

悩みの種は

職場の人間関係!?



職場には昔から人間関係の問題がつきものです。その職場の居心地のよさはどんな人と仕事をしているかで決まるといっても良いかもしれません。各都道府県の総合労働相談コーナーに寄せられるいじめや嫌がらせの件数は、年々増加しています。いじめや嫌がらせは目に見えない心の傷や後遺症を残し、うつや神経症などの心の病気を引き起こします。職場のハラスメント（嫌がらせ）対策は、職場の心の健康を考える上で重要なことなのです。

職場の

パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの権力を背景に、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。

パワーハラスメント

法的責任問題

傷害・暴行・脅迫・侮辱など、刑法上の問題となる行為
経理上のごまかしなど、税法・商法等の違法行為の強要
解雇・サービス残業・不当な扱いなど労働法にかかわる行為
うつなどの病人が出るなど、労働安全衛生法上問題となる行為

組織効果性の問題

加害者が攻撃や排除をしている
行き過ぎた教育など、加害者にハラスメントの意図はないもの
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
能力とかけ離れた程度の低い仕事、仕事を与えない
私的なことに過度に立ち入ること

ハラスメントでないもの

業務上必要な叱責、組織評価制度にのっとった評価や処遇だがハラスメントと誤解している

職場の

モラルハラスメント

態度、言葉、文書によって「継続的に」人格や尊厳を傷つける精神的な暴力・いじめ・いやがらせ。ささいな事柄・やり方を継続的に繰り返し追い詰める。加害者は被害者に「自分が悪い」と思わせる。

《行動例》

・目の前でヒソヒソ話をする・舌打ち・鼻を鳴らす・悪い噂を流す・仕事を取り上げる・必要な備品を与えない・罵声をあびせる・胸ぐらをつかむ・書類や物をなげつける・執拗な注意・叱責をする・人前で土下座させる・不正行為を強要する
・あいさつや会話をしない(無視)・人前で笑い者にする・他人の前で悪口を言う・相手の判断や決定に疑いをさしはさむets

※周囲には被害者を孤立化させるという巧みな方法を使うことがある。周囲の巻き込みは、意識的になされることもあるが、周囲が雰囲気に乗って、自然発生的に追従する場合もある。

●加害者の特徴（客観的に見極めるには）

ハラスメントの加害者は、相手を傷つけ貶めることで自分が偉いと感じ、自分の心の中の葛藤から目を背ける。「自分さえよければよい」「他人はどうでもいい」「相手に共感することができない」ことが多い。そのため、自制が働かず、執拗な攻撃を繰り返す。だからこそ、被害者は一人だけということではなく、何人も生まれる。最も客観的にハラスメントを見抜くポイントは、「加害者とされている人間が過去にどれだけ同じような問題を引き起こしているか」。これが最重要である。

同じ職場から複数のメンタル不調者や退職者が出ている場合は、職場にハラスメント加害者がいる可能性を考える必要がある。

●ハラスメントにあったらどうしたらいいの？

まずは、本当にハラスメント状況をきちんと把握するために、専門家への相談と証拠集めが必要です。ハラスメントかどうかわからない場合にも、証拠や専門家に相談することは非常に有益です。ハラスメント被害者がいなくなっても、加害者は別の人に同じ被害を出します。会社全体がハラスメントの知識をもって淘汰していくことが必要です。

相談機関…**労災病院の心の電話相談** TEL045-470-6185

精神保健福祉センター <http://www.acplan.jp/mhwc/centerlist.html>

