STOP パワハラ

<中>

知らないうちに―同僚は

「いじめ」と思われ心外

相手思いやる ゆとり持って

「そんなつもりはなかった。でも、パワハラだと言われても仕方ないような態度を取っていたのかなあ」。広島県内の会社員男性(31)は、ふに落ちない様子で振り返る。

昨年春、同じチームで働いていた男性が「同僚や上司にパワハラを受けた」と騒いで退職したのだ。外部から調査に来た社会保険労務士に、1人ずつ事情聴取された。

6人のプロジェクトチームだった。彼は下品な言葉遣いや荒々しい行動によって、みんなから好かれていなかった。仕事ぶりもマイペース。チームワークが取りにくく、メンバーの中にはストレスで、円形脱毛症や胃炎になる人もいた。

彼は自然と孤立。同僚や上司もついつい「この仕事どうなっとるん」「そんなの常識じゃろ」ときつい調子で接した。本人に悪気はないようで、男性は「一緒に帰ろう」と声も掛け、フォローしているつもりだった。なのに―。

「被害者は私」

彼は職場に来なくなってしまった。しばらくして現れた社会保険労務士は「チーム内で5対1のいじめを受け続けていたと訴えている」と説明した。

「いじめと思ってたんだ」。驚いた。脱毛症や胃炎になった同僚の女性は「私たちの方が被害者じゃないの？」と言う。男性は「パワハラって言ったもん勝ちなんですかね。受け止め方は人それぞれ。パワハラだと言われた方も、かなり傷つきます」。もう1年以上たつが心のしこりは消えない。

厚生労働省の有識者会議が3月に打ち出したパワハラの定義で注目を集めたのは、上司からのいじめだけに限定しなかった点だ。同僚が無視を続けたり、知識が豊富な若手社員が上司に嫌がらせをしたりする事例も多く、「同僚や部下からのいじめや嫌がらせもパワハラ」とした。

つまり、集団など職場内での「優位」な「パワー」を背景にした嫌がらせ行為はパワハラと言える。

ただ現実には、何がパワハラなのか、判断に悩む企業も多い。1990年から企業のハラスメント防止研修など先駆的に担ってきた「クオレ・シー・キューブ」（東京）が、昨年3月にまとめた企業へのアンケート。回答した163社のうち半数以上が「職場にパワハラの訴えがあったが判断できないケースがあった」と答えた。

食い違う主張

理由は「訴えた側の甘えや職務態度の悪さなど本人にも問題がある」「双方の主張が食い違い事実が確認できない」―などだった。

同社の岡田康子代表は「パワーハラスメント」という造語の生みの親で、厚労省の有識者会議のメンバー。「同僚間でも力関係が対等なら、パワハラではなくケンカ。そこをきちんと見極める必要がある」と指摘する。

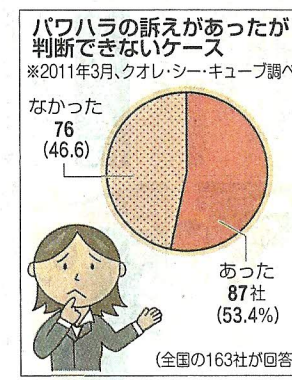
なぜ同僚間でパワハラが起こるのか。岡田代表は、自分が思い通りに仕事できない不安や怒りを誰かにぶつけてしまう▽違和感を覚えるものに対しては攻撃したくなる―など「人間の特性が背景にあります」と語る。

では職場の一人一人ができる心掛けは？。自分自身がやるべき仕事をきちんとやる。心に少しゆとりを持ち、自分をコントロールできる状態にしておく。相手を不快にさせない最低限のマナーを守る―。「相手にどう思われているかを意識することが大切」とアドバイスしている。

（森田裕美）

グラフィック・本井克典

上司と部下の関係でなくても、集団の「パワー」を背景にした同僚による無視や仲間外しなど嫌がらせもパワハラになる



パワハラにまつわる体験談やご意見、ご感想をお寄せください。ファクス082(291)5828▽メールkurashi@chugoku-np.co.jp

キッチンから木がえる。WOOD ONE