて対応すれば嫌がらせを緩和することも可能だろう。厄介な上司や先輩から身を守る方法を探った。

東京都内に勤めるAさん(二十代の男性)は入社以来、職場の嫌がらせに悩んできた。相手は三十代の先輩社員たち。名前も呼んでもらえず、のしりられるのは日常茶飯事。書類などをぶつけて渡されることもあったという。

パワハラに関する電話相談を実施しているクオレ・シー・キューブ(東京・新宿)の岡田康子社長によれば、被害に遭いやすい人は二種類に分かれる。まず、おとなしへてきまじめな人。上司から怒られると何も言い返せず

「自分が悪い」と思い込んでしまふ。逆に仕事のミスを

ールを破っていないか考えよう。仕事の進捗よく状況の報告を怠るなど、ささいなミスも積み重なると危険信号がともる。

上司や周囲のせいにして、自己主張ばかりしている人も職場で孤立して攻撃対象になりやすい。Aさんの場合は前者にあたる。「どうせ自分は…」というのが口癖で自分を責める傾向が強かった。パワハラはする側にももちろん非がある。深刻な被害は社内外の相談窓口に向う。ただ普段の振る舞いが知らず知らずのうちに上司や先輩の怒りを助長していることも多い。「自己都合で頻繁に休みをとる」「遅刻を繰り返す」など基本ル

自分の言動を見直しても上司の嫌がらせが止まらない場合、「猛獣の生態観察のつもりで上司を観察してみよう」と、メンタルヘルス事業を手掛けるピースマインド(東京・中央)の臨床心理士、渡辺真里子さんが否定され続けるとつい相手のペースにはまりがち。一度、客観的になることが大切だ。例えば、上司が前にいた職場で情報を集めてみる。上司に問題があれば、当時の部下から助言をもらえることもあるだろう。上司の性格を見極めて対

上司のパワハラ

タイプ見極め回避を

上司のタイプ別「傾向と対策」		
	傾向	対策
自信過剰タイプ	自己主張が激しい半面、劣等感も強くもろい一面も。自分の痛いところを突かれると感情的になることもしばしば	頭ごなしの反論は禁物。上司と異なる意見を言う場合は、慎重に言葉を選んで
ばく進タイプ	仕事に情熱を傾けるあまり、自分の話に乗ってこないクールな部下を嫌う	客観的な数字などで反論しても相手にされない。向こうのペースに合わせるチームワークを
皮肉屋タイプ	冷静で職場の人間関係も希薄。人前で嫌みや、皮肉を言うてくる	嫌みには過度に反応せず、聞き流そう。むしろ褒めることで味方に引き込もう
批判家タイプ	提案に対して常に批判的なことを言うが、実行力は希薄。責任回避をする傾向も	否定ばかりされてやる気をなくすことも多いが、批判を肥やしにする気持ちで接してみる



(注)立正大学の斉藤勇教授の意見を参考に制作

立正大学の植西聡さんは「上司とまともに戦ってもこじれるだけ。むしろ上手に操縦すべきだ」という。例えば話し方。反論するときは「あなたが間違っている」と言い返すのではなく「確かにおっしゃる通りですが、こういう考え方もあるのでは」と言い分を聞いたうえで切り返す。また会話の端々に「恐れ入りますが」「申し訳ありませんが」など「クッション言葉」を挟むと上司も感情的になりにくい。

日常の言動見直し 敬遠せず長所探す

「部長は、こうして下さし」などと上司に命令口調で話すのも「法度」。「私は部長にこうして頂くと助かります」など、自分を主語において話すように心掛けよう。

の人なら分かってくれる」と議論をすると急に感情的になったりするから危険。相手の言うことを認めることが「肝心だ」と斉藤教授。「ばく進タイプ」も要注意。熱っぽく仕事に打ち込む半面、自分のやり方に乗ってこない部下を嫌う傾向がある。「皮肉屋タイプ」は自分を褒める人間には優しい一面も。「批判家タイプ」は自分では決断できない厄介な上司。批判を肥やしにするという気持ちで話を聞くのも良いだろう。「ムカッ!ときたときのとっさの対処術」(扶桑社)などの著書を持つ心理カウンセラーの岡田社長は訴える。も髪形やネクタイ、服装など少しでも良いところを探してみよう。前向きな気持ちを持って「こび」にならずに、目があった時に自然にニコッとできるはずだ。対策を講じても関係が改善しないこともある。特に心身に変調が起きた場合は異動願いを出したり、休職したりして上司と距離を置くことも必要だ。「パワハラ」の最大の防御法は「いつでも辞められる」という心構え。逃げ道がないと相手につけ込まれる。選択肢を用意しておくことが大切だ」とクオレ・シー・キューブの岡田社長は訴える。

笑顔も重要だ。「上司の顔も見たくない」という人