

安全・衛生 — じゃーなる — Journal

162
2019.8

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル5F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：緑川 義昭



中災防メンタルヘルスセミナーの参加報告！ パワーハラスメントの背景にある心理とは？

パワハラ対策の義務化などを柱とする女性活躍・ハラスメント規制法が、5月29日に成立しました。この法律は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」で、女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、育児介護休業法の5つを合わせて改正したもので、罰則をともなうパワハラ行為の禁止には至らなかったものの、上表のように初めて法律でパワハラを定義し、事業主に対して防止措置を義務付けました。セクハラやマタハラ対策も強化され、今後は労働政策審議会等での会議を経て指針がつけられていくこととなります。

■労働施策総合推進法 第30条2「雇用管理上の措置等」でパワハラを定義
「職場において行われる」「優越的な関係を背景とした言動」「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」をパワハラと定義し、労働者の就業環境が害されることのないように、雇用管理上の必要な措置を講じるよう求めている。

また、ILOは6月21日、職場での暴力やいじめを全面的に禁止する条約を採択し、パワハラやセクハラに対する注目も高まるなど、世界的に撲滅の動きを加速させています。今後はハラスメントに対する認知もさらに深まり、研修会や学習会の設定や機会も増えていくと想定します。これまでの研修会は、パワハラの種類や種類、予防等に視点をあてたものが多数でしたが、中災防は7月、ハラスメントの心理や背景などを中心としたセミナーを行うとしたことから、なかなか聞くことができないので参加しました。セミナーの概要について報告しますが、パワハラ防止に向け少しでも参考になればと考えます。

セミナーは、一部討論を入れた講義形式で茨城大学岸教授を中心に行われました。前段は中災防職員がパワハラの種類や状況を説明。パワハラの実態として、2011年の精神障害に関する労災補償認定基準の改定以降、申請数や認定は増加し、いじめや嫌がらせの相談件数も年々増え続けていると警告しました。さらに法制化で事業者に対策を義務付けていることから相談件数は増加し、事業者が組織的に取り組みをすすめていかなければ、家族や友人、知人への相談が増えていくだろうと予想する一方で、受けている側は何も行動しないというのが圧倒的に多く、受ける側と行う側の認識のギャップが大きいことを指摘しています。これまでの対策については、研修等を実施することで管理職等の意識やコミュニケーションに変化が見られたとし、風通しの良い職場、コミュニケーションの取れる職場では、個々を孤立化させないなど成果が上がっているとしています。反面、職場によってはパワハラが見えづらく、深く潜行してきていることも合わせて指摘しています。受ける側に特に現れる影響としては、眠れなくなることが圧倒的に多く、この他、通院、休職、希死念慮など極めて深刻な状況に追い込まれることも稀ではないと警鐘を鳴らしています。

女性活躍・ハラスメント規制法のポイント

- セクハラ、パワハラ、マタニティーハラスメントを「行ってはならない」と明記
- パワハラ防止の取り組みを企業に初めて義務付け。相談体制の整備など具体的内容は指針で規定
- セクハラ、パワハラ、マタハラへの被害を相談した労働者への解雇など不利益な取り扱いを禁止
- 自社の労働者が社外でセクハラをした場合、被害者側の企業による事実確認などへの協力を努力義務とする
- 女性活躍の数値目標策定義務を中小企業に拡大する

パワハラ行為者の特徴や心理とは？

岸教授からは、職場の多忙化や仕事の効率化等でパソコンやメールの使用が一般化・常態化する一方で、働いている者どうしの感情が伝わりにくくなったり、極端に雑談が少なくなるなど、コミュニケーションが不足し風通しの悪い職場環境になっていることがパワハラ発生の要因になっていると、その背景について説明がありました。

次に、下表のようにパワハラの方法、臨床体験を通じたパワハラ加害者の特徴や心理について話がありました。パワハラ行為者は一般的に、自己愛や他者からの承認欲求が強く、評価されたい、或いは評価されている自己像をつくりあげ、自己実現するために部下や他者を道具のように扱ったり、自分の意に添う

