

# 職場のパワーハラスメントにおける ブリーフセラピーの貢献可能性

坊 隆史<sup>1</sup>・松浦 真澄<sup>2</sup>

## キーワード

職場のパワーハラスメント, ブリーフセラピー, 職場のメンタルヘルス, 産業心理臨床, 産業・労働分野, 行為者対応, 職場におけるハラスメント関係指針

## 要 旨

2019年の法改正により, 職場のパワーハラスメント防止の措置を講じることが事業者の義務となった。2020年1月にはその対応の指針が公表され, 6月1日より施行された。職場のパワーハラスメントは訴訟問題につながることから, 労務管理・健康管理を超えた経営課題として注目されている。その予防と対応については, 法律, 精神医学からの知見は増えつつあるも, 臨床心理学の知見からのアプローチは多くない。そこで本稿は, まず近年の職場のパワーハラスメントについて整理を行った。次に集団・組織臨床場面でも用いられる心理支援のひとつであるブリーフセラピーの視座から職場のパワーハラスメントについて検討することで, 産業心理臨床が貢献できる可能性について示唆を行った。

## I. はじめに

2000年代より, 職場のメンタルヘルス問題が注目されるようになった。その背景には過重労働による過労死, バブル崩壊による雇用不安など複合要因が多岐にわたる。実際に厚生労働省の「平成30年労働安全衛生調査(実態調査)」では, 現在の仕事や職業生活に関することで強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は58.0%と, 約6割の労働者が業務に関する強いストレスを抱えているという結果となった。またその強いストレスの内容は「仕事の質・量」, 「仕事の失敗, 責任の発生等」, 「対人関係(セクハラ・パワハラを含む)」の順で高い割合となっている(厚生労働省, 2018)。その中でも対人関係は, ホーソン実験<sup>(1)</sup>によって人間関係論が発展していくなど従来から産業・組織心理学において重要な視点として扱われてきており, 職場のメンタルヘルス実践においても欠かすことができない観点である。

職場のメンタルヘルスの領域には対人関係がキーワードとなるテーマは多いが, 2019年5月29日に労働施策総合推進法の改正によって事業者による防止対策が義務づけられた職場のパワーハラスメ

1 東洋学園大学 人間科学部

2 東京理科大学 工学部

ントが注目されている。2020年1月にはパワーハラスメントに該当する具体的な行為を明示する「職場におけるハラスメント関係指針」が策定され、ハラスメントに関する法制度および防止対策の手順について整備が進みつつある。一方でパワーハラスメント事案が生じた際の事例対応および支援の方法論に関する実践については報告が少ない現状がある。そこで本稿はその概要と現状を整理した上で、心理臨床の支援法のひとつであるブリーフセラピーがパワーハラスメント事例に貢献できる可能性について検討したい。

## Ⅱ. 職場のパワーハラスメントについて

### 1. ハラスメント

人間関係において相手を不快に感じさせること嫌がらせやいじめをハラスメントという。職場のハラスメントの種類としては、性的な嫌がらせであるセクシュアルハラスメント、優位性を背景として業務の適正な範囲を超えた嫌がらせのパワーハラスメント、妊娠・出産・育児に関する嫌がらせのマタニティーハラスメント、酒席での迷惑行為であるアルコールハラスメント、顧客や取引先による迷惑行為であるカスタマーハラスメントなどがある。職場外でも大学における学習・教育・研究上の不利益を与える嫌がらせであるアカデミックハラスメントや、言葉や態度によって人格の尊厳を傷つけるモラルハラスメントなど、多種多様のハラスメントが叫ばれている。

この中でもセクシュアルハラスメントにおいては男女雇用機会均等法で、パワーハラスメントにおいては労働施策総合推進法によって、それぞれ事業に対して対策の義務が明示されている。これら以外のハラスメントは、社会で話題になった言動にハラスメントという名称をつけているに過ぎないものも少なくなく、他のハラスメントに包含される言動もあれば、すべてのハラスメントに法的責任が生じるわけではない（山梨県弁護士会, 2019）。ただし民法上の不法行為として責任が問われる場合もあれば、DV防止法などの別の法律による責任が発生することもあり、法的責任がないからといって見逃すことができない。つまり、職場のハラスメントは労務管理や健康管理を越えた組織課題といえよう。

