

精神科医からみたパワーハラスメント ～被害者と加害者にならないために～

上村秀樹

1) 奈良県総合医療センター 精神科

キーワード: 1・パワーハラスメント 2・予防 3・コミュニケーション

はじめに

私自身は、ハラスメントについての専門家ではありませんが、産業医として30年以上、色々な職場に関わっており、この15年弱は勤務している病院のメンタルヘルス担当の産業医として、また8年弱は奈良県労働局の地方労災医員として労災認定の業務に携わって来ているという背景があり、ハラスメント事例に対して精神科医師として、多少なりとも関わってきたことから、本講演を依頼されたのだと思います。

専門家ではありませんので、ハラスメントについて改めて勉強させていただいた上でお話をしたいと思います。

ハラスメントの背景にあるもの

最初は、ハラスメントと呼ばれている事象の背景にあることについて、個人的な見解ではありますが、述べてみます。ハラスメント＝「いじめ」とは言えませんが、いじめの背景にあることと、ハラスメントは関連していると、個人的に考えています。わが国において、1960年代の高度経済成長期に地域共同体のつながりが薄れた結果、たとえば、社会で見知らぬ子どもを叱るような人間が減少して行き、1970年代にはこのような状況にますます拍車がかかったため、子どもたちの生活にも構造的な歪みが生まれ、健康的な形での遊びも失われてしまいました。人間関係を学びつつ築かれる子ども社会の崩壊や、子どもたち自身がつくる「子ども文化」の喪失、言い換えれば「地域社会の崩壊」の結果として現れたものが「いじめ」という人間関係と言えるでしょうし、それは大人社会にも当てはまると考えられます。

一方、グローバリゼーションが進むと価値観が多様化するように思われますが、インターネットなどにより皆が「同じ」情報を共有することにより、多様化よりも価値観の単一化、そして単一価値観しか認めない社会になっているように思われます。今の社会で起きている、米国における保護主義化・単一民族主義化や本邦の学校教育での成績至上主義などが代表でしょうか。そして、「ハラスメント」と名のつく言葉は多種多様に展開し、法が求める対応を押さえることも大切ですが、日々生まれる言葉の一つ一つを追いかけるのは、本来的なハ

ラスメント対策ではないでしょう。大切なのは、「異なる価値観を理解し、尊重すること」。ハラスメントの根源は、このダイバーシティ（多様性）&インクルージョン（包摂）の否定であり、ダイバーシティ&インクルージョンの実践こそが、ハラスメント対策の本質であるといった見方をすることが可能かもしれません。

ハラスメントの定義と種類

ハラスメント (Harassment) とは、いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」を言います。その種類は様々ですが、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。最近では、より広義に考えられており、外の人が嫌だと思えば、それがハラスメントであると考えられる傾向であるようです。

ハラスメントの種類については、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントが有名ですが、以下のようなハラスメントが提唱されています。

・パワーハラスメント

これは和製英語で、一般的には、「組織内での地位や権限を利用したいじめや嫌がらせのこと」を指します（英語で、workplace bullying: 職場いじめ、と訳されるようです）。

・モラルハラスメント

言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせること。

・ジェンダーハラスメント

性に関する固定観念や差別意識に基づく嫌がらせなどを指す。女性または男性という理由のみで性格や能力の評価や決めつけを行うこと。ジェンダーハラスメントは、広義のセクシュアルハラスメントとなります。

・アカデミックハラスメント

研究教育の場における権力を利用した嫌がらせのこと。嫌がらせを意図した場合はもちろん、上位にある者が意図せず

に行った発言・行動も含まれます。

以上を含めて、30種類以上のハラスメントのタイプが提唱されています。

コミュニケーションとハラスメント

平成24年の厚生労働省の「職場のパワーハラスメントの実態調査」の結果の中で、パワーハラスメント相談がある職場の特徴というアンケート結果で、一番多かったのが、「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」という項目でした。つまり、コミュニケーションの問題が、パワーハラスメントの背景にあると断定しても良いかもしれません。

