

職場に"ハラスメント"が起きている状態は、そこに働く職員にとっては非常に『不健康な状態』にあると言えます。ハラスメント行為は、必ずしも本人には故意に自覚がない場合においても、裁判等においてハラスメントが認定されるケースが近年増えています。

誰もが安心して働けるように「働き方改革」が叫ばれる昨今、ハラスメントに関する課題等も表面化してきています。数年前までは『当たり前』とされていた言動が、今はNGとされ困惑しているベテラン世代の皆さんも多いと思われ、今や「ハラスメント」はその個人だけの問題ではなく、社会全体を巻き込んだ"人類の尊厳(人生を左右する)"に関わる『国を挙げての対策*』が必要不可欠である現状にあります。

※ 国を挙げてのハラスメント対策とは…… 2014年の男女雇用機会均等法が改定され、セクシャルハラスメント等に関する内容が盛り込まれたほか、2019年には「パワーハラスメント対策」が事業主の義務となり、更なるハラスメント問題への注目が増してきています。

ハラスメントの定義とは……「嫌がらせ」「人を困らせる言動」等と定義されています。具体的な行動等で線引きをするのは難しいですが、相手が『気分が悪い』『イヤな思いをしている』と感じれば、それは"ハラスメント"に該当してしまいます。

これをどんなに否定し「冗談なんだから」「そんなつもりで言った訳じゃない」「コミュニケーションの一環だった」と言ったところで、手遅れになってしまうケースが多く見受けられます。

厚生労働省の調べによると、各都道府県労働局に寄せられる相談では『ハラスメント問題』に関する内容が右肩上がりて延びていることがあり、裁判に発展するケースも非常に増えています。以下に示す「個別労働紛争解決制度の施行状況」からも、2018年度では民事における相談件数が約8万件を超えることが報告されています。

『個別労働紛争解決制度の施行状況』(公表:厚生労働省・2018年度)

個別労働紛争解決制度とは:個々の労働者と事業主との間で「労働条件」や「職場環境」等をめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度。なお、方法については①総合労働相談、②労働局長による助言・指導、③紛争調整委員会による斡旋の3つがあります。

◎ 2018年度・全国の総合労働相談件数 ⇒ 111万7,983件

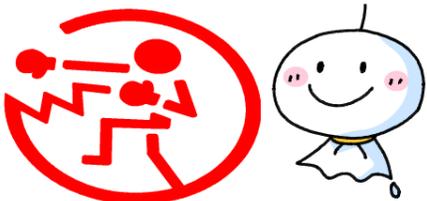
- 法制度に関する問い合わせ…………… 70万3,928件
 - 労働基準法等の違反疑いがあるもの…… 19万2,546件
 - 民事上の個別労働紛争相談件数…………… 26万6,535件
- ① イジメ・嫌がらせ⇒ 82,797件 …… 労働局長による助言・指導への申出(2,599件)
紛争調整委員会による斡旋の申請(1,808件)
- ② 自己都合退職 ⇒ 41,258件
- ③ 解雇 ⇒ 32,614件



[石川労働局における制度の施行状況(2018年度)]
○総合労働相談(8,410件) ○民事上の個別労働紛争相談(2,453件) ○労働局長による助言・指導への申出(152件)
○紛争調整委員会による斡旋の申請(27件)

アンガーマネジメント

怒りをコントロールし上手く分散



① 6秒間とにかく耐える!!

「怒り」はそれほど長い時間は続かず"最初の6秒間がピーク!!"です。よって、この時をやり過ごす事が可能であれば、怒りの感情が徐々に下降していきます。(例)深呼吸をしたり、可能な限り「その場を立ち去る」、6秒を自分でカウントダウンする等。

② 『〜べきである』と決め付けた考えを持たない!!

「こうあるべき」という自分ルールが誰にでもあります。自分と違う考え方・違う行動様式等もある事を受け止めることが重要であります。たとえ理解ができなくても、現実とのギャップを感じずに受け入れる姿勢が大切です。

③ 自分ができていることに注目する!!

怒っている原因が、自分で解決可能なものか否かを判断して「自分で対処不能なケース」に関しては、とにかく割り切りましょう。

今置かれている状況(現状)で、自分がどんな行動(他の気分転換方法)等ができるかを考えてみましょう。それが、普段の生活における場合でも『目的』『目標』を達成する際に皆さんが、考え抜いた上で行う判断力・対応力へと繋がっていきます。まずは"自分にできること"を考えて行動してみましょう。

Point

～ハラスメント問題は裁判に発展するケースも増加傾向 & アンガーマネジメントとは?～



第13回 ハラスメント問題

怒りの感情をControlする STOP!! ハラスメント Anger Management(アンガーマネジメント)とは?

