

# 職場からハラスメントをなくすために

職場にはさまざまなハラスメントが存在する。セクハラ、パワハラ、マタハラ・・・近年、こうした言葉が世間に広く知られるようになった。連合のなんでも労働相談ダイヤルの集計をみても、数年前から「セクハラ・パワハラ・嫌がらせ」の相談内容が上位にのぼっている。このことから職場におけるハラスメントはより一層深刻な社会問題となっていることがわかる。

3年前には、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」において、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」がまとめられた。もっと早くこの問題に注目していれば、少しでも多くの労働者が救われたのではないかと政府の対応の遅さを感じるものの、労使双方に対してこうした提言をまとめた意義は大きかった。

このなかでは、職場のパワーハラスメントについて、「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」と定義している。

また、その行為を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業務上の合理性はなく、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）の6類型に分けている。

しかし3年前にこの提言が出されて以降、それまで隠れていたハラスメントが目に見えるようになってきてはいるが、かならずしも減少には結びついていない。それはこの提言には、なぜ職場のパワーハラスメントが起こるのかという本質的な原因の解明が欠如してい

るからである。

たとえば、パワハラ的一种であるともいえるマタハラについていえば、女性労働者が妊娠という状態のために、通常の業務を遂行できないとして、退職をせまり、実際にさまざまなかたちで排除するという状況がそれに該当する。ここには、2つの問題が反映している。

かりにパワハラを行った者が上司であるとすれば、ひとつはその上司の資質があるだろう。職場の部下たちの意見を聴き、民主的な職場の運営を進めることができないため、パワハラが起こってしまう。そのうえ、こうした上司には人権とか、人として守らなければいけない倫理さえも、会社第一主義のために見失ってしまっている可能性もある。

もうひとつは、その上司がパワハラをするように組織的に追い込まれているケースがある。職場に適正な人員が配置されていないため、部下たちに過度な要求をする、あるいは部下を退職に追い込むため、別室に隔離するなどの例が考えられる。こうしたケースは、もはや個人の責任に帰すべき問題ではなく、職場全体の問題として認識することが必要である。

それでは、労働組合はハラスメントに対してどのように対応すべきか。適正な人員配置、過度な個人間競争の規制など、労働組合が本来の役割を果たしていれば、ハラスメントを未然に防止できうるかもしれないが、それだけでは不十分であろう。まず、ハラスメントを被害者個人の問題としてとらえるのではなく、職場での働き方が大きく関係しているという基本的な立場を確立する必要がある。そのうえで、ハラスメントの被害者の立場にたった解決、労働組合もくわわった管理職への教育の強化、日常的なコミュニケーションの改善が強く求められるといえよう。

（連合総研主任研究員 麻生裕子）