



パワハラ＝パワーハラスメントが身近な社会問題として大きな注目を集めています。過重労働と上司からの暴言に苦しみ、自ら死を選んだ新入社員の苦しみ。自分の意に沿わない選手を孤立させたり、選手に不当行為を要求した監督。こうしたニュースに驚きと憤りを感じるのではないのでしょうか。同じハラスメントでもセクハラがない職場はありますがパワハラは程度の差はあれ、指示命令系統のある組織では起こりうるものです。指示命令系統のない組織は存在しないので、ほぼすべての組織にパワハラ問題が起こる可能性があるのです。

①パワハラとは

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て、職務上の地位や人間関係などの★A **職場内の優位性を背景に**、★B **業務の適正な範囲を超えて**、★C **精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為**をいう。

(平成24年度1月職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告会より)

- ★A 職場内の優位—優位性（パワーがある人）
- ★B 業務の適正な—本来業務の適正な範囲内で上司が行ったものであればそれは指導となります。しかし適正な範囲を超えた時に不当性が出てきます。同時に「継続性」も問題となります。パワハラをする人は繰り返して行います。それは、自分ではパワハラと思っていないからです。上司であれば指導という認識で行っているためです。
- ★C 精神的・身体—それが相手のダメージになっているかどうかということです。

【パワハラ構成3要件】
パワーがあるということ 行き過ぎた行為があるということ ダメージがあるということ

②ケース

スタディ



ケース1
朝寝坊して会議に遅刻したら、上司から厳しく叱られ、精神的にまいってしまった。

- ★A 職場内の優位—上司からの叱責→パワーあり
- ★B 業務の適正な—遅刻をして厳しく叱られた→一般的な指導（ただし、人格否定、雇用不安を与える、長時間の叱責、大声で怒鳴る、机を叩くといった行為が伴えば適正な範囲を超える可能性があります。）
- ★C 精神的・身体—精神的にまいってしまった→相手へのダメージあり
3つの要件を満たさないのでパワハラとは判断できません

ケース2
上司から、「営業は成果をあげるのが義務だ。お前は給料泥棒だ。クビを覚悟しろ。」などと何度も言われ、胃が痛くなり、出社できない日がある。

- ★A 職場内の優位—上司からの言動→パワーあり
- ★B 業務の適正な—お前は給料～何度も言われ→人格否定、雇用不安を与える、継続性により不当性がある
- ★C 精神的・身体—出社できないほど→心身のダメージあり
3つの要件を満たしているのでパワハラと判断されます

③企業の責任



パワハラのみならず、職場での（ひどい）嫌がらせやいじめ、暴行や職場内のトラブルによりうつ病などの精神障害を発病し、労災補償を受けるケースも増えています。

●労働契約法第5条（労働者への安全配慮義務）●

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

ここに記された「生命、身体等の安全」は身体の安全だけでなく**心の安全**も含まれます。つまり労働者がメンタル不調を起こさないように企業は配慮する義務を負っているということです。知らなかったでは済まされないのです。

ちょっとブレイク



「先輩風巻号」

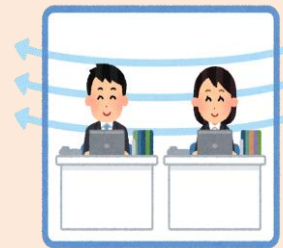


先輩風を吹かすと後ろの扇風機が回りだす仕組み



飲み会を変えたいと登場した「先輩風巻号」A I が搭載され、「オレは伝説の営業だった」「オレの若いころは」など、およそ2000の「先輩風ワード」に反応して扇風機が作動します。さらに声の大きさや話の長さも分析して、3段階の強さの「先輩風」（弱・中・強）を吹かせます。風が吹くと、飲み会は爆笑がおこるそうです。もちろん先輩を否定するものではなく、気づきとして役立ってほしいとのねらいがあるようです。どんなワードで風が吹くでしょうか？

④予防するために



①トップのメッセージ

まず企業として「職場のハラスメントはなくすべきものである」という方針を打ち出します。組織としての方針の明確化は相手の人格を認め、尊重し合いながら仕事を進める意識を育むことにつながります。また方針が明確化になれば、パワハラを受けた人やその周囲の人も、問題の指摘や解消に関して発言しやすくなります。

②ルールを決める

就業規則その他の職場の服務規律等を定めた文章において、パワハラ行為を行った者については厳正に対処する旨の方針等を定めます。

③実態を把握する

職場の実態を把握するためのアンケート調査の実施が有効です。アンケート調査は、パワハラの有無の把握だけでなく、パワハラについて職場で話題にしたり、働きやすい職場環境作りについて考える機会になります。

④教育する

予防対策で最も効果的な方法が教育・研修の実施です。教育・研修は管理監督者向けの研修と広く従業員の気づきを促す研修があります。また、繰り返し、定期的に行うことで効果があるとされています。

⑤周知する

職場のパワハラ防止に向けて、組織の方針、ルール等とともに相談窓口を設置して従業員に対し周知・啓発を行い、パワハラ防止に向けた意識を従業員全体に浸透させることが期待されます。

パワハラは関係性の中で起こる問題です。パワハラは個人の問題であると同時にコミュニケーションの問題であり、マネジメントの問題であり、組織の問題なのです。パワハラという言葉が一人歩きして上司が必要な指導を躊躇しては困ります。業務上必要な注意や指導はパワハラには該当しません。同時に正当な指導を「パワハラ」と問題視しても困ります。みなさんの職場ではどんな風が吹いていますか？