

# 職場の日常から考えるパワーハラスメント

厚生労働省の報告書では、次のような行為について「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案しています。

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又は職場環境を悪化させる行為をいう。

また、職場のパワーハラスメントの行為類型として、以下のものを挙げています。

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

本作品では報告書の内容も踏まえ、とある企業の人事部に飛び込む様々な問題を、ドラマスタイルで描いていきます。

## episode1 パワハラが生まれるところ

人事部のもとへ、営業部の新人・竹田が相談に訪れる。「上司の松井課長が、自分の希望も得意分野も知っているのに、やりたくない仕事を押し付け、自分は嫌な思いをした。これってパワハラですよね?」と訴えたのだ。「嫌な思いをしたからって、それがパワハラになるとは限りません」と諭す人事部課長の野々宮。一方上司の松井は、振った仕事は竹田の将来を考えて選んだと主張する。しかし竹田のような若者のことを「ゆとり」「モンスター」と呼んで不満な様子である。  
～パワハラだと勘違いする部下と、正しく指導できない上司を例に、上司の適切な指導について考えていきます。～

## episode2 見えない・気づかないパワハラ

営業所の大島所長は、女性社員・小宮の丁寧な仕事ぶりを評価していた。大島は小宮に期待する余り、小宮の状況も考えず過剰に仕事を与え続ける。負担に感じる小宮だが、上司を前に笑顔でいるしかない状況だ。仕事量は増え続け、ミスも目立つようになる小宮。そんな中、小宮は先輩女性社員の中川から、自分だけ仕事の情報を与えられない「嫌がらせ」を受けることになる。  
～上司が部下に過度な期待を寄せる、達成不可能な目標を立てることは、厚生労働省の報告における④「過大な要求」をするパワハラにあたり得ます。部下の仕事量や進行状況を正しく把握し、適切な指示や指導をすることが上司には求められます。～

## episode3 誰もがパワーを持っている

マーケティング部の北村課長は、昔との職場環境の違いに戸惑いを感じながら働いている。パソコンの苦手な北村は、IT化された職場で部下の佐藤にわからないことを聞かすが、横柄な答ばかりが返ってくる。「何度も同じことを聞かないでください。ちゃんとメモしてくださいね」と、蔑んだ態度で北村に接する佐藤。北村は何も言い返せない。  
～「職場内の優位性」によっては、パワハラは上司から部下だけでなく、部下から上司に対して行われることもあります。～  
しかし一か月後、北村と佐藤の関係は逆転していた。佐藤は北村から単純作業ばかり命じられ、会議にも自分だけ呼ばれない。上司の指示をただ受け入れることしかできない佐藤は、北村からの冷たいメールを前に孤立してゆく。  
～このような事例は厚生労働省の報告における③「人間関係からの切り離し」と⑤「過小な要求」に該当し、パワハラにあたり得るといえます。受ける側の気持ちを考える必要があります。～

## episode4 パワハラのない職場を目指して

佐藤への仕打ちに対し、「私は怒鳴ってもいいし、何もしていません」と言う北村。それに対し、野々宮が北村に問いかける。「上司が見捨ててしまったら、部下はどうなりますか?自分の意思をきちんと伝えて相手の意見を聞いて、一緒に問題を解決していければ、多少ぶつかっても崩れない関係が作れるんじゃないですか」と。北村は自分から佐藤に歩み寄ることを決意する。  
～パワハラをなくすためには、日頃からの良好なコミュニケーションが不可欠です。「相手の話に耳を傾ける」「相手に自分の意思をきちんと伝える」ことの大切さを考えます。～

2012年作品

p.