ように動かそうとする傾向があるといえます。強気に見える言動とは裏腹に、自己肯定感は低く、自信がなく不安を抱えている者が多く、他者からの見られ方が気になり、これにとらわれがちになるといいます。ですか

■パワハラは、どんな方法で行われているのか

- ① 相手を孤立するように追い込む。
- ② 加害者の目的は相手を支配することなので、仕事の仕方を含め人格を攻撃し、自信を失わせ。加害者の優位性を保つことが優先される。
- ③ 「正論」を執拗に繰り返し、相手を追い込む。
- ④ 加害者は自分の行為について、行き違いや誤解、あるいは状況などのせいにして悪意を否認し、パワハラの証拠を隠したり、なかったものにする。
- ⑤ 「あなたのためを思って言っている」と美談にして、加害を正当化している。被害者も、孤立したくないとの思いから加害や悪意を否定する場合もある。

ら、自分を強く見せたり、ことさら優れているように見せるために、他者を低く見ることで自分の存在感や優位性を誇示するなど、あたかも貸衣装を身をまとい、人よりも偉い、秀でていると思わせるような言動をとるようになるといえます。

このようにパワハラの行為者は、承認欲求や自己愛に固執するあまり、他者からの評価に左右され、翻弄され易いことから、その不安や心配を打ち払うため、「自分は正しい」「信頼や評価は高い」と考えます。部下や周りが思い通りに従わなかったり、動かなかったりすると、何故「自分を理解できないのか」「こんなこともできないのか」などと見下したり、自分より劣っていると馬鹿にしたり、蔑んだりして、相手への攻撃に向かっていくとしています。

また、自身を見つめる内省力が不足し、自分の能力や無力さにきちんと向き合えないことから、責任を転嫁したり、放棄する傾向も強く、外に攻撃を向けるようになるといえます。また攻撃しても反駁しない人に対しは、攻撃の対象者に特定し、攻撃をし続けるようになるとしています。職場では、それぞれが組織の一員としてシステムの中で立場や役割を担って仕事をしているのですが、パワハラ行為者は、無意識のうちに「私のために働け」と主従関係をつくりたがり、周りや部下を組織ではなく自分のために働く者として従わせようとするなど、パワハラをする側から見た心理面について説明しています。

一方、**パワハラを受ける側は**、パワハラを受けていても「自分のためを思ってしてくれている」「ありがたい」などと美談的に解釈し、「嫌われたくない」「否定的に見られたくない」「自分をよく見せたい」などの心理もはたらき、被害意識と葛藤しながらも、自分はパワハラの対象ではないと認めないケースもあるそうです。自分に落ち度があるとして「いつも明るく元気」に振る舞わなければならないとした考えは間違いであり、精神的に疲弊していき、発病する危険性さえあることから、パワハラを受けている側も事実を認識し、リアリティに向き合うことが大切といえます。不安を解消するため、パワハラ行為を繰り返す者に対し、それはあくまでも本人自身の問題であり、これを誰かが受けとめる必要もないし、翻弄される必要もないと、パワハラを行う側に責任があることを厳しく指摘しています。

また、**パワハラを受けている人から話を聞く場合**や周りの人が気をつけなければならないことと

して、パワハラを受けている人は、孤立しがちで支える人が必要であり、パワハラにまつわる色々な出来事やエピソードがあることから、聞き手はしっかり傾聴し、その感情をきちんと受け止めることが重要であると述べています。同時に、聞き手はパワハラを理解するために、自分自身を内省することも必要といひます。またパワハラ対策をし、解決したと信じていても、被害者はPTSDを発症したりすることから、職場ではそのフォローも大切といひます。パワハラ行為には色々な状況や場面があり、パワハラを受けた側はする側に回るなど循環する可能性もあることから、パワハラ事例の対応を積み上げ、状況に応じて対策する必要がありといひています。