### 2. 職場のパワーハラスメント

職場のパワーハラスメントは被害者が深い傷つきを経験するだけでなく、職場のモラルの低下など職場環境に悪影響を及ぼすことから人権問題のみならず企業の経営問題といえる（坊, 2020 a）。パワーハラスメントを自殺の原因として本邦で初めて労働災害が認定された日研化学事件（永富, 2015）<sup>(2)</sup>など従業員の生命を失う事件も生じている。職場環境は組織全体の士気や生産性にもつながるため、事業主は個人と組織を守るためにも真摯な姿勢での対策が求められよう。

ここで職場のパワーハラスメントについて概観する。職場のいじめや嫌がらせは以前より生じてきた。「パワーハラスメント」という語句は岡田康子らによって作成された和製英語であり、英語では“Workplace Bullying”と表現される（Yoshioka, 2014）。岡田（2003）はパワーハラスメントについて「職権などのパワーを背景にして本来の業務の範疇を越えて継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行

い、就業者の働く環境を悪化させる、または雇用不安を与えること」と定義した。

その後、2012年に厚生労働省に設置された職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループにおいて、パワーハラスメントを「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義づけした。また典型的な行為として、①「身体的な攻撃」、②「精神的な攻撃」、③「人間関係からの切り離し」、④「過大な要求」、⑤「過小な要求」、⑥「個の侵害」の6類型が示された。

そして2019年には労働施策総合推進法改正によって、パワーハラスメントは「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすもの」（厚生労働省、2019）と改めて定義されることとなった（表1）。また、2020年1月15日には法改正に基づいた「職場におけるハラスメント関係指針」が告示され、パワーハラスメントに該当する行為と事業者が講じる対策について具体的な内容について示された<sup>(3)</sup>。次いで同年6月1日より事業主がパワーハラスメント防止のための対策を講じることが雇用管理上の義務（中小企業は2022年3月31日まで努力義務）とされた。この指針ではパワーハラスメントの予防に向け、定義に加えてパワーハラスメントに該当すると考えられる例または該当すると考えられない例が明示されている（表2）。また事業主のパワーハラス

表1 職場におけるパワーハラスメントの内容

職場におけるパワハラの内容	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	○当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) ・職務上の地位が上位の者による言動 ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③労働者の就業環境が害される	○当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

(出所) 厚生労働省(2020)

表2 職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例/該当しないと考えられる例

代表的な言動の累計	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
①身体的な攻撃 (暴行・傷害)	①殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	①誤ってぶつかる
①精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	①人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
①人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対して、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
①過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかつたことに対して厳しく叱責する ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
①過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ②気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
①個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ②労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

(出所) 厚生労働省(2020)同上

メントに対する責務と方針の明確化と周知・啓発、相談体制の整備といった予防対策に加え、相談があった時の迅速かつ適切な事実確認の方法、相談者および行為者等のプライバシーの保護に関することなど、パワーハラスメントの未然予防から初期対応までの対応の留意点が記載されている。とくに事例対応の実務において、労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられることで就業環境が害されるのはどの時点からなのか線引きが難しかったことに関して本指針では、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当であると明示されている。

### 3. 海外の動向

ここで海外の状況についても記しておく。先に述べたように、言葉は異なるが各国でもパワーハラスメントは労働課題として注目されてきた。津野（2013）によると、「北欧を中心に欧州において多数の報告がされており、ノルウェーでは2007年に8.3%が過去6か月の間に週1回以上の頻度でいじめ・パワーハラスメントを受けた」との報告がある。同じく津野（同上）によると、「フランスにおいては、2007年にいじめ・パワーハラスメントの12か月発生率が男性9%、女性11%、時点発生率は7.5%と報告されており、5年以上いじめ・パワーハラスメントを受けていた労働者も約2%いた」と報告されている。日本の「パワーハラスメント」についても、その語句を含めて世界へ紹介されつつある。例えばPhilip, H.(2015)は、日本における職場のいじめの不法行為として“Power harassment”を用いて、日本の労働事情およびパワーハラスメントについて紹介している。このような世界的な状況に対して、国際労働機関（ILO）においても2019年6月21日の第108回総会で「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」<sup>(4)</sup>が採択された。2021年6月25日より条約が発効される予定である（ILO駐日事務所，2019）。なお本稿を執筆している2020年10月時点で日本は未批准である。このように職場のパワーハラスメントは、用いられる語句は統一されていないものの世界的な課題となっており、国境を越えて予防に努めていく機運が高まっている。

