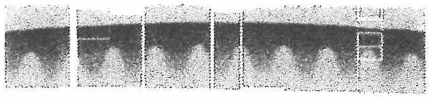

にならないために

▷ ▷ ▷ 12

受けた側が感じるか否か

ハラスメントについて

「Ｈａｒａｓｓｍｅｎｔ」は執拗(しつよう)な嫌がらせを意味する英語ですが、今では「ハラスメント」（嫌がらせ・いじめを意味する言葉）として日本語として定着しているようです。昨今スポーツ界を賑わせているパワハラ（パワハラスメント）やセクハラ（セクシャルハラスメント）は執拗(しつよう)な嫌がらせを意味する英語ですが、今では「ハラスメント」（嫌がらせ・いじめを意味する言葉）として日本語として定着しているようです。昨今スポーツ界を賑わせているパワハラ（パワハラスメント）やセクハラ（セクシャルハラスメント）はハラスメントの代表格といったところでしょうか。ここからは事例を基に「会社・職場」でのパワハラスメントについて考えてみます。

上司Ａさん（課長）は日頃から仕事や部下の育成に熱心で、厳しい言葉を発してしまうことがあり、部下のＢさんを怒鳴りつけてしまいました。またある時はＢさんを懇々と諭すこともありました。Ｂさんは人前での大声の叱責や指導という名の元にＡさんより執拗な嫌がらせを受けたとして会社にパワハラ被害を申し出ました。Ｂさんは人前での叱責や小言で辛く屈辱的な思いをし、周りの社員もいたたまれない気持ちになりました。

Ａさんは自分の叱責や小言の内容は客観的に見て正しいと主張しました。

その後会社はＡさんの行為がパワハラであるとして、Ａさんにカウンセリングを受けるよう指示しました。Ａさんは自分の行為がパワハラだと納得できないまま産業カウンセラー協会の相談室でカウンセリングを受けました。回を重ねる内に自分が部下のためを思いながら熱くなってしまったこと、部下の気持ちに配慮していなかったこと、会社が自分を大切に思いカウンセリングの機会を設けてくれたことに気づきました。

幸い会社はこの事例で優秀な人材を喪失することなく解決に至りましたが、会社にとって大きな教訓となり再発防止のための取り組みへと発展しました。仕事が出来る上司がパワハラの加害者になる場合が多く、本人にその自覚がないことも特徴的なことです。平成24年1月30日厚生労働省「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」では「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職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、また、職場環境を悪化させる行為を言う」とパワーハラスメントを定義しています。上司から部下に限らず、先輩・後輩や同僚間や部下から上司に対して（逆パワハラ）行われるものを含みます。

職場でのパワハラ対策として上司から部下への伝え方の工夫や同僚、先輩・後輩等の人間関係の構築が重要な課題です。相互の人格尊重を基盤としてコミュニケーション力を高めることやパワハラを未然に防ぐことは会社の経営上必要な視点といえるでしょう。

※事例として紹介してある内容については個別・特定のものではありません。様々な案件を基に分かりやすく再構成したものです。

いとう・よしこ　愛知大学文学部哲学科（東洋哲学専攻）卒、同研究生終了。一般社団法人日本産業カウンセラー協会中部支部副支部長。シニア産業カウンセラー、産業カウンセラー養成講座実技指導者、行政書士事務所ＫＣ・Ｉ代表、行政書士。

【一般社団法人日本産業カウンセラー協会中部支部副支部長　伊藤芳子】

＝毎週水曜日に掲載＝