



JITCO

パワーハラスメント

性的な嫌がらせであるセクシャルハラスメント(通称セクハラ)対策は徐々に浸透しつつありますが、最近、職場では性別にかかわらず起こる嫌がらせとして、パワーハラスメント(通称パワハラ)が問題になっています。

パワーハラスメントとは、「他者に対して社会的地位・立場を利用し、職務とは直接関係のない、あるいは適切な限度を超えた嫌がらせの働きかけをし、それを執拗に繰り返すこと」です。

パワーハラスメント加害者には自覚が乏しいことが多いと言われています。仕事上の「指導」との違いを考える上でのポイントは、①人格攻撃かどうか②上司に相手への嫌悪感があるかどうか③傍若無人(威圧的)な言い方かどうか、などです。

では、パワーハラスメントに遭った場合どうすべきでしょうか。

パワーハラスメントを訴えた被害者に対して、社内の内部調査組織が機能せず、被害者の人権が加害者からの報復でかえって悪化する場合があります。そのような場合は、「都道府県労働局」の相談窓口にご相談することをお勧めします。

いずれにしても、被害者、加害者の当事者同士の口頭のやりとりは証拠が乏しいことがあります。そこで、被害者は、様子を録音すること以外でも、日記やメモをつけ、その現場を見ていた同僚の人数や名前などを記入しておくことも役に立ちます。体調をこわした場合には医者にかかれば記録にもなります。

上司が部下に対して命令したり、部下の失策を叱ったりすることは、本来問題を生じないはずですが、しかし、命令や叱責であっても、当然ながら、部下の人格や尊厳を傷つけてはならず、そのようなことまで上司に許されているはずはありません。

企業としては、個々の従業員の心のケアをし、上司が部下に対してどのように接するべきかという点についての指導や教育にも力をいれ、早期に問題を発見して対処することができるような体制作りも求められます。

またとない研修・技能実習が、パワハラで台無しにならないためにも、意に反する言動には、毅然と対処することが大事です。

以权欺人

针对性方面的令人生气的、性骚扰(俗称性骚扰)对策正在逐步深入,不过、最近,作为发生在工作场所的、不分性别的令人生气的、利用权力欺负人(俗称以权欺人)的现象已成为问题。

所谓以权欺人,是利用社会地位・立场,对他人做了与职务没有直接关系,或是超过了适当限度的、令人生气的动作,并执拗地加以重复进行」。

以权欺人的加害者大多被认为是缺乏自知意识。在考虑与工作上的「指导」所不同方面的要点是:①是否是人格攻击②上司对对方是否有嫌恶感③是否用旁若无人(压制的)的说话口气等。

那么,如果遇到了以权欺人的情况应该怎么办呢?

对于投诉了以权欺人的受害者,如果公司内的内部调查组织不起作用,有时、受害者的人权由于来自加害者的报复反而导致恶化。在这种情况下,我们建议去「都道府县劳动局」的咨询窗口进行咨询。

总之,受害人与加害者当事者之间的口头上的你来我往往往往缺乏证据。于是,除了受害者对当时情况进行录音以外,附上日记和笔记,记下看到此现场的同事的人数和姓名等也很有用。如果弄坏了身体,则去接受医生诊治,也可以成为记录。

上司对部下行使命令,指责部下失策的事,本来不会产生问题。但是,即便是命令和斥责,理所当然不能损害部下的人格和尊严,这类行为也不可能得到上司容许。

作为企业,对每个工作人员进行心理上的关怀,还应就上司对部下应该如何接触这一点、进行指导和教育上加以努力,并要求能够建立尽早发现问题加以处理的体制。

为了不让机会难得的研修・技能实习因以权欺人而弄糟,对于违犯意图的言行,毅然加以应对也很重要。