## Ⅲ. 産業心理臨床とブリーフセラピー

### 1. 産業心理臨床

ここからは、本稿のもうひとつのキーワードであるブリーフセラピーとそれが職場領域における貢献について整理する。しばしば臨床心理学と心理臨床との差異について、議論が交わされることがある。アメリカ心理学会（American Psychological Association：APA）が「臨床心理学とは、科学、理論、実践を統合して人間行動の適応調整や人格の成長を促進し、さらには不適応、障害、苦悩の成り立ちを研究し、問題を予測し、そして問題を軽減、解消することを目指す」と説明されている。一方、心理臨床は皆藤（2007）が「悩みを抱えた人や苦しみのなかに生きる人にたいして、どのような心理的援助ができるのかという、きわめて学際的な要請から生まれたひとつの実践・研究領域」と述べているように臨床心理学を対人援助場面で活かす方法の意味合いが強い。職場領域に関しては種市



(2019) が「産業臨床心理学と産業心理臨床は、ほぼ同義と考えてよい」と述べているように、明確な区別はされていない。加えて、心理支援に関する国家資格である公認心理師のカリキュラムにおいては、当該分野を産業・労働分野の心理支援と評している。そこで本稿では、臨床心理学に関する援助実践を心理臨床と表現する。そして産業臨床心理学、産業心理臨床、産業・労働分野の心理支援を産業心理臨床と表現する。

産業心理臨床とは、その文字通り産業界、すなわち働くこと・労働者たちを対象にした心理臨床の一領域である。臨床心理学およびカウンセリングは、その源流のひとつとして20世紀初頭のアメリカで職業指導のガイダンスが発展してカウンセリングという相談面接の方法が生み出された(保坂, 2000)という歴史的経緯があり、「働くこと」と関係が深い。さらに職業相談には、人格相談(personal counseling)としての側面があり、これらは連続線の両極端であって、一方を重視し他方を軽視するのは不当であり、卓越したカウンセラーは情報を利用して来談者が心理的・教育的・職業的な情報を利用するのを援助すると同時に情緒的な因子をつかみ、また来談者がそれらをつかむことを助ける意味合いがある(増田, 1957)。ここからも産業心理臨床は臨床心理学や心理臨床の重要な一領域であるといえる。

## 2. ブリーフセラピー

ブリーフサイコセラピー(brief psychotherapy)とは、短期心理療法と直訳できる短期間で効率のよい援助を目指す心理療法の総称である。本邦におけるブリーフサイコセラピーの学術団体である日本ブリーフサイコセラピー学会の設立趣意書(1995)には、ブリーフサイコセラピーについて「より短期間に効率的な援助を探求」、「個別の治療的アプローチの枠組みを越えて効率的な援助方法の発展を目指す」と記されている。その中でもErickson, M. H. を源流とする援助法や臨床哲学をブリーフセラピー(brief therapy)と称する。宮田(1999)はブリーフセラピーを症状志向モデル(クライアントの問題に焦点をあてる)、問題志向モデル、解決志向モデルの3つに分類している。

白木(1994)はブリーフセラピーについて「Brief(短期・簡潔)、Effective(十分な治療効果)、Efficient(効率的でリーズナブル)という3つの形容詞で特徴づけられる」と説明しており、現実的かつ発展的な支援を目指す心理療法ともいえる。本稿では宮田および白木が提唱する特徴を併せもつ心理療法群をブリーフセラピーと表現する。

