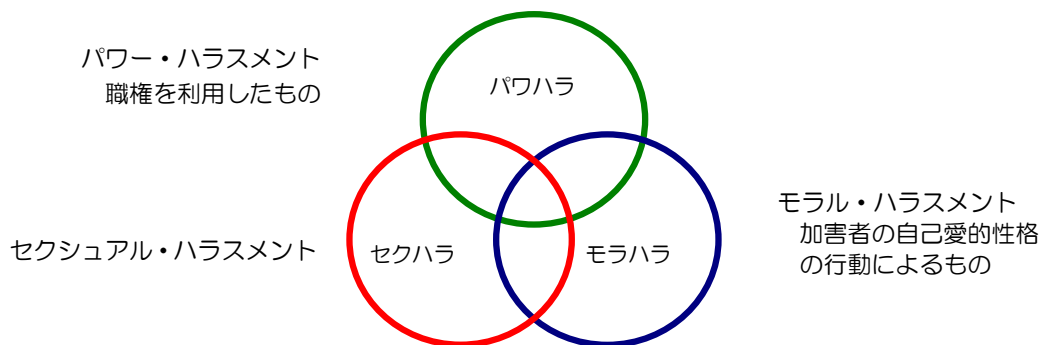


21世紀型企业への転換を図る

“心”のケアについて考える

職場のハラスメント

社員のメンタルヘルスに悪影響を与える要因に、職場での嫌がらせ、いじめがあります。関係者の立場や性別によって一般的に次の3つの言い方がありますが、いずれも個人を特定した嫌がらせ、いじめであることは同じです。



モラル・ハラスメントは、自己愛的性格の上司・同僚などから受ける、言葉や態度による嫌がらせやいじめなどをいいます。

《事例》 会社のリストラ要求を拒否した社員が、会社からは仕事上の差別、同僚からは暴力・暴言・嫌がらせを受けた事件があります。

出勤簿が紛失したり、机に「鬼、地獄へ行け、死ね」と落書をされたり、頭上にタバコの灰を落とされたり、同僚からは「会社から出て行け」と言われ、上司には「仕事をしなくてよい」と言われ、すべての業務から外されるようになりました。

《判決》 この事件では、同僚と会社に対して 330 万円の損害賠償金の支払いが命じられています。

セクシュアル・ハラスメントとは、性的嫌がらせ・性的おびやかしのことをいいます。時、場所、相手をわきまえずに、相手を不愉快にさせる性的な言動のことです。
(セクシュアル・ハラスメントについては、次月号で詳しく取り上げます。)

《事例》 女性社員が職場で、男性社員にひげを抜くよう強いられる事件がありました。

女性社員は、男性社員と会社に500万円の損害賠償を求めました。

《判決》 セクハラ行為と認定され、男性社員と会社に55万円の支払いが命じられています。

パワー・ハラスメントとは、上司が職場における力関係を利用して、部下の人格と尊厳を侵害するような言動を繰り返し、部下に精神的な苦痛を与えることをいいます。このような言動は、直接の被害者のみならず、その職場の環境を悪化させたり、他の社員に対しても雇用不安を与えることがあります。

具体的なパワハラ

● 職務上の指導や教育として行うのは不適切な行為（軽度であってもパワハラになる）

他の社員の前で怒鳴る 一人だけ呼び出して怒鳴る
肉体的な暴力をふるう 不法行為を強要する

● 職務上の指導や教育と無関係な行為

（当事者間の関係や行為の度合いによってパワハラになる）

机や壁を叩いて脅す 必要なものを隠す 執拗にからかう
無視する 孤立させる 噂や中傷を流す
人格を否定する（性格が悪い 駄目な人間だ 家族の悪口を言う）



● 業務上の必要があったとしても、その状況により度を越すとパワハラとなるもの

復職させない 病人扱いする 休ませない 休みを強要する
仕事を与えない 仕事のやり方や結果を否定する 能力や実績を低く評価する
責任を押し付ける 上司のやり方を強制する えこひいきをする
仕事を妨害する 辞めさせると脅す サービス残業を強要する
異動や転勤を強要する 宴会や社員旅行を強要する

《参考》 スウェーデンの心理学者ハインツ・レイマンの「職場で受けるいじめの5段階」という理論がありますが、1から5へといじめがひどくなっていくと、やがては部下が健康を害してしまうというものです。

1. 部下の自己表現を妨害する
2. 部下を孤立させる
3. 同僚の前で部下をこきおろす
4. 仕事上で部下の信用を傷つける
5. 部下の健康を危険にさらす



《参考》 職場のいじめからうつ病になったある会社の社員には、「職場で受けるいじめの5段階」があったそうです。

この事件では、関連会社への**転籍を拒否した社員 2 人**を**他の社員から隔離し、仕事を与えない**等のいじめが行われました。

社員が与えられた**仕事は読書だけ**。他の社員から離れ、**パーティションに区切られた席に着かされ、読書をくり返す日々**。何事だろうという他の社員の好奇の視線に、**恥ずかしさと不安、屈辱を感じ、精神的苦痛によってうつ病**となりました。

《判決》 社員は、職場復帰と慰謝料の支払いを求めて裁判を起しましたが、和解が成立しました。うつ病は、労働災害として労災認定されました。

ハラスメント対策にあたって

セクハラは、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」第11条第1項に、会社が行う指針が定められています。

会社は、性的な言動によって、社員が不利益を受けたり、社員の就業環境が害されることのないようにしなくてはなりません。その他、職場におけるセクハラは、あってはならない旨の方針を明確に示すことや、相談窓口を設置して日常的な調査を行うこと、就業規則の懲戒規定等に基づいて行為者に懲戒を行うこと、被害者と行為者の配置転換をすること等の措置を講じることが必要です。

パワハラやモラハラは、法律で規定されていませんが、セクハラと同様に職場のハラスメントです。会社は、社員のメンタルヘルスに大きな影響を与える、これら3つのハラスメントの防止対策、苦情対策に取り組む必要があります。

