

パワハラ のNGワード & 言い換えまとめ

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

パワーハラスメント（パワハラ）は、労働施策総合推進法により「職場における優越的な関係を背景とし、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動によって労働者の就業環境が害されるもの」と定義されています。中でも言葉遣いはパワハラの一因となりやすいため、相手の立場を尊重し、丁寧で配慮あるコミュニケーションを心がけることが重要です。

パワハラのNGワードと言い換え

職場での注意や指導は、伝え方ひとつでパワハラと受け取られる可能性があります。ここでは、円滑なコミュニケーションとハラスメント防止のために、パワハラと受け取られやすい言い回しと適切な言い換え例をご紹介します。

パワハラになりうる表現	言い換え例
お前の仕事はダメだ	あなたの仕事には改善の余地があります
そんなこともできないの？	どの部分でつまずいたか教えてもらえますか？
お前の意見は間違っている	少し違う視点で考えてみましょうか
もう来なくていいよ	少し時間を置いて話したいので、今日はここまでにしましょう
親の顔が見てみたい	これは社会人として注意が必要だよ

注意や指導を行う際は、感情的にならず具体的な問題点とその改善方法を冷静に伝えることが重要です。人格や性格を否定する発言は避け、相手に正しく伝わっているかを確認する姿勢も大切です。また「忙しいところ申し訳ないのですが」「いつも頑張ってくれてありがとう」などのクッション言葉を添えることで、相手の受け取り方が柔らかくなり、より良い対話につながります。

パワハラを防ぐための企業の取り組み

企業は従業員の健康と職場の健全性を守るため、パワハラ防止策を講じる義務があります。

- **方針の明確化・周知**：パワハラ防止の方針を就業規則などに明記し、全従業員に周知する。
- **相談体制の整備**：安心して相談できる窓口を設置し、適切に対応できる体制を整える。
- **事後の適切な対応**：発生時は迅速に調査し、被害者への配慮・加害者への対応・再発防止を徹底する。

これらを徹底することで、安心して働ける職場づくりと企業の法的リスク回避にもつながります。