

## ハラスメント問題

### パワハラ・セクハラ認知進む ～きちんと意思疎通し活気を～

最近、講演会などで、「服装を注意したらセクハラになるだろうか」、「残業を指示したら、部下が残業は、イヤだと拒むが、それでも指示していいものか」という質問を受けました。セクハラだ、パワハラだと言われるのではないかと、ビクビクしている管理職が多くなっているという話もよく耳にします。

セクシュアル・ハラスメントへの関心が高まったのは1999年の男女雇用機会均等法が改正され、企業でも防止のための啓発活動が行われたのがきっかけです。セクハラ防止教育が浸透した結果、女性にとって職場環境は格段によくなったようです。

私のように均等法以前の世代には、その変化は著しく「ああ、私が不快だと思ったことは、実はセクハラだったのだ」と目からうろこの思いでした。おかげさまで今では、昔は当たり前のように行われていた肉体的な接触や強引な誘いは少なくなっています。

また、クオレ・シー・キューブがパワー・ハラスメント（パワハラ）という現象を指摘した2001年ころから、急速にパワハラが認知されてきました。当社で初めてパワハラ相談を始めたころには、横暴な上司の苦しめられた人々から「パワハラという言葉を知って、'自分が悪いのではない'と考えられるようになって自信を取り戻した」という意見や「部下を病気にさせてしまったのは実は自分だった」という上司からの反省の声などをいただきました。

このように認知が広まるにつれて、自分が受けているのはハラスメントかもしれない。また、自分はハラスメントをしているかもしれないと自分自身の言動を意識しはじめる人が多くなっているようです。私が、2007年春まで主宰していたパワハラホットラインの相談で、酷い暴力や暴言など明らかな攻撃的ハラスメントの報告は、徐々に減りました。

このように言葉が浸透することでの一定の防止効果があったように思われます。反面、部下からセクハラだ、パワハラだと言われるのを恐れて、まるで腫れ物に触るかのようなことになって、部下とのコミュニケーションがとれないという弊害も生まれてきています。

しかし、きちんとしたコミュニケーションが取れていないからハラスメントになってしまうのであって、「ハラスメントをしないためかかわりを持たない」ということでは活気のある職場を作ることはできません。

多くのハラスメント相談や研修を通して得られた情報をもとに、セクハラにならないかかわり方、パワハラにならない指導の仕方のヒントを提供しますので、それらをハラスメントのない職場づくりの参考にしていただけましたら幸いです。

(株)クオレ・シー・キューブ 岡田 康子(2008)