

ハラスメント問題

知っていますか これもハラスメントです

第1回 職場のハラスメントとメンタルヘルス

(株)クオレ・シー・キューブ 代表取締役 岡田康子

「上司から毎日のように厳しく叱られ、うつ病になってしまった。」あるいは「精神的な病気で休職し職場に復帰したが、上司からいやみを言われ、また病状が悪化してしまった。」など、パワハラとメンタルヘルスは大変密接な関係があります。私どもが行った調査によればパワハラを受けて3ヶ月以上たった人の20%以上は精神科に受診していました。社会生活を営み感情をもって生きている私たちにとって、人格を否定され、攻撃され、無視されることは耐え難いことであり、誰しもハラスメントをうけることで精神的ダメージを受けてしまう弱い存在だということができます。

とくにパワハラは職場活動と切り離すことができないために、正当な指示命令なのか、適切な教育指導なのか、その判断は大変難しいものがあります。たいていの場合パワハラはちょっとしたミスの指摘から始まり、態度や性格にまで言及し、能力や人格を否定し、無視や排斥へとだんだんとエスカレートとしていく特徴があります。そのためどこからが許しがたい言動なのか区別がつかず「私がミスしたのだから仕方ない」と受け止めてしまいがちです。このように自分が我慢してしまうことで相手にはその苦痛が伝わらず、その結果行為はどんどんエスカレートし、取り返しのつかない深刻な事態へと発展していくのがパワハラの特徴です。

しかし一方で、部下からセクハラだ、パワハラだと言われるのを恐れて、「叱ることができない」「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、むしろきちんとしたコミュニケーションが取れていないがゆえに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に関わりを持たない」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。そのためにはハラスメントについての正しい理解を深める必要があります。今回から1年間にわたり、パワハラを中心に事例を交えながら、ハラスメントのない職場づくりを考えていきたいと思えます。

*当原稿は、中央労働災害防止協会発行【安全衛生のひろば】2009年1月号に掲載されたものです。

ハラスメント問題

知っていますか これもハラスメントです

第2回 セクハラとパワハラの違い

(株)クオレ・シー・キューブ 代表取締役 岡田康子

パワー・ハラスメントのほかにも、セクシュアル・ハラスメント、モラルハラスメント、さらにはアルコール、アカデミック、ドクターなどと、内容や状況でハラスメントもさまざまな呼び方がされています。これらのハラスメントの中でも、セクハラは事業主に防止義務が課されているという点で、その他のハラスメントとの違いがありますが、いずれのハラスメントも被害者が人としての尊厳を傷つけられ、精神的な苦痛を受けているという点では共通しています。

ここでは、職場でよく起きるセクハラとパワハラの違いを比較して見ます。セクハラは男女雇用機会均等法で事業主に対してその防止が定められています。パワハラは特別な法律はありません。特別なものはないとはいえ、事業主は働く人の健康や安全を保障する義務がありますので、もしパワハラを放置すればそれらの法律に抵触することになります。

セクハラはその内容が性的な言動というように限定されていますが、パワハラの場合は相手の人格や尊厳を傷つける言動とされていて、内容に限定はありません。

セクハラの場合は、「被害者が性的に不快だった」という本人の感じ方が判定のポイントになります。しかし、パワハラの場合は「不快だった」という訴えだけで、パワハラが行われたとは判断されません。その言動が業務上必要なことか、適切な範囲かどうか重要なポイントになります。

また、セクハラは就業規則にもその防止を明記し、処分規定を整備している会社がほとんどですので、事実が確認されることで加害者の処分も含めた対応することが可能です。

しかし、パワハラについては例えば毎日怒鳴っていたという事実だけではパワハラとして処分はしにくく、それによって精神的ダメージを受けてしまったなどの具体的な被害を確認できないと、加害者責任を追及していくことは難しいといえます。

*当原稿は、中央労働災害防止協会発行【安全衛生のひろば】2009年2月号に掲載されたものです。