

パワー・ハラスメント問題

法に触れるパワハラ ～うつ病も組織で早期対応を～

パワハラ相談窓口のパワハラとは言えないようなものも含めて様々な相談が入ります。内容の程度に合わせてどのように対応したらよいか分類してみました。

＜レベル1＞は殴るなど暴力・脅迫などの刑法上の問題や、詐欺まがいの営業を強いるなど商法、税法上の違法行為など強要する問題です。誰が見ても問題があることは明らかで、放置すれば企業の存続にかかわるような事態を引き起こしかねません。こうした問題を見聞きしたり、自分が受けたりしたら無視したり我慢したりすることなく法令順守（コンプライアンス）上の問題としては早急に対処する必要があります。

通報者は公益通報者保護法によって、通報したことで不利になることがないように守られています。

＜レベル2＞は、気に入らないからと言って突然解雇するなど不当な解雇や不当な業務命令など労働法関係の問題です。それが違法かどうかは分かりにくいところですが、その事実があれば使用者（企業）は責任を免れません。同じ事実でもパートタイマーや派遣社員、契約社員などの雇用契約によっても解釈が変わってきます。人事部などと相談して対応を改善する必要があります。

＜レベル3＞はうつ病など社員が病気になった場合などで、「上司のハラスメントや職場環境の悪さが原因である」と、明らかに因果関係が証明されればやはり企業側の責任が問われます。以上3つのレベルは法律に抵触するので、「我が社ではその程度は教育として当たり前だ」という主張は通らないのです。部門の中で丸く収めようとするのではなく、組織の問題として明らかにし、改善していく必要があります。

＜レベル4～6＞はそれを黙認するか、改善するかはその会社ごとに基準が違い、放置した場合の損失の考え方も違ってくるので、各社に判断が任されることです。

＜レベル4＞は加害者が何らかの悪意を持って行っている場合で自分の感情や自分の都合で相手を排除したり、攻撃したりする場合です。

＜レベル5＞は必ずしも悪意があるわけではなく、「おれについてこい」と上司も頑張りすぎて職場がピリピリしていたり、部下に対して過度な期待をしていたりする場合がこれにあたります。

＜レベル6＞は部下が上司の怒りを買うような行動ばかりするのでパワハラを受けてしまっているという場合です。4～6の場合でも段々とエスカレートして1や2へとエスカレートしていく可能性は十分にあります。

4～6については職場のマネジメントによって解決していく問題ですので具体的なケースごとに、対応を考える必要があります。

(株) クオレ・シー・キューブ 岡田 康子(2008)