

それってパワハラ！？  
加害者・被害者にならないために  
知っておきたい薬剤師の新常識！



# 知っていますか？

## 2022年4月施行「パワハラ防止法」

2020年6月より「改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）」は、すでに大企業に義務をされていますが、2022年4月1日から中小企業の事業主にも パワーハラスメント防止措置が義務化されることとなりました。



具体的な内容としては、

- ・ 事業主の方針等の明確化および周知・啓発
- ・ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・ 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応等が挙げられます。

# パワーハラスメントの定義

職場のパワーハラスメントとは、  
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3つの要素を全て満たすものをいいます。  
なお、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については、  
職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

(厚生労働省・あかるい職場応援団 より)



# パワーハラスメントの分類①

以下のような事例が、パワーハラスメントに該当する可能性があります。

## 身体的な攻撃

- ・ 殴打、足蹴りをする



## 人間関係からの切り離し

- ・ 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

## 精神的な攻撃

- ・ 人格を否定するような発言をする



# パワーハラスメントの分類②

以下のような事例が、パワーハラスメントに該当する可能性があります。

## 課題な要求

- ・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



## 個の侵害

- ・思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする

## 過小な要求

- ・部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる



# パワーハラスメントの具体例

## 身体的な攻撃

- 部下の頭をファイルで頭を叩く
- 部下が座っている椅子を蹴る
- 部下が扉を通る際に、閉めて挟む

## 精神的な攻撃

- 「給料泥棒」「死ぬ」「バカ」などの暴言を吐く
- 大勢が宛先に入ったメールで暴言を吐く
- 部下に「新卒以下だ、役立たず」と叱責する



# パワーハラスメントの具体例

## 人間関係からの 切り離し

- ・ 業務連絡を特定の人にだけ伝えない
- ・ 会社の会議など、特定の人だけを参加させない
- ・ 集団で特定の人を無視をする

## 過大な要求

- ・ 労働とは関係のない業務を過度に課す
- ・ 明らかに達成が不可能な業務を押し付けられる
- ・ 明らかに自分だけが多すぎる業務を押し付けられる



# パワーハラスメントの具体例

## 過小な要求

- 気に入らない部下に対して業務を与えない
- 辞めさせたい管理職に対し、誰でも遂行できる業務しか与えない
- 通常業務とは異なる掃除などの業務を常に与える

## 個の侵害

- 配偶者等の関係性を過度に詮索された
- 病気や性的指向の情報を許可なく他に暴露する
- 個人の私物を無駄で撮影する



# パワーハラスメントに当たらない例

## <パワハラに当たらない例>

- 上司が遅刻が多い部下に対して、繰り返し注意を行う  
⇒精神的な攻撃ではない
- 上司が部下を注意する際に、個室に呼び出す  
⇒人間関係からの切り離しではない
- 教育のために少しレベルの高い仕事を与えられる  
⇒過度な要求には当たらない
- 能力を鑑みて業務量を抑える  
⇒過小な要求には当たらない
- 業務を配慮するために家庭環境を聞く  
⇒個の侵害に当たらない



