

パワーハラスメントの事例

- 無視をする、情報を与えない、仕事を与えない
- 暴力を振るう、書類で机をたたき、暴言を吐く
- 人前で怒る、長時間にわたって叱責(しっせき)をする
- 飲酒やカラオケを強要する
- 人格を否定する
(アトリエエムによる)



入社2年目の男性行員による就職活動中の女子学生へのハラスメントの実例もあるし、正規社員から非正

背景は複雑

セミナーの主催は、パワハラやセクハラ被害防止のため各地で研修会を開いているアトリエエム(大阪府吹田市)。同社の三木啓子代表が判例などを示しながらセクハラとパワハラの定義を解説、こう問い掛けた。「パワハラやセクハラは権力のある者から、ない者への人権侵害です。ところで、みなさんには権力がおありでしょうか」

職場でのパワーハラスメント(パワハラ)やセクシュアルハラスメント(セクハラ)は深刻な人権問題であるだけでなく、人材が財産である企業にとっても大きなダメージとなる。どんな行動がハラスメントとなり、背景には何があるのか。企業の相談員向けのセミナーをのぞいてみた。

誰もが当事者に

企業の相談員向けセミナーより

セクハラ
パワハラ

聞き取り、公正な処分：社長にもできますか？

規社員への嫌がらせも問題になる。取引先との関係でも起きるし、パソコンの技術が低い上司に対する部下からのいじめもある。「誰もが行為者にも被害者にもなり得るのです」

背景には、ストレス要因の増加やコミュニケーション不足、長時間労働や格差の拡大などがあり、個人レベルの問題から企業・組織の風土、社会全体の問題までが複雑に絡み合っている。

被害者がどんなダメージを受けるのかを、ロールプレーで疑似体験する時間もあった。

例えば係長と社員2人の場合、A係長はB社員が「おはようございます」とあいさつしてもうなずくだけだ。C社員のあいさつには

返事をする。それを3回繰り返す。B社員役の感想は「いじめられているという気分になった」だった。

問われる組織

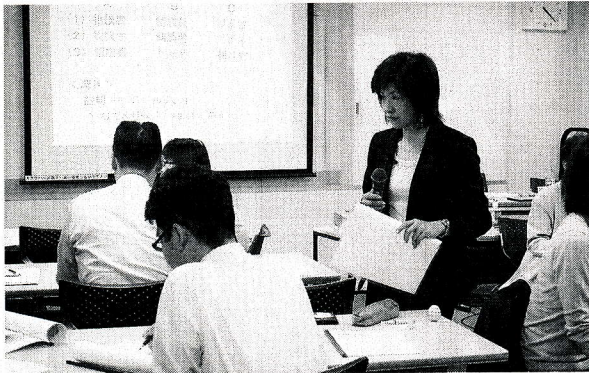
三木代表は「毎日、無視をされる人の精神的な苦痛は大きい」と話し、上司と部下の意識の差を示すアンケートを紹介した。「部下にあいさつしてありますか」という問いに「はい」と答えた上司は90%近くいたが、その部下たちに「あなたの上司はあいさつしてくれませんか」と聞いたところ「はい」は15%しかいなかった(播磨早苗著「今すぐ使えるノコチンク」より)。

後半は相談の訓練。再び3人1組となり、ハラスメントの被害者と相談員、2

人のやりとりをチェックする観察者をそれぞれ経験した。

被害者がうつ病になったり、自殺したりするケースも少なくない。何より、パワハラやセクハラがまん延している組織が、動きやすい職場であるはずがない。三木代表は「行為者が誰でもあっても、同じ態度で聞き取りすることが重要です。例えば社長や常務に『あなたの行為はパワハラです』と伝えて、公正な処分ができますか。そういうルールができていくかが、組織に問われている」と強調した。

アトリエエムは、ハラスメント相談員の研修用DVDを販売している。詳しくはアトリエエム、電話06(6871)5975。



職場でのハラスメント相談員を対象にしたセミナーで、ロールプレーを見て回るアトリエエムの三木啓子代表
=大阪市中央区の大阪産業創造館