## 3. 産業心理臨床におけるブリーフセラピーの貢献意義

産業心理臨床は産業メンタルヘルスのフィールドにおいて、産業保健活動と重複する部分がある。森崎(2016)が「産業保健に関わる人々には社会経済の変革の中で安全衛生活動の一環に位置付けられた産業保健の意義や目的に対する共通認識を持つこと、各自の役割を明確にすること、そのうえでチームとして連携したメンタルヘルス活動を進めることが求められている」と示唆しているように、労働安全衛生法に基づく活動が求められる。その際、一般の心理臨床の枠組みと異なり、来談者の意欲の有無に関わらず心理面接が開始されることがある。松浦・前場(2019)は「産業保健の領域では

健康診断における『事後指導』『保健指導』という言葉が普及しており、産業医をはじめとする産業保健職は指導をおこなう専門家として認識されている。そのため、SFA<sup>(5)</sup>や『治療的会話』<sup>(6)</sup>『無知の姿勢』<sup>(7)</sup>が生かされることによって、産業心理臨床においては産業保健活動全般において、新たなコミュニケーションの在り方がつくられていく」とブリーフセラピーが産業心理臨床に貢献できることを示唆している。また、松浦・坊（2020）は、2015年より施行されたストレスチェック（心理的な負担の程度を把握する検査）制度におけるストレスチェック後の面談、職場改善・組織改善を例示して、ブリーフセラピーの活用について検討している。その他にも研究および実践報告が蓄積されている（例えば、宮田敬一（編）「産業臨床におけるブリーフセラピー」）ように、ブリーフセラピーは産業心理臨床において一定の有用性があるように見受けられる。

## Ⅳ. ブリーフセラピーをパワーハラスメント支援にいかにか活かすか

### 1. 職場のパワーハラスメントとブリーフセラピー

ここまで、職場のパワーハラスメントの現状と、産業心理臨床とくにブリーフセラピーについて整理してきた。パワーハラスメント事案はその訴えが生じた時点で組織としての対応が求められる。財団法人21世紀職業財団（2012）はハラスメント相談の基本的な流れとして、①来談者からの訴えが生じた際に、②行為者（加害者）からの「事実の確認」を経て、③ハラスメントの事実が確認されれば懲戒処分を含む「個別の措置」を行い、④再発予防のための「職場全体に対する措置」を実施するものとしている。この流れは迅速かつ適切に対応することが求められるため、短期間のうちに客観的で効率の良いヒアリングを行う必要がある。

ブリーフセラピーは「短期間に効率的な援助を探索」、「個別の治療的アプローチの枠組みを越えて効率的な援助方法」を理念とする心理支援であり、パワーハラスメント対応と相性が良いように感じられる。パワーハラスメントを含むハラスメントに関するヒアリングは、必ずしも心理職が行うものではない。むしろ職場におけるハラスメント関係指針に設置の必要性が記されているハラスメント相談窓口の担当者が実施することが多いと見受けられる。ブリーフセラピーはその明快さと実用性の高さから心理職以外の相談対応にも用いることができる。ここでパワーハラスメントに対応する心理支援の手法としてのブリーフセラピーについて、その理念と技法を整理していきたい。

### 2. 経緯・経過の見立て

心理臨床においてクライアントを効果的に支援していくためには、心理－生物－社会モデルに沿ったアセスメントが必要であり、パワーハラスメント事例も同様である。加えて、職場におけるパワーハラスメント関係指針において、「事業主は、職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申し出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認をすること」と記載されているように、速やかな情報収集が求められる。

また事実確認のヒアリングを行っている際、リアルタイムに状況を把握し、適切な見立てが求められる。その際、ブリーフセラピーのオンゴーイング・アセスメント（ongoing assessment）の視点が大

きな助けになる。

オンゴーイング・アセスメントとは、長谷川（2019）は「治療面接の過程で、絶えず進行・継続しているアセスメントのこと」と説明し、ブリーフセラピーの事例プロセスを提示した上で、解決に向けた仮説設定と介入（質問）、検証を繰り返すオンゴーイング・アセスメントが、ケースフォーミュレーションと同義にあたると述べている。パワーハラスメントを含むハラスメントの事実確認段階のヒアリングでは、事実関係を把握するのみならず、ヒアリングを受ける当事者の感情や動作の変化はもちろんのこと、ヒアリング経過における語りの調子など機微な変化にも目を向けるべきである。なぜならヒアリングの中で、怒り・悲しみ・恐怖などの感情が喚起されるであろうし、保身ための言い繕いや動揺など、ヒアリング中の変化そのものが重要な情報となるからである。

