



セクハラ・パワハラ——その現状と防止対策 三木 啓子 著

現場知識の確かさ，人権意識の高さに裏打ちされた実用書

桂 容子

本書は，わかりやすく，3本の柱を立てて構成されている。第一章でセクシュアル・ハラスメントを取り上げ，その中にジェンダー・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント，パタニティ・ハラスメントを組み込み，職場におけるジェンダーとセクシュアリティの考え方の基本を説いている。第二章は，パワー・ハラスメント。なぜパワハラが起こるのか，どういう事例があるのかを雇用の今日的問題も射程に入れながら，具体例を挙げて提示している。第三章は，防止対策とその問題点を中心に展開されており，メンタルヘルスを保つ組織作りの提言も含め，今後の取り組みにすぐに役立つ仕様になっている。

このコンパクトなブックレットの中に，よくここまで最新情報と貴重な資料を網羅したものだと感じる。組織・集団を束ねる立場の人は，時間がなくても，これを読んでおくだけで，必要不可欠な情報を得ることができる必携の書だ。

読みながら，実は，フラッシュバックすることがあった。私は，過去に，職場や団体内部で起こったパワハラ問題を解決しなければならぬ立場にあり，実際，心身ともにすり減らして動いたのだが，うまく解決できたとはいえぬ結果であった。管理職であるのに，こうしたトラブルに知識も経験もスキルもなく，ただ誠実に対応しようとしたのだったが，想定外の

悶着に発展してしまった。問題の緊急性に気づけず，当事者のネガティブな感情の強さを測れず，こじれる結果を予見できず，認識の甘さのために対応が遅れ，誰もが心傷ついていた。

データによると，ハラスメントが起こる背景にはストレスがあるが，そのストレスの原因には過重な労働，厳しいノルマ，人員不足などがあるそうだ。働いている人がパワハラの原因として一番多く挙げているのは，多様な雇用形態が混在する職場であることだという。著者は，ハラスメントは個人間のトラブルではなく組織の問題であると述べる。個人の意識や努力も大事だが，職場の体制や業務の進め方などの抜本的な見直しが必要であるとのことだ。

私の苦い経験においても，構成員の資質や意識にかかわらず，一人ひとりがいかに「善い人」であっても，「ハラスメント」は起こりうる問題だということを痛感した。職場環境や内部の力学が思いもかけぬ意識のずれやコミュニケーションの不具合を生じさせることがあり，それがハラスメントを引き出すこともある。組織は，個人の単なる寄り集まりではなく，集団の力動が作用する有機的集合なのだ。

ハラスメントが起こりにくい組織構造や業務運営を工夫していくのは当然のこと，それでもハラスメントが起こった場合は，知識やスキルに習熟し，的確な判断で対



三木 啓子 著

アトリエエム ブックレット 3，アトリエエム株式会社，2016年1月，A5判製，64頁，定価600円＋税

処する部署や機関が早期に解決に乗り出す体制が不可欠である。管理する立場の者は，甘く考えず，認識を深める必要がある。ハラスメントは組織の問題だと，著者が強調するのは，そのことなのだ。ハラスメント対策が，組織機構の一つとしてきちんと組み込まれていなければならない。問題が起こってからでは遅いのである。

これは，著者の現場知識や情報の豊かさ確かさ，そして人権意識の高さにも裏打ちされた，目配りのきいた実用書である。

かつら ようこ
京都学園大学 非常勤講師