

パワハラの実告はなぜ起こるか

体操協会の選手に対するパワハラ問題が話題になっています。なぜ今回のような事件が起こるのか、労務管理の教訓にすべきポイントは何かについて考察します。

はじめに

体操協会の選手に対するパワハラ問題は、双方の言い分が対立し、外野を巻き込んで大騒動になっています。いずれ何らかの決着が着くとしても、エネルギーをこの問題収束に使わなければならないことが体操業界全体にとっては大きな損失でしょう。なぜ今回のような事件が起こるのか、労務管理の教訓にできることがあるかについて考察します。

要素

今回の体操協会の事件についての「要素」を列挙すると、このように考えられます。



今回の事件はこれらの要素が絡み合っているでしょう。アマチュアボクシング協会の事件にも共通しますが、「ハラスメントを嫌う世の中の風潮に乗じて、権威に対して反抗をした」という構図が見えます。

体操競技、特にオリンピック代表候補となると世間の関心を集める対象ということもあり、騒ぎが大きくなってしまいました。

教訓その1：ストレス耐性の目算

肉体または精神のストレスに対する耐性には個人差がありますが、パワハラが表面化してしまう一つの原因として、「相手のストレス耐性を見誤ること」が考えられます。報道によると、選手は肉体的暴力よりも師弟関係

を解かれる環境阻害の方に強いストレスを感じた結果パワハラの実告に至ったようです。実際の労務管理の現場においても、部下のストレスが「言葉」「環境阻害」「過大要求」などのうち何によって最も強くなるか、あるいはどの程度ストレスに耐えられる許容量を持つかという認識にズレがあるとき、パワハラ問題が深刻化すると考えられます。

何をストレスと感じるかについては、本人もわかっていないことがあるでしょう。日頃のコミュニケーションにより、部下のストレスポイントを把握する努力が必要なのかもしれません。また、ストレスの許容量についても、やはり日頃の面談により、いかに「黄色信号」を察知するかが重要になりそうです。

面談による
ストレスポイント
の把握

目視により
危険信号を察知



教訓その2：相談機能の強化

今回の事件は、強固な師弟関係が問題をややこしくしている側面がありそうです。師弟関係に介入できないことが当事者に客観性を失わせた可能性もあります。

もし発言の安全が保証された相談先があったならば、今回の事件の深刻化は防ぐことができたかもしれません。おざなりな相談機関を設けたところで、それが機能しないものであれば意味がないでしょう。客観的な気づきを与え、ヒートアップした感情をうまく逃すような相談機関の確保は、パワハラ予防のためには検討の価値がありそうです。