

職場のパワーハラスメント

皆さん、職場内で同僚や上司から嫌がらせやいじめを受けたことはありませんか？

「同じ職場で働くものに対して、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」をパワーハラスメントといいます。テレビ、新聞等ではパワハラと略して表現され、最近マスコミでも取り上げられていますのでこの言葉を聞いたことがある方も多いのではないのでしょうか。

近年、職場におけるパワハラ問題が増加傾向にあります。(労働局等への相談件数、訴訟件数等)

具体的にどのような行為をパワハラと言うのでしょうか。厚生労働省の行為類型によると

1. 身体的な攻撃（暴行・傷害）
2. 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・屈辱・ひどい暴言）
3. 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
4. 過大な要求（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）
5. 過小な要求（業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる）
6. 個の侵害（私的なことに立ち入ること）

法律で「ここまでがパワハラで、ここからはパワハラでない」と定められているわけではないため線引きが難しいことがあります。

というのも同じ言葉を発したとしても、Aさんが言った場合とBさんが言った場合では、相手の受け取る印象や意味は違ったものになります。

人間関係や、立場、表情、ジェスチャーによっても変わってきます。

またパワハラ行為が行われた状況や、業種、企業文化によっても判断が変わるため各企業職場で範囲を明確にする取り組みを行うことが望ましいとされています。

パワハラ問題を引き起こさないためにも、今一度パワーハラスメントとは何かを再認識し職場環境を整えていく必要があるのです。



多摩東部地域産業保健

181-0014東京都三鷹市野崎1-7-23 三鷹市医師会館内

電話番号:0422-47-2155 FAX 番号:0422-48-0982 電子 : sanpo@mitaka.tokyo.med.or.jp