表3 ブリーフセラピーにおける「クライアントの理論を知る」ポイント

1. よく話を聴いて（listening）、認め（acknowledge）、関心を向ける（validate）
2. 問題とその問題の起きているコンテキストを明確にする
  - クライアントにとって何がどのように問題なのか
  - クライアントはその状況をどのように体験しているか
  - 思考や感情だけでなく身体感覚を含めた五感に広く目を向ける
3. 問題に対する考え、感じ方を知る
  - クライアントは問題をどのように理解し意味づけているか（原因も含めて）
  - クライアントは問題に対してどのように関わってきたか
  - クライアントは問題に今後どのような見通しをもち関わろうとしているか
4. 目標について話題にし、解決モードへの移行を試みる
  - クライアントは何を望んでいるのか
5. ブレークをとりフィードバックを行う
  - クライアントが述べた解決の手掛かりを伝える
6. 全体を通じての留意点
  - リアルタイムの心の動きに注目し、クライアントのペースに合わせる
7. 話の聴き方と訊き方
  - 無知の姿勢（non-knowing）
  - 否定せずに聴く、ありのままを認める
  - 体験をたどるように聴く、フォローイングスルー
  - 円環的質問法の応用

（出所）青木（2014）



また、ハラスメントのヒアリングが継続して繰り返されることは多くない。一度限りの機会にかけられる繊細さが求められ、オンゴーイング・アセスメントの観点をもってヒアリングを行うことが求められる。

なおオンゴーイング・アセスメントを進めていく際、効率的かつ相手の理論を理解する聴き方ができることが望ましい。宮田（1994）はブリーフセラピーの基本として、相手の反応、コミュニケーションを常に先行して理解できることを挙げている。そのための具体的なポイントが表3である。これらのポイントをおさえることができれば、ヒアリングで語られるコンテキスト（context：文脈）を理解することができ、パワーハラスメント事案全体の理解につなげることができる。

### 3. 行為者に対しての接し方

パワーハラスメントは被害者と行為者の両者が存在してはじめて生じる関係性の社会病理である。それゆえ真の解決を目指すためには、被害者支援や職場環境改善の対応を行うだけでなく、行為者への対応は必要不可欠である。坊（2020b）が「パワハラ事案では被害者の訴えを尊重することはもちろんだが、行為者に対して偏見をもたず、公平に耳を傾ける必要がある。そうすることで行為者本人も聴いてもらった感覚をもつことができ、自分の行為をふりかえることができるようになる」と述べているように、行為者に対してヒアリングを行う際は、パワーハラスメント加害者＝悪者として決めつけず、一個の人間として誠実な姿勢で聴き取りを行うことが求められる。なぜなら行為者は行為者のコンテキストがあって結果的にパワーハラスメントに及んでしまっている場合もあるからである。例えば、部下の成長を心から願うばかりに手厚い指導を続けてきたことが、部下にとっては過負担となってしまったことでパワーハラスメントとして訴えられるということもあろう。被害者からの情報だけでは全貌を把握できない。パワーハラスメントに関する一連の経緯を俯瞰するためには、行為者理解は不可欠といえよう。

行為者の接し方としてコンプリメントが参考になる。コンプリメントとはDe Jong & Berg, (2008)によると、「クライアントが自分の肯定的変化、長所、力量に気づくこと」であり、成功や資質を「ほめる」ことである。クライアントへ直接的に肯定的評価および肯定的反応を示す直接的コンプリメント、望ましいことをさらに引き出すための声かけである間接的コンプリメントがある。上司が部下に対してコンプリメント行動を行うことは、部下との人間関係や部下の仕事意欲などに肯定的な影響を及ぼす（上田, 2016）ことが示されているなど、コンプリメントは産業現場においても重宝される概念である。パワーハラスメントの行為者に対してはどうしても厳しく接してしまう傾向があるが、懲罰ありきの接し方は行為者を委縮させて本音を語る機会を逸してしまう。まずはヒアリングに応じてくれたこと自体をコンプリメントすることで、不要な緊張感を拭うだけでなく、正確な情報収集につなげることができる。

