

2020年6月1日

組合員の皆さま

ヤナセ労働組合

2020年6月1日にいわゆるパワハラ防止法(労働施策総合推進法)が大企業を対象に施行されました。本法は、文字通り「企業は職場環境配慮義務を遵守する必要がある」ということを大前提としたものです。違反に対する罰則規定は無いものの、今まで以上に企業には従業員(雇用形態を問わず)への言動に気を配ることを求められます。本法の詳細については、厚生労働省発の「※明るい職場応援団 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>」でご確認ください。

(※動画やイラストなどが満載で大変分かりやすい内容に纏められています)

職場から一切の「ハラスメント」を無くすことは大切です。更に、ハラスメントは職務上の立場を利用して行われるという点で許しがたい行動です。その大前提を認識したうえで、ここでは逆の視点で考えてみます。実は、上司や先輩がパワハラをする裏には必ず理由があるという点です。その理由について、労働組合の役員の経験を頼りに述べたいと思います。

パワハラを受けやすい人には以下のような特徴が見受けられます。(ここに挙げたのはほんの一部です)

- ① 上司や先輩の指示や指導に対して常に反抗的な態度や言い訳をする
- ② 会社の期待(実績のみならず、報連相やタイムマネジメントなど)に応えられていない
- ③ 同じ注意を何度も受けている
- ④ 誰に対しても傍若無人な態度で接し、周囲に悪影響を及ぼしている

当然ながら、パワハラを受ける側にも①~④のような言動をする理由があるのですが、パワハラが無くない理由の一つとして、加害者と被害者それぞれが譲れない部分をぶつけ合っていることが要因ではないかと感じます。つまり、原因は常に相手にあると思ってしまうということです。そこを解消するためには、お互いに自身の言動を変えることしかないのだと思います。労働組合がよく言う、「利己」から「利他」。私たちは、相手のことを想って行動するという利他の心への変革が相手を動かす(相手の行動を変える)ことに繋がるのだと学びました。パワハラで相手は変わらないのと同時に、パワハラを受ける側が①~④を改善しなければパワハラは続いてしまうでしょう。労使が共に働きやすい職場を求めないはずはありません。お互いができることがきっとあるはずです。今のまま放置するのではなく、より良い環境のためにはまず自身の行動を変えてみるのが先決なのではないでしょうか。

繰り返しますが、ハラスメントは職務上の立場を利用した卑劣極まりない行為です。その行為そのものは許せませんが、同時に、その行為を無くすための行動を取ることが私たち一人ひとりに求められているということを認識しましょう。ハラスメントの無い職場をつくることが目的ではなく、ハラスメントを起さない職場をつくることを目的に据えてこれからも活動しましょう。

※ハラスメントを見た、受けた方は、その詳細(いつ、どこで、誰が、何を、どのように)を記録し、一人で抱え込まずに職場委員や周囲の仲間に相談しましょう。