

パワハラ

この数年、各都道府県の労働局に寄せられる「職場内のいじめや嫌がらせに関する相談」が急増していますが、こうした中、先月30日、厚生労働省の円卓会議の作業部会が報告書をまとめ、職場におけるパワー・ハラスメント（パワハラ）の定義を初めて明らかにしました。

私は、パワハラといえば上司の部下虐めという捉え方をしていましたが、厚生労働省の定義によると必ずしもそうではないようです。

改めて、厚生労働省がまとめた定義を見てみると、職場のパワハラとは「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又は職場環境を悪化させる行為」であるとしています。

なお、職場内での優位性とは、職場における役職の上下関係のことではなく、作業環境における立場や能力のことを指すとしています。従って、例えば、パソコンでの処理業務について、上司よりも明らかに専門知識があり能力もある部下が、その専門知識や能力を使って意図的に上司の仕事の足を引っ張るといような行為はパワハラということになります。勿論、同僚が同僚に対して行う行為についても、同様です。

また、報告書では、職場におけるパワハラを

- (1) 暴行や傷害といった「身体的な攻撃」
- (2) 脅迫や侮辱、暴言といった「精神的な攻撃」
- (3) 仲間外しや無視
- (4) 業務上明らかに不要なことや遂行不可なことを強制するといった「過大な要求」
- (5) 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないといった「過小な要求」
- (6) 私的なことに過度に立ち入る、といった「プライバシーへの立ち入り」

の6つに類型化しています。

パワハラは、メンタルヘルスの問題を引き起こす要因になっており、最悪の

場合は、過労死や自殺に繋がりにかねず、組織運営上も見過ごすことのできない問題です。

厚生労働省では、今後、パワハラの実態調査をするなどして取り組みを強化するとしていますが、パワハラの問題を難しくしているのは、どこからがパワハラかという判断だろうと思います。上司がかけた一言も、Aさんは激励と受け止め、Bさんはパワハラと受け取ってしまうというようなことが随所にあります。結局のところ、私にも経験がありますが、双方の人間関係が一番のポイントだろうと思います。

パワハラは、苛めと同じように決してあってはならないことですが、しかし、どこにでも起こり得るという前提に立って対応する必要があります。とはいえ、パワハラを防止するために簡便で確実な手だてがそうそうある訳ではありませんので、まずは職員研修などを通してパワハラの問題への理解を深めること、相談体制を整備すること、そして、問題が発生した場合には実態把握に努め早急に解決を図ることが重要だと思います。（塾頭 吉田 洋一）