

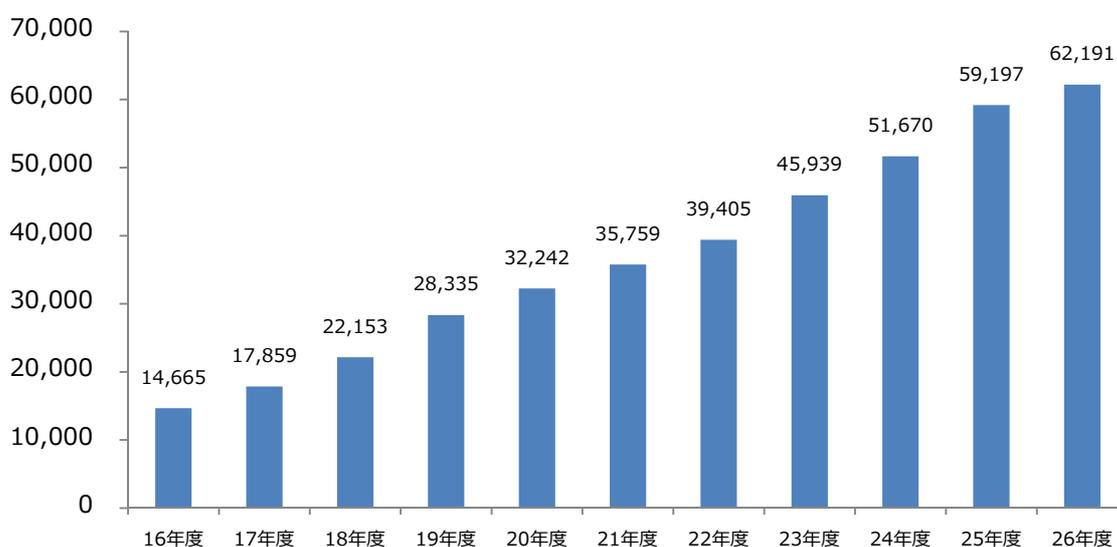


パワーハラスメントを考える(IRSME15042)

平成 28 年 2 月 25 日 神村美紗

都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が年々増加している。同様に、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害の労災保険の支給決定も増加しており、メンタルヘルスの保持において近年大きな課題となっている。

図表 1. 都道府県労働局などへの「いじめ・嫌がらせ」の相談件数



出典：厚生労働省

労働者にとって職場で過ごす時間は生活の多くの部分を占めるものであり、職場は家族以外の人と関わることで多様な人間関係を形成していくという重要な場所である。それぞれの人生における重要な環境をより快適なものにしていくために、企業において具体的な取り組みを進めることが求められている。

■ 「パワーハラスメント」の定義

「パワーハラスメント」とは上司が部下に対して行う嫌がらせを指すものだという認識の人が多いが、職場のパワーハラスメントとは「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為」をいう。「職場内での優位性」には、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれ、パワーハラスメントには先

平成 28 年 2 月 25 日

(IRSME15042) パワーハラスメントを考える

輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。

厚生労働省では、パワーハラスメントの行為類型として 6 類型を具体的に挙げている。もちろんこれ以外はパワーハラスメントではないということでは無く、あくまでも客観的に判断するという観点で参考にしてほしい。また、行動について重い軽いはなく、紙を丸めた筒で殴るだけでも、それによって相手を威嚇し、従わせようとするのはパワーハラスメントにあたるという認識が必要だ。

行為類型	具体例
1. 身体的な攻撃	殴る、蹴る、叩くなど。
2. 精神的な攻撃	同僚の目の前で叱責される。他の同僚を宛先に含めたメールで罵倒される。
3. 人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずれ・無視。
4. 過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制。
5. 過小な要求	業務上の合理性がなく、程度の低い仕事を命じる。仕事を与えない。
6. 個の侵害	私的なことに立ち入る。

■ パワーハラスメントの実態

下記の表は過去 5 年間の精神障害の労災補償状況である。パワーハラスメントの内訳として、上司とのトラブルよりも職場における嫌がらせやいじめによって精神障害を発病していることが多いことがわかる。

図表 2. 精神障害の労災補償件数

	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度
精神障害の労災補償の支援 決定件数全体	308 件	325 件	475 件	436 件	497 件
嫌がらせ、いじめ、又は暴 行を受けた	39 件	40 件	55 件	55 件	69 件
上司とのトラブルがあった	17 件	16 件	35 件	17 件	21 件
同僚とのトラブルがあった	0 件	2 件	2 件	3 件	2 件
部下とのトラブルがあった	1 件	2 件	4 件	3 件	0 件

出典：厚生労働省

以前はわざわざ「コミュニケーションをとろう！」と決めて取り組まなくても、懇親会や社員旅行など従業員全員が一堂に会す場がたくさんあった。メールが無い時代は、電話や足を運んで顔を合わせるなど双方向のコミュニケーションがとれていた。職場のコミュニケーション

平成 28 年 2 月 25 日

(IRSME15042) パワーハラスメントを考える

が少なくなったことは職場の人間関係を希薄にし、パワーハラスメントを引き起こす要因の一つとなっているのではないだろうか。

パワーハラスメント対策というと管理職向けの研修を思い描くことが多いが、それだけではパワーハラスメントが無くなることは難しい。まずは自社のコミュニケーション状況を把握し、自社に必要な対策をとっていくことが望まれる。(了)