# 薬局や病院で気をつけたい パワーハラスメント①



いつも忙しいA調剤薬局。

管理薬剤師のKさんは、業務が忙しさを増すと  
調剤中に部下を強く押し、ひどいときには足で蹴ってきます。

このような状況が、3か月ほど続いている状況です。

これは、パワハラに該当しますでしょうか？



**該当する可能性あり！**

身体を押ししたり、足で蹴っているため  
「身体的な攻撃」に該当する可能性があります。

# 薬局や病院で気をつけたい パワーハラスメント②

B病院の薬剤師部で起こった出来事です。

薬剤師は20人在籍しており、その日怒った出来事を書く

申し送りのノートを使用しています。

そのノートに薬局長から

「T薬剤師は無能だ。役立たず。一切仕事を与えないように。」

と記載がありましたが、パワハラに該当しますでしょうか？

**該当する可能性あり！**

大勢が目にする形での叱責と、仕事を与えていないため  
「精神的な攻撃」「過小な評価」に該当する可能性があります。



# 薬局や病院で気をつけたい パワーハラスメント③

いつもは仲良く平和なC薬局。

薬局長のMさん(40代)は、店舗内での交友関係を深めようと考えている。

『若い子はSNSが好きだ』という情報を聞いたことがあるので

お互いのSNSのアカウントを強制的に承認させ

業務外のコミュニケーションを取ってもらうようにしています。

これはパワハラに該当しますでしょうか？

**該当する可能性あり！**

プライベートでの付き合いを強要されたりする場合、  
「個の侵害」にあたる可能性があります



# 『パワーハラスメント上司』にならないために

人格否定をしない

部下を注意する際は、「業務上に関わる注意」をするのであって人格の否定は行ってはいけません。決して、飲み会などの業務外の場所でも行わないようにしましょう。

「昔は…」を言わない

今後、働き方・生き方・価値観などの多様性は益々広がっていくと予想されます。「昔は許されたのに…」と感ずることが、今となってはタブーの可能性も。「昔の普通は今の普通ではないこと」という認識を持つことが大切です。

会社風土としない

人格否定や長時間における叱責等のパワハラ的行為を「うちの会社では普通だから」と、『会社風土』と捉えないことが必要です。もし、そういった会社風土が醸成されている場合は、その風潮に絶対に加担しないことが大切です。



# もし、パワーハラスメントを受けてしまったら

## 相談をする

会社の相談窓口や、外部の窓口に相談しましょう。  
厚生労働省のサイトではメールやSNSでの相談も受け付けています。

## 記録をする

パワハラを受けた際の内容や行動などをメモや録音など、適性な形で記録をしましょう。証拠として提出できる可能性があります。

## 戦略的撤退

- ・ 会社風土として根付いてしまっており改善の余地が全くない
  - ・ 健康被害が発生している
- など、状況が行き詰った場合は休職や転職なども視野に入れましょう。



# 職場のパワハラ・セルフチェックシート

- 殴られたり・蹴られたりしたことがある
- 「役立たず」「バカ」「給料泥棒」などの暴言を吐かれたことがある
- 大勢の人が見えるメールや掲示板等で、「仕事ができない」などを言われたことがある
- 飲み会への参加を強制されたり、断った場合に不当な扱いを受けたことがある
- 一人だけ達成不可能な業務量を課されたことがある
- 「結婚はしないのか」「彼氏・彼女はいないのか」など、繰り返し、しつこく聞かれたことがある
- 個人のSNSでの友達登録などを強制されたことがある

## チェックが一つでもあればパワハラの可能性があります

会社や必要窓口への相談をお勧めします。  
会社風土となってしまう、改善が難しい場合は戦略的撤退（転職等）も選択肢のひとつです。  
我慢をするだけでなく、色々な選択肢をもって現状打破していく事をおすすめします。

# 開業・転職・キャリア相談を希望の方へ



## 薬剤師 ベストキャリア

私たちがご提供するのには単に「転職して終わり」ではない”キャリア支援”  
経験豊富な国家資格者が多数在籍し、キャリアや開業・ライフプランを通  
し「次の転職先をご紹介して終わり」ではない、皆さまの人生のステー  
ジに寄り添った、長期的なお手伝いをいたします。

また、医療・介護専門の転職サポートに20年以上携わる当社だからこそ医  
療機関や求人詳細の情報量が圧倒的に豊富です。

個別相談を予約

# COMPANY DATA

社名 MRT株式会社  
設立年月日 2000年1月26日  
資本金 4億3,211万円  
本社所在地 〒150-0041 東京都渋谷区神南1-18-2フレーム神南坂3階  
代表者 代表取締役 小川智也（医師）

## 事業内容

医療情報のプラットフォームの提供

1. 医師及び看護師等の職業紹介
2. 医療機関の開設及び運営のコンサルティング
3. 医師が発信するオウンドメディアの運営
4. 医局向けグループウェアの運営
5. 遠隔診療・健康相談サービスの運営

[サービスの詳細を見る](#)