



「パワーハラはどの職場でも起こり得る身近な問題」とセミナーの参加者に呼び掛ける三木さん（大阪市内で）

# パワーハラ聞き取り難しく

## 心の 労災

Ⓣ

た。上司役の反論に、相談員役が戸惑いの表情を浮かべた。参加者への講評や講師による指導も含め、セミナーは4時間続いた。

主催したコンサルタント会社「アトリエエム」（大阪府吹田市）代表の三木啓子さん

（51）は、「練習で聞き取りの技術を身につけ、どんな場合にとどう対応すればいいのかを学ぶことが大切」と説明する。

同社は2005年から企業や自治体、大学などでハラメント防止の研修を行い、その数は現在、年間1000件を超える。受講を希望する企業は年々増えているが、三木さんは「パワーハラ防止の仕組み作りは、まだまだ進んでいな

い」と指摘する。問題が起きた時の対処法はかりに目を向けがちな企業もある。

深刻な実態は、日本産業労働者協会（東京）が08年、企業の労働担当者らを対象に実施した調査結果からもうかがえる。

177人の回答者の4分の3にあたる職場でいじめが起きていた。問題は「いじめが解決しなかった原因」だ。複数回答で「トップ・管理職が非協力的だった」「加害者がいじめを認めなかった」が、ともに3割を占めた。いじめ対応の難しさについての設問では「セクハラのように明確な指標がなく、認定が難しい」が4割に上った。

## 「異動」「退職」で幕引き図る

一方、解決した事例で取られた対策では、「被害者または加害者の配置転換」が40%、「当事者の退職」が24%で、当事者の人事異動や退職で幕引きを図ろうとする実態が浮かび上がる。被害者の退職は「泣き寝入り」であり、根本的な解決にはつながらない。

「社内でパワーハラの防止規定を設けることが必要です」。三木さんはそう訴える。

「書類を投げつける」「人格を否定する暴言」など、パワーハラに該当する言動を具体的に規定し、加害者の処分基準も明示する。問題が起きた時に公正に対応でき、抑止にもつながるといふ。

パワハラ予兆を早期に把握し、その芽を摘もうとする動きもある。

大阪ガス（大阪市）は07年からグループ会社を含む約1万4000人の社員を対象に

ストレスチェックを始めた。健康診断時、専用サイトで「対人関係で悩みがある」などの46項目に答える。結果は本人と産業医しか見られない。

心身の不調を示す傾向があれば面談して原因を探り、職場替えや受診を勧めることもある。同社人事部健康開発センターの統括産業医、岡田邦夫さん（60）は「パワーハラが疑われるケースでは本人の了解を得て会社側に適切な対応を求めるともある」といふ。

働く人の心を守る取り組みは、まだ始まったばかりだ。（古岡三枝子、西堂路綾子）

職場のいじめやパワハラについて、ご意見や体験をお寄せ下さい。連絡先を添え、〒530・8551 読売新聞大阪本社文化・生活部「心の労災」係か、ファクス（06・6365・7521）、メール（seikatsu@yomiuri.com）まで。

### パワーハラ もしかして加害者？

#### 自己診断シート

- 最近は何でもパワーハラだと言い過ぎる
- 今の若い人は精神力が弱すぎる
- しかつても愛情を持っていればパワーハラではない
- 指導にはアメとムチの両方が必要だ
- 特別な事情がないのに休みがちな人がいる
- しかった後にフォローをすれば、パワーハラにはならない
- 自分と違う意見は、絶対に許さない
- 気に入らないと、ドアの開閉などで大きな音をたてる時がある

（アトリエエムの資料から作成）