

★ 自分自身に潜む「パワハラ」の芽に気づきましょう！！

厚生労働省は「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」で取りまとめた報告書を3月30日に公表しました。その報告書では、6年前に公表した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」によるパワハラ6類型（①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害）に加え、一步踏み込んだ形で以下の3要素すべてを満たすものをパワハラと認定する定義（案）を示しました。

- (1) 優位性を背景に、優越的な関係に基づいて行われること
- (2) 業務の適正な範囲を超えて行われること
- (3) 身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること

この3要素は、パワハラ6類型と同時に、既に6年前にパワハラの前定義付けとして一部盛り込まれていました。ただ、実際に6類型に該当する行為が発生したときに、どのような背景でそれが発生したのかについての検証がなかなか難しく、適正な指導とパワハラとの線引きがあいまいになっていました。今回の報告書では、パワハラを含めた職場での嫌がらせが年々増加傾向にあることを踏まえ、その対策の必要性からパワハラに対する企業の共通認識を醸成し、相談窓口の整備や相談担当者向けの研修、被害者のプライバシーを保護するための規定づくりなどを求めています。その中で、6類型には該当するものの、3要素に該当しないためパワハラには当たらないとされた具体的な例は以下のとおりです。

- 同じ会社の同僚だが、業務上の関係がない者同士が喧嘩をした（身体的な攻撃）
- 遅刻や服装の乱れなど、社会的ルールやマナーを欠いた言動や行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をした（精神的な攻撃）
- 新入社員を育成するために、短期間集中的に個室で研修等の教育を実施した（人間関係からの切り離し）
- 社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せた（過大な要求）
- 経営上の理由により、一時的に能力に見合わない簡易な業務に就かせた（過小な要求）
- 社員への配慮を目的として、社員の家族の状況についてヒアリングを行った（個の侵害）

パワハラは、先輩・後輩間や同僚間、部下から上司に対するものも対象となりますが、最も多い類型はやはり上司から部下に対するものです。しかし、「パワハラしている人ほど自分はパワハラとは無縁と思っている」と言われるように、本人に自覚がないことが最大の問題と言えます。先日、テレビの経済番組でパワハラを未然に防ぐための有効な取り組みが紹介されていました。組織・人事コンサルティング会社のグローイングが提供する『管理職教育用 Web 適性検査「パワハラ振り返りシート」』の活用です。その中身は、簡単に言うとパワハラを起こす人の行動特性を分析し、検査結果がその行動特性と同様の傾向にある人に対して注意喚起をするというものです。この種の適性検査は世の中に数多く存在しますが、グローイングが主張するこの適性検査の特徴は、①日本心理学会・日本教育心理学会で論文が発表されている信頼性の高い検査であること、②自分を取り繕うことができない（偽りづらい）質問設計、③PCやスマホ等での受検が可能で、たった36問の設問、約10分で終わる手軽さ、④Web検査の特色を活かし、受検後すぐに個人別結果等が出力できるスピード感、といったところです。もともとグローイングは、採用リスク（採用後短期間での高い退職率）を軽減させ、一体感のある組織づくりに貢献することを目的に、「会社の求める人物像との合致度（行動価値適合度）」や「上司との相性」を測定できるWeb適性検査「行動価値検査」を2012年にリリースしています。以降、累計約4万人の検査データを蓄積し、昨年9月から「パワハラ振り返りシート」を本格的にリリースしたようです。この検査を活用することによって、管理職自身が自らに潜むパワハラ芽に気づき、部下とのコミュニケーションのとり方や部下のマネジメントのし方が少しでも改善されることが期待されます。

少し前ですが、豊田真由子・前衆議院議員による秘書へのパワハラ、大相撲の元横綱・日馬富士のパワハラ、最近ではレスリング栄和人・前強化本部長のパワハラが大きく報道されました。本人は「悪意はなかった」と主張するのかもしれませんが、パワハラを受けた相手の気持ちになって行動することや発言することの大切さを、私たちは肝に命じる必要があるでしょう。（工藤克己）