

# ストップ! パワー・ハラスメント



● **三木 啓子**  
(アトリエエム(株) 代表)

**プロフィール**

産業カウンセラー。2005年にアトリエエム株式会社を設立。DVDやポケット冊子等の製作を通して、組織の重要課題である「ハラスメントのない職場環境づくり」に取り組んでいる。また「STOP! パワハラ1万人キャンペーン」を展開、パワハラ防止のポケット冊子を全国に広めながら、独自に開発したプログラムでの「ハラスメント防止セミナー(研修)」を企業や団体等で年間100回以上実施している。

## 相手を病気にする? コミュニケーション

近年、日本では毎年3万人以上の方が自ら命を絶っています。その背景には職場でのパワー・ハラスメントやセクシュアルハラスメントなども大きく影響しています。ハラスメントを受けたことなどを含む、仕事上のストレスが原因でうつ病などになったことが「労働災害」と認定される件数も年々増加傾向にあります。(図)

暴力をふるったり、「お前は係長失格だ」などと人格を否定したりする言葉だけがパワー・ハラスメントではありません。無視をする、人前で怒る、長時間にわたって叱責をする、書類をたたき返す、必要な情報や助言を与えない、孤立させる、雇用不安を与える、「派遣さん」と雇用形態で呼ぶ、飲酒やカラオケを強要する、などもパワー・ハラスメントです。パワー・ハラスメントは相手の心身の健康を奪ってしまうコミュニケーションなのです。

## 知っていますか? セカンドハラスメント

パワー・ハラスメントで苦しんでいる人をさらに追い詰める言動が「セカンドハラスメント(二次被害)」です。パワー・ハラスメントで悩んでいる人に対して「あなたのためを思っているのだから我慢をした方がいい」「あなたは神経質すぎる」「あんな人がそんなひどい事を言うとは思えない」などの言葉。また、「何でもすぐにパワー・ハラスメントだと言い立てるクレマーだ」と噂を流すことなどがこれにあた

ります。ですから「パワー・ハラスメントで悩んでいる」と相談を受けたときには、話をしっかりと聞いて、その人の辛い思いをまずは肯定的に受け止めることが大切です。

## 誰もが安心して働ける 職場環境を

「相手の事を考えて厳しく叱ると、すぐにパワー・ハラスメントだと言われるので、指導ができない」という声を聞く事がありますが、大事なのは自分が「何を言ったか」ではなく、相手が「何を理解したか」です。

叱るだけではなく、相手が能力を十分に発揮できるような指導法を学ぶことが大切です。

近年は若い正社員が非正社員に対して指導をしたり、指示を出すことも増えてきました。こうした時代だからこそ、なおさら、パワー・ハラスメントを防止するためには、管理職だけではなく全従業員が、パ

ワー・ハラスメントと指導との違いを理解することが重要なのです。

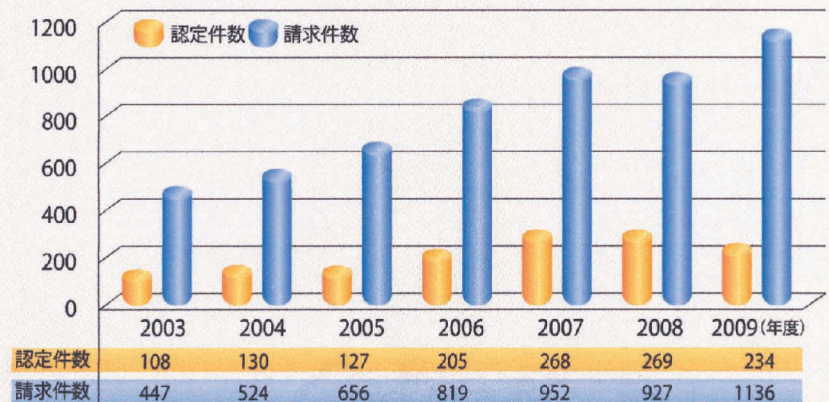
職場でのハラスメント防止に向けた具体的な取組みとしては①ハラスメント防止セミナー(研修)の実施に加えて、安心して相談ができる②相談窓口の整備③相談員の研修④ガイドライン(ハラスメント防止指針)の作成などが欠かせません。

お互いが人権を尊重し、誰もがハラスメントのない環境で安心して働ける職場環境づくりが必要なのです。

アトリエエム株式会社

<http://www.atelierm.co.jp/>  
☎ 06-6871-5975

### ◆ 仕事上のストレスが原因でうつ病などになった 精神障害等の労災補償状況



出所：厚生労働省労働基準局