パワハラは個人の人格を傷つけ、尊厳を踏みにじるものであることから、職場で働く者それぞれが人権意識を高め、決してパワハラは行わないという強い自覚と責任をもつことが大切です。職場における地位や役職などは、人格的に素晴らしいというのではなくて、仕事の責任や権限に過ぎません。しかし、こうした権力を背景にパワハラ行為を繰り返す行為者の多くは、内省心が少なく内面が弱いことから、どう内面を強くしていくかが課題といひます。パワハラを行わないようにするには、自分自身の体験を内省し、言動を見つめ直すことが大切であり、とりわけパワハラに近いような言動を行っている身近な人物をモデルとして自分に置き換えて内省すること、すなわち反面教師といひのでしょうか、非常に効果がありといひるので、試してみてください。

指導・注意の留意点とは？

パワハラに該当するか、しないかは、①職務上の問題解決をめざした指導・命令等となっているか、②地位を利用した人権侵害または人格否定となっていないか、③適正な範囲を超えて相手を追いつめていないかなどの基準で判断するのが一般的ですが、場面や状況によって異なります。リーダーシップの古典的

■指導や注意するとき、パワハラにならないための留意点

1. 相手に何を求めて指導するのか、指導の目的を明確にする。あくまでも自分の感情や気持ちは二の次。
2. 良くない指導・注意の仕方
 - ①自分の機嫌によって指導・注意する
 - ②人格、性格、能力など相手を否定したり、人格攻撃をする
 - ③人前で注意する。自分の力を誇示する
 - ④感情的になる。
3. 上手な指導・注意の仕方
 - ①相手の話や言いつを聞くようにする
 - ②事実、結果、行動、行為の内容を検討し対応する、③指導・注意の基準が明確でぶれていない。相手にとっても納得できる基準である
 - ③相手に求めることが具体的で明確である
 - ④要求や依頼に応じてくれた相手の行動を評価する
 - ⑤穏当や表現、態度、言葉遣いをする
 - ⑥相手を追い詰めて逃げ場がないようにしない

な研究では、民主型のリーダーの方が専制型のリーダーよりも成果の質や集団の雰囲気において優れているとされていますが、その後の研究では組織のその時の状況に応じた形が必要なものといひられているそうです。例えば、消防士のリーダーシップの在り方として、火災や事故が発生した危機的な状況下と平穩時の勤務では部下等への命令・指導・接し方等は当然異なることもあり、人命救助や被害防止など命に関わるような状況下では専制的な命令・指導が時には必要であったとしても、平穩時にはパワハラを生みやすい土壌や風土をつくり出すと警告しています。

パワハラが発生し、休職から復職までの対応策として、①問題解決の方法を考える、②人事担当に相談の機能を持たせ親身に対応する、③個人情報を守る、④マニュアル化する、⑤トップの姿勢を明確にさせる、⑥行為者への対策として、内省、気づきを促すなど、個人的な問題に矮小化するのではなく職場の問題として取り扱うなどの話がありました。

また、相談体制として、①利害関係のない者につながる、②秘守義務をもった人が関わる。具体的には専門家に近い人、訓練を受けた人が匿名で聞くようにする、③受けた者を孤立させない、④現実と向きあ

い、この本質を突きつめる、⑤被害者が加害者にされることもあるので留意する、⑥当事者同士で話し合うのが最も危険であり、「相手のために思っている」と美談仕立てにする可能性がある。したがって、加害側と被害側が直接話し合わないようにするのが鉄則で、利害関係のない他者、すなわち産業医、保健士、心理士などにつながっていくことが重要との説明があり、興味深く聞けました。

