

①職権などのパワーを背景にして

②本来の業務の範疇を超えて

③継続的に

④人格と尊厳を傷つける言動を行い

⑤就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること

【解説】

①職権などのパワーを背景にして

上司が職権を利用して、わざと低い評価を下したり、仕事を与えなかったり、反対に過重な仕事を与えるといった場合がこれに該当します。それ以外には、専門的な情報スキルを持っている者が、それを教えないことにより相手をコントロールしたり、集団から仲間はずれにしたり、正当性を全面に押し出して、有無を言わせず支配下に置くといったことも含まれます。

(ア)職権を持つ上司のパワー

最も多いのが、このパターンです。一般に「パワハラ」と言われたときに、真っ先に思い浮かぶものです。

上司は、部下に対して多くのパワーを持っています。仕事量の配分を決めるなど、職務のいろいろなことをコントロールできる立場にいます。それは、組織の目標を達成するために与えられたものです。パワハラは多くは、こうした職権上の職務上の権力を背景に、組織内のパワーを持っている上の人間がそのパワーを職務の範疇を超えて振り回し、立場の弱い下の人間へとハラスメントが行われます。

(イ)集団が個人を攻撃するパワー

数の力を持って、特定の個人を攻撃するハラスメント。例えば、部署全体でその人の存在を無視する、不当な言いがかりをつけ組織全体の責任を押しつける。

その人にかかってきた電話を誰も取り次がない、会議スケジュールなど仕事上必要な情報を伝えず、ひとりだけのけ者扱いする。

(ウ)情報や専門スキルを持つ者のパワー

パワハラは、上下関係の間だけに生まれるわけではありません。一見すると同等の立場にあるはずの同僚、あるいは部下から受ける場合もあります。それが「情報をもっている」側からのハラスメントです。例えば、中途採用で入った社員に対して、昔からいる社員たちが仕事を教えない、異動してきた上司に、部下たちが顧客のデータや必要な情報を与えないなど。

パソコンの知識が豊富な部下がITの苦手な上司をバカにし、ことあるごとに無能よばわりし続けるケースもこれにあたります。

②本来の業務の範疇を超えて

客観的に見て、仕事上必要性のない指示命令・教育指導を行ったり、その人にだけ、明らかに他の社員と異なる量、あるいは内容の仕事を強要している場合、これに該当するでしょう。

さらに深刻なのは、会社のパワーを背景に社員に不正を強いるケースです。上司(あるいは会社)から、法を犯す行為を強要される現場スタッフの不安と恐怖は、言葉では言い表せないくらい深刻です。

③継続的に

一・二度、注意されたり、叱られたことは普通パワハラにはなりません。こうした行為が継続して行われることがパワハラの特徴です。

例えば、仕事上のミスをしてしまったとき、その場でひと言「バカヤロー」と怒鳴られるだけならパワハラとはいきません。

ところが、そのあと毎日のように「おまえはバカだ」「使えないヤツだ」といわれ続けられたら、気持ちが萎縮し、とても仕事に集中できなくなります。

ただし、何らかの法に触れる行為やその人の人権を侵害するような言動(差別的な言葉や、暴力など)は、たった一回であってもハラスメントに該当します。

④人格と尊厳を傷つける言動を行い

本人の意思ではどうにでもできないようなことについて、非難したり、指摘することは人格と尊厳を傷つけるハラスメントにあたります。例えば、家族や生い立ち、性別、学歴、容姿などを傷つける行為のことです。

⑤就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること

上司が部下をしじゅう怒鳴ってばかりいる、といった場合は、職場全体がピリピリして人の顔色ばかりうかがうようになり、全体の生産性も低下します。

また、「いつでもクビにできるぞ」「できないなら、会社を辞めろ」といった言動で相手を無理やり自分の思い通りにするのは、パワハラにあたります。

ここで、厳しい指導とパワハラの違いを見比べてみましょう。

| 厳しい指導 | パワハラ |
|-------------------|---|
| ●暖かさがどこかに感じられる | ●冷たい視線を感じる |
| ●相手の成長への期待がある | ●相手をダメな奴と思っている |
| ●相手の仕事上のミスを叱るにとめる | ●仕事のミスだけでなく人格まで否定する |
| ●仕事や役割の範囲内 | ●仕事や役割を逸脱する |
| ●相手の状況に合わせて指導する | ●厳しいだけでなく暖かさが全く感じられない(相手の状況を考えずに職場で一方向的に指導する) |
| ●結果として部下が育つ | ●結果としてスポイル(ダメに)される |

■部下を鍛えるためには、大声の叱責や場合によっては体罰も必要だと思う人がいるが、大声での叱責は逆効果。体罰は論外である。

■パワハラを問題にすると厳しく部下を叱ることができなくなり、職場の規律が低下すると思っている人がいるが間違いである。

■パワハラと厳しい指導は異なるもの。パワハラのある職場では逆に本当の意味での職場の規律や士気が低下する。

参考文献:

*『上司と部下の深いみぞ パワー・ハラスメント完全理解』
岡田康子編著、紀伊國屋書店、2004年