



## — パワハラ規制法は、 まだスタートライン —

一般社団法人 職場のハラスメント研究所代表理事 金子 雅臣 さん

パワハラという和製英語が話題となり、またたくまに広がりを見せて、あっという間に法律規制されることになった。こうした流れをみるかぎりパワハラは、まさに時代を反映する時宜を得たテーマだったと言えるだろう。しかし、言葉の広がりとは別に、法律ができたとはいえ依然としてその理解には混乱がともなっている。

「厳しい指導はパワハラになるのか」

「大声で怒鳴ったらパワハラになるのか」

「指導の行き過ぎが問題だ」など現場での混乱はまだまだ続きそうである。今回の法規制をめぐっても労使の大きな意見の対立があったことは広く知られている。

その対立点は、パワハラを叱責の際の単なるコミュニケーションギャップとみる見方と、うつ自殺に象徴されるように深刻な人権侵害ととらえる見方である。前者は、典型的には熱血指導にみられるように、部下に対する指導の熱意の行き過ぎと見る見方である。后者は、暴言、暴力などで働く人たちの重大な人権侵害が起きているととらえる見方である。

この二つの見方は、パワハラの入り口と出口をとらえての議論であり、必ずしも対立してとらえるべきポイントとは言えない。つまり、入り口では些細なコミュニケーションギャップが発展して人権侵害を引き起こすことがあるというのがパワハラであり、その意味では、それぞれがパワハラの部分をとらえて主張しているといえる。

そこで、この二つの議論を一つのものとしてとらえた上で、その些細なコミュニケーションギャップがなぜ、深刻な人権侵害にまで発展してしまうのかという視点こ

そが大切である。最初は熱血指導といわれる相手のためを思っただけの指導であったとしても、それが人権侵害にまで発展して、時にはうつ自殺にまで至るとすればそれは決して許されることではない。

問題はなぜ、些細なコミュニケーションギャップにはじまる指導・教育が人権侵害にまで発展してしまうのかということである。それは今日の働き方と深くかかわっている。わかりやすく言えば、現代職場の共通した特徴は、市場競争の激化に伴い、仕事が増え、スピードが上がり、ミスに厳しくなっていることである。

職場内でも成果主義を中心とする労務管理システムの変更が職場の人間関係を大きく変えようとしている。これまでは集团的といわれてきた日本の職場が競争原理を中心にした職場に変質してきている。こうした職場の変化は、余裕のない“いら立つ職場”を作り上げ、パワハラをうみだしている。

今回の法規制は、あくまで入り口のコミュニケーションギャップに焦点を当てたものであり、緩やかに配慮義務規制を選択している。したがって、これはあくまで入口規制の法律であるといえる。今後は、指摘したように「なぜ、それが人権侵害に発展してしまうのか」を職場環境の改善と併せて議論していく必要がある。パワハラ法規制はその意味ではまだ第一歩であり、これからの課題である。