

ハートがたくさんの村づくり

差別のない、人への思いやりを大切にする、明るい南阿蘇村をつくりましょう。

人権とはなんですか？

人権とは「すべての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利」あるいは「人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持っている権利」であって、だれにとっても大切なもの、日常の思いやりの心によって守られなければならないものです。今回も、「パワハラ」についてお伝えします。

パワハラの定義

パワハラとは

パワハラ（パワー・ハラスメント）は近年登場した造語（和製英語）ですが、現在ではセクハラ同様、パワハラも社会問題化しており、裁判になることも珍しくなくなりました。

職場にもいじめがある 現状と課題

パワハラと 業務指導の境目

職場においては、業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています。時には、必要に応じ部下に対して指導や叱責が行われます。例えば、取引先へのアポイント時間を間違え遅刻した時、同行した上司がつい「何やってんだ」となったとしても、その行為自体は決してほめられたものではありませんが、それだけでパワハラと言うことはできません。指導の範囲内の叱責は、業務上認められるからです。しかしこの言葉に加えて、「だから、お前は仕事したくないんだ」「ウワサ通りの役立たずだな」「仕事し

なくていいから、帰って寝ろ！」などと言ったり、さらにそれが日常的に繰り返されるとパワハラ行為となつてきます。

問題は権限の遂行そのものではなく、権限をハラスメント（嫌がらせ）に利用することなのです。

気付きのポイント！

過度な目標をもたせ、業務指導と称して叱責することも要注意です。

パワハラの解釈

パワハラの現状

セクハラに比べるとパワハラは人々の認識が低いため、加害者に加害意識が少ないこと、そして被害者にも被害意識が低いという特徴があります。しかし、社会的認識度の低さにもかかわらず、被害者の数は決して少なくありません。

あなたは加害者？ 被害者？

パワハラは人権問題

人種、民族、年齢などを理由した差別は、人権問題であると広く認められています。「パワハ

ラ」も相手の人権を無視した不快感を与える行為であり、人権問題のひとつです。ところが、組織内での上下関係は絶対的なものであり、上司は部下に対して時として威嚇的な言動をしばしばとっています。「そんなことしていると昇給させないぞ！」「給料分ぐらい働け！」「休憩なんかしないで、さっさと仕事しろ！」「どういう育ち方をしたんだ！」などなど。こうした言動は、かつての職場では自由に口にして良い雰囲気がありました。ある意味では、社会通念上許された言動だったのです。

しかし、現在では、働く者の個人としての尊厳は守られるべきであり、これを侵害する行為は人権侵害となると認識されるようになりました。「仕事だから仕方ない」と我慢していた社員も、人権意識の高まりとともに考え方も変わりました。業務の範囲を超えた個人の尊厳を不当に傷つけるような言動は、明らかに人権侵害であり、皆が克服しなければならない問題なのです。

村民みんなで「ハートがたくさんの村」をつくりましょう。