

パワー・ハラスメントの

予防と解決 ～風通しのよい 職場環境をめざして～

平成30年3月14日(水)、大阪産業創造館で「中小企業のためのパワハラ予防・解決セミナー」が開催されました。パワー・ハラスメント(パワハラ)やセクハラなどのハラスメント防止研修を数多く手掛けるアトリエエム株式会社の代表取締役・三木啓子さんを講師にお招きし、職場でのパワハラの予防や対処法についてご講義いただきました。セミナーでの内容をもとに、パワハラの防止と解決方法についてお伝えします。



▼職場におけるパワー・ハラスメント＝パワハラとは

「ハラスメント」とは「嫌がらせ」のことです。セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)、パワー・ハラスメント(パワハラ)、マタニティ・ハラスメント(マタハラ)など、「〇〇ハラスメント」とよばれる言葉が30以上あります。こうしたハラスメントによって心身を害した人は少なくなく、いずれも重大な人権侵害であるということを事業主は知っておかなければなりません。



ハラスメントは、立場が強い者が弱い者を支配・コントロールする構造の中で起きます。職場では、上司と部下、先輩と後輩、正社員とパート・アルバイトといった「強い者と弱い者」の関係の中で生じます。このような関係の中で、強い者が弱い者に対して精神的・肉体的な苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりするような言動をパワハラとよびます。暴行や暴言はもちろん、無視したり物理的に無理な量の仕事を与えたり、逆に仕事をまったく与えなかったりすることもパワハラです。あるいは、個人のプライバシーに必要以上に立ち入ることも含まれます。

また、「部下から上司、あるいは後輩から先輩に対するパワハラ」というケースもあります。たとえば、パソコンのニガテな先輩や上司に対し、後輩や部下が「こんなこともできないのですか」と暴言を浴びせるなどのパターンです。立場だけではなく、スキルなどの優位性を背景にしたパワハラも存在することから、誰もが加害者にも被害者にもなり得るのです。

▼ハラスメント防止は会社の義務

パワハラをはじめとする様々なハラスメントは、誰もが加害者にも被害者にもなる可能性があります。事業主や管理監督者は、自社で問題が起こりそうな時にどう対処すればよい

か、あらかじめ知っておき、防止に努めなければなりません。

労働契約法第5条で、労働者が生命や身体などの安全を確保しながら労働できるよう、使用者は必要な配慮をする義務があることが定められています。「必要な配慮」にはメンタル面も含まれており、パワハラの防止は会社側の義務なのです。社員個人の問題にしてしまわないよう、組織全体で取り組みましょう。

▼指導とパワハラの違いを認識する

パワハラを行う側＝強い立場にある人は、しばしば「これはパワハラではなく指導だ」と主張します。「指導とは何か」を社内全体に周知しておく必要があるでしょう。

- 〈「指導」とは〉
- ①人格を否定するのではなく、その人の言動について言及すること
 - ②「なぜ、わからないのか?」ではなく、「なにがわからないのか?」
 - ③「ミスなく、しっかり取り組み」ではなく、どうすれば改善できるのか具体的に示すこと

「指導」を受けた側にとって、モチベーションアップにつながる事が重要です。指導された側の意欲が減退したり、不安を感じたりするような行為は「指導」とは言えません。かつては「指導」として通じていたことも、今ではNGとなる場合があります。「指導」のあり方について、社内で共通認識を持つておくことは、パワハラの防止につながるでしょう。

▼パワハラと指摘されたら／パワハラ被害を受けたら

もしも自分の行為がパワハラだと指摘された場合、その行為をすみやかにやめ、謝罪する必要がありますが、同時にふだんの言動をチェックすることが大切です。長時間の叱責や人

格・性格に対する否定的な言葉だけでなく、業務時間外の不要・不急な会議や飲酒やカラオケの強要も、立場の弱い者にとってはパワハラになり得ます。指導的な立場にある人は「上司と部下とではパワハラに対する認識が異なる」ということを頭の中に置いておきましょう。

一方、パワハラ被害を受けた場合、まずは記録をつけておきましょう。いつ、どこで、誰にどんな言動を受けたのか、日記などに書いておきます。パワハラかどうかを客観的に判断するための材料になることはもちろん、気持ちを整理することが



ができます。次に、社内に相談窓口がある場合は利用し、なければカウンセラーや弁護士、公的機関などを訪ねて相談します。夜、眠ることができない、仕事が手につかないといった状況になったら、異動を願い出たり休職したりするなどの処置を取り、専門医に相談してください。

▼パワハラの相談を受けたら

もしもパワハラの相談を受けたときは、対応に注意が必要です。相談を受けた人が「それはあなたの考えすぎじゃない?」「これぐらい当たり前だよ」と相談者に言うことが少なくありません。また、「あの人はすぐにセクハラって騒ぐ」などと相談を受けた人が噂を流し、相談者を傷つけてしまうこともあります。相談したことで、さらに傷ついてしまう状況を「二次被害(セカンドハラスメント)」とよんでいます。相談を受けた人は二次被害を起こさないような対応をしなければなりません。

相談を受けたときの対応のポイントは、「受け止め、共感し、一緒に考える」こと。「つらいことを打ち明けてくれたね。もう少し詳しい話を聞かせて」とていねいに話を聞きましょう。ここで大切なのは、相談者の訴えがパワハラに当たるかどうかを判断しないことです。大切なのは、相談者の心が少しでも軽くなることです。専門家などに話をつなぐ場合も、かならず相談者の了解を得てからにしましょう。

▼最後に

2016年度、労働局に寄せられた相談のうち、パワハラなどの「いじめ・嫌がらせ」に関するものは7万917件となり、「解雇」「労働条件の引き下げ」などを抑えて5年連続でトップとなっています。また、パワハラなどが原因となって「心の病」による労災の請求・認定件数も、2016年度は過去最高を記録しました。よい職場環境をつくるためにも、パワハラ対策は外せない課題です。パワハラを個人の問題として矮小化せず、パワハラと指導の違いを会社全体で共有することが防止につながります。



クレオ大阪が所蔵するパワーハラスメントに関する参考資料。 これ以外にも関連する図書を多数所蔵しています。

お問い合わせは、クレオ大阪中央 情報・図書コーナー(電話:06-6770-7200)まで

タイトル	著者等	出版・制作
社長、その一言がパワハラです！ 小さな会社のハラスメント対策	戸谷 一彦／著	セルバ出版
パワハラ・セクハラ・マタハラ相談はこうして話を聴く こじらせない！職場ハラスメントの対処法	野原 蓉子／著	経団連出版
ハラスメント時代の管理職におくる職場の新常識	樋口 ユミ／著	朝日新聞出版
三木啓子のハラスメントセミナー セクハラ・パワハラ その現状と防止対策 (DVDとブックレット)	三木 啓子／著	アトリエエム(株)
パワーハラスメントを考える(DVD) ①パワハラを正しく理解するために ②パワハラにならない叱り方	職場のハラスメント研究所／企画 金子 雅臣／監修・解説	(株)アスパクリエイト

あかるい職場応援団【厚生労働省】

パワハラ裁判事例、他社の取組など、パワハラ対策についての総合情報サイト

<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