パワハラ防止に向けては、トップの姿勢の明確化の他、ガイダンスなどをつくる必要もあるといえます。第三者機関として、行為者や受けている側双方から意見を聴取できるような調査委員会や対策委員会などを組織し、懲罰委員会などに調査結果を報告し、懲戒を決定するなど、一定程度の機関や会議体等で枠組みをつくり、スタンダード化していくことが重要との説明もありました。また、研修を積み重ね、水準を上げていくことでパワハラに対する意識を上げるなど、地道に取り組むことが大切と語っています。

めまぐるしく進むIT化やAI化の中、仕事の効率化や迅速化が求められ、成果や成績が最重要視される現在社会にあって、生活や将来に対する不安や心配が蔓延し、息苦しささえ感じます。パワハラが行為者の内面の弱さや不安で引き起こされているとすると、こうした社会の反映が、職場でのハラスメントに起因する争議相談件数増や精神障害に関する労災請求件数増につながっていると容易に想像できます。

パワハラ解消に向けては、社会の在り方や制度・政策の実現など大枠を変えていかなければなりません。直面する課題として、パワハラ予防や発生した場合の対策・措置など具体的で効果的な取り組みを組み入れていくことは勿論のこと、本質的な問題として誰もが不安なく働ける職場環境づくりをすすめることが長期的に見ても最も重要ではないかと考えます。職場の経営・運営、労働条件や健康・安全・衛生面、風土や土壌、コミュニケーションや人間関係など職場環境について改めて見つめ直し、どのような職場が誰にとっても不安や不満なく働きやすい職場となるのか、安全衛生委員会や組合等で十分に論議し合い、こうした論議のもと、より良い職場づくりの具体化に向け、企画立案、活動・実践化を図っていきたいものです。



9月10日は、世界自殺予防デー！ カウンセラー協会と連携して電話相談室を開設！

2017年世界保健機構（WHO）の調査では、世界でうつ病に苦しむ人は推計3億2200万人おり、その多くは適切な治療を受けていないと指摘しています。また、世界の自殺者は推計78万人で、その主要因はうつ病と報告しています。日本の2018年度自殺者数は、20,840人で減少しているものの、先進国では突出して多く、北海道では9987人と全国ワースト7に入っています。

急激な産業構造や社会構造の変化、少子高齢化などの影響もあり、人間関係の希薄化、貧困や格差の拡大など社会不安が広がり、仕事や人間関係、家庭等の問題で過度なストレスや悩みを抱える人が増えています。2018年度の精神障害に関する労災請求件数は1,820件と過去最高を更新し、民事上の個別労働紛争の相談件数約25万件のうち8万件以上はパワハラ問題であり、多くの働く人が人間関係やメンタル等で悩み、自殺に至るケースも生じるなど、痛ましい状況が後をたちません。

当センターは、一人でも多くの労働者・市民の悩みを聞き、支えたいとの思いから、今年も9月10日の「世界自殺予防デー」に合わせ、連合北海道と連携のもと、メンタル相談事業契約先の産業カウンセラー北海道支部に「働く人の電話相談室」を開設します。会員の方には相談室開設を周知いただくとともに、家族や親せき、同僚や知友人の皆さんなど、悩み、不安、気になることがあれば、気兼ねなく何でも相談頂ければと思います。なお、開設期間は、9月10日（火）～10日（木）の午前10時～午後10時まで、電話番号は **0120-583-358** です。

働く人の電話相談室とは
世界保健機構（WHO）の調査では、世界でうつ病に苦しむ人は推計3億2200万人おり、その多くは適切な治療を受けていないと指摘しています。また、世界の自殺者は推計78万人で、その主要因はうつ病と報告しています。日本の2018年度自殺者数は、20,840人で減少しているものの、先進国では突出して多く、北海道では9987人と全国ワースト7に入っています。

悩み
ストレス
人間関係
働き方
メンタル
不安

ひとりで抱え込まないで
相談することで心がふっと軽くなります

2019/9/10(火)・11(水)・12(木) 10:00～22:00
働く人の電話相談室
☎0120-583-358 ☎無料