『怒り』は誰のなかにもある感情の一つであり、生きていく為には必要なものである。怒らない方法を考えるよりは「怒った時の対処法」「怒りの沸点を低くする方法」等を一人ひとりが立場や役割に応じて、自分自身の感情を管理(コントロール)する事ができれば、より働きやすい『職場環境』を築いて行けるのではないだろうか。

2020年6月に施行された「パワーハラスメント防止法」の背景もあり、近年とても注目されているのが『アンガーマネジメント～怒りのコントロールを可能にする～』であります。

- いつも怒鳴っている人がいる職場
- いつもイライラして、周りの雰囲気悪くしている人がいる職場

上記のような人が、管理職・職員等のなかに心当たりがあれば『アンガーマネジメント』が急務となります。※ アンガーマネジメントとは:怒りの感情と上手付き合う心理トレーニング

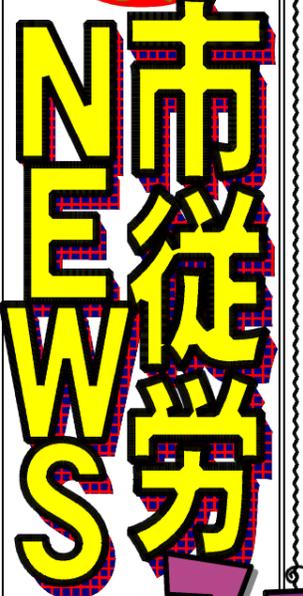
アンガーマネジメントはアメリカで1970年代より注目を集め、日本でもその流れを受けた企業等をはじめ、学校教育・子育て・介護の各分野に幅広く活用されるようになりました。注目される理由には、怒りをコントロールできれば「仕事」にも「プライベート」にもたくさんのメリットが生まれるからであります。

[アンガーマネジメントのメリット]

- 怒りについての知識が深まる
何故、怒りの感情が湧くのか?どうしたら収まるのか?を知れば、怒りの感情を否定せずに付き合っていくことが考えられるようになります。
- 具体的な行動が分かる
自分が怒った時(イライラの回避法)だけではなく、相手が怒った時(冷静な対処法)等は、間違った対応では"火に油を注ぐ"結果に成り兼ねません。適切な対応は、今後の人間関係・仕事に影響を与えるため、知っておいて損はありません。
- 人間関係が良くなる
仕事は決して一人では成り立ちませんので、周囲との協力体制がより深く作れる関係性を築くことが重要なので「怒り」をコントロールできるようになれば"人前で怒ること"も減り、心穏やかなて明るい性格の人には『人』が自然と集まります。
- 人生が楽に感じる
イライラ感はストレスとなり易く、心身の疲れを増長させます。怒りへの「沸点」が低いと小さな怒りのタネも見逃すことがなく拾い上げてしまいますので、その怒りのコントロールさえできれば『気分転換』が上手になり、穏やかな時間を過ごし、心身共に軽くなります。
- パワーハラスメント防止に繋がる
怒りを感じ、思わず口に出してしまった言葉には「バカ!!」「いい加減にしろ!!」「死ね!!」「ムカつく!!」「辞めてしまえ!!」……と口走った人も多くいると思います。感情が抑えられずに『パワハラと捉えられる言葉』で、仕事・職場全体に多大な影響(迷惑)を与えてしまう事を予防するためにも、アンガーマネジメントはとても役立ちます。

怒りをコントロールできればメリットが生まれる!!

仕事等で「怒り」を感じている人は国民全体の約9割にも上り、その多くが『人間関係』にあると答えています。アンガーマネジメントの基本は、あくまでも「怒らない方法」を考えるのではなく、怒る場面と怒らない場面の区別方法にあります。しかしながら、怒りへの耐性には個人的な幅があり『些細なことでも怒りを感じる人』、『余程のことが無い限り怒らない人』が存在します……怒りは大切なメッセージでもあります。個人の持てる能力・可能性を活かし、イジメ・暴力・虐待等のない環境で『個の足し算以上の成果』を生み出す!!



第182号 7月
発行2021年7月1日
金沢市従労組 情報宣伝部