一見、何気ない会話のつもりでも、会話の仕方次第でパワーハラスメントになってしまう場合があるので、言い方には注意が必要です。逆に同じ事を頼む場合でも話し方を変えるだけで、相手がそれをパワーハラスメントだと感じずに業務に取り組んでくれるケースもあります。

同じ事を頼むにしても、コミュニケーションの取り方次第で相手が受ける印象は180度変わってきます。また、日頃からこまめにコミュニケーションを取り合うようにしていると、自然とお互いの性格や考え方も分かってくるので、「そういうつもりで言ったわけじゃない」などの誤解を避ける事が出来るようになり、職員同士の円滑な対人コミュニケーションがパワーハラスメントの減少につながると考えられます。

ハラスメントによって生じる精神医学的变化

ハラスメントによって生じる精神医学的变化について言及しますと、以下のような疾患があげられます。

- ・うつ病
- ・PTSD (Post Traumatic Stress Disorder:心的外傷後ストレス障害)
- ・適応障害
- ・心因反応
- ・自律神経失調症

これらの疾患の中でも、うつ病が一番重要でしょう。中間管理職が上司と部下に挟まれて、物事を完璧にこなそうとし、対人ストレスが慢性的に続いて、それがボディーブロウのように効いてきて、ガス欠状態となって発症する、うつ病は少なくありません。このストレス因子がまさしく、パワーハラスメントであることが多いといえます。

ハラスメントの被害者・加害者の特徴

被害者になる人、加害者になる人には以下のような特徴があるといわれていますが、あくまでも一つの類型ですので、参考としてとらえるべきかと思われまます。

被害者の特徴

- ・真面目で優しい無抵抗なタイプ
- ・すぐに焦ってしまうおどおどタイプ
- ・職場で存在感がないタイプ

- ・言い訳ばかりをしているタイプ
- ・ルールに従わない人

加害者の特徴

・パワーハラスメント加害者の特徴として外せないのが、「自分はパワーハラスメントをしている」という自覚がないことです

- ・加えて、以下のような特性があるかもしれません
- ・他人と上手くコミュニケーションがとれない
- ・実は気が小さく自分に自信がない
- ・周囲の人間が自分の言うことを聞いてくれない
- ・自分がリーダーの器じゃないとどこかで感じている
- ・圧力を掛けないと人は動かないと思いついでいる
- ・組織内での自分の存在意義を見出せない

ハラスメントの被害者・加害者にならないために

最後に、ハラスメントの被害者・加害者にならないために何が必要でしょうか。まずは基本的な知識を持つことでしょうか。職場でも家庭でも部活でも厳しく指導することはもちろん時には必要ですが、「正してもらいたい行動に焦点を当てて指導する」「人格を攻撃したり否定したりしない」「執拗に過度に叱らない」「大勢の前で恥をかかせるような叱り方はしない」といった基本は押さえておく必要があります。

今はちょっと怒ると、パワーハラスメントと騒がれるから面倒くさい、と嘆く中高年の方がいます。少子化で、怒られ慣れていない大人が増えているのは事実ですが、全ての叱責や指導がパワーハラスメントになるわけではなく、適切な言葉と態度で行った指導は実際の判例でもパワーハラスメントと認定されていません。

パワーハラスメントの被害者、加害者にならないためには、自分自身がその正しい知識を持つことが大切で、基本的なコミュニケーションに気を使い、職場のあちこちでチェック機能が働くようになれば、パワーハラスメントへの慣れやその連鎖も防ぐことができるでしょう。

結語

ハラスメントについて、その定義と種類、背景にあるものの個人的見解について概説を行いました。

次いでハラスメントと関連が深いと考えられる、対人コミュニケーションについて考えてみました。そして、ハラスメントの精神医学的影響と、ハラスメントの加害者と被害者の特性について述べました。

最後に、ハラスメントを、如何に予防するかは困難な課題ですが、現代社会における多様なようであって単一の価値観のもと、個々人の「異なる価値観を理解し、尊重すること」が非常に重要であり、この理解のためには「適切な対人コミュニケーション」が必要であり、そのためには「相手の立場を理解する（想像力ではない）創造力」が必須でしょう。