またコンプリメントは、労働者のエンゲージメントにも影響を与える。エンゲージメントとは、ワーク・モチベーションの研究から始まった「職務上の遂行プロセスにおいて、身体的（行動的）、認知的、感情的に自分自身を駆使して表現している状態」（Kahn, 1990）の概念である。ヒアリング過程の

中で適度なコンプリメントを行うことは、行為者の内省を促し、エンゲージを高めることにつながり、再発予防につながりやすくなる。ここで重要な点は、加害行為を認めることでない。谷・津川（2017）は、社会的に逸脱している性的嗜好をもつクライアントに対して、クライアントのこだわっている考えを尊重しつつも、社会的に許容されない行動を制限して社会的に許容される行動を共に検討した事例を報告している。この視点はパワーハラスメント行為者に対しても適用できる。行為者をコンプリメントすることは、被害者やその周囲の心情を軽視するわけではない。行使者が内省を深め、二度とハラスメントを起こすまいと変化するきっかけとなる。行為者は組織の管理監督者であることも少なくない。管理監督者を任されるということは、その組織にとって不可欠な人物ともいえる。有能な人材を組織から流出させることなく、エンゲージメントを高めて再び組織に貢献できるよう支援していくことも、産業心理臨床の観点として求められよう。

## V. おわりに

ここまで、職場のパワーハラスメントについて概観したうえで、その解決のためにブリーフセラピーの理念や技法が貢献できる可能性について論じてきた。2018年に心理支援に関する国家資格である公認心理師が誕生した。その後、2020年に事業主による職場のパワーハラスメント対策が義務化されたこともあり、今後はますます心理職がパワーハラスメント事案に関わる機会が増えることが予想される。パワーハラスメントの心理臨床に関する研究や実践報告は充実しているとはいえない。ブリーフセラピーの視座を活かしたパワーハラスメント対応は産業心理臨床に大きな貢献可能性がある。今後、パワーハラスメントに関する心理支援の知が蓄積され、パワーハラスメントに苦しむ個人・組織の支援に貢献できることが目指される。

## 注

- (1) 1927年から1932年にかけて、アメリカ合衆国のウエスタン・エレクトリック社のホーソン工場で行われた実験である。金井（2019）によると、「組織内の労働者の行動は、物理的環境要因に直接影響されるのではなく、それぞれの労働者の態度や感情に規定されており、その態度や感情は、職場の同僚や上司との人間関係から生じているということを示した」一連の研究であり、産業・組織心理学および経営学の発展に大きな影響を与えている。
- (2) 医療情報担当者として勤務していた部下が、新たに赴任した上司よりしばしば厳しい言葉を受けた結果自殺した事件である。部下の妻が労災保険給付を請求するも、給付は認められなかったことから、妻は不支給処分を取り消しを求めて訴訟を提起した事件である。上司の言動により、その部下は、社会通念上、客観的に見て精神疾患を発症させる程度に過剰な心理的負荷を受けたとして、部下の精神障害発症及び自殺は、業務に起因したものと判断し、労災保険給付の不支給処分を取り消した。（東京地裁平成19年10月15日判決：平成18年（行ウ）第143号，労働判例950号5頁）

- (3) 同日の厚生労働省告示では「セクシュアルハラスメントに関するハラスメント防止のための指針」も改正されている。具体的な内容としては、性的な言動を行う者の対象に「労働者を雇用する事業主（その者が法人である場合にあってはその役員。以下同じ）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る」が追加された。また、事業主が雇用管理上講ずべき事案に係る事実関係の確認と再発防止に向けた措置の対象に「他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めること」が追記され、セクシュアルハラスメントの対象と対策が広がった。また、パワーハラスメントの指針についても、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねることが記載されている。
- (4) IOL 駐日事務所（2019）はその概要について、「仕事の世界における暴力とハラスメントは、人権の侵害または乱用に当たるおそれがあることや、機会均等に対する脅威であり、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）と両立せず、容認できないものであることを認めている。また、家庭内暴力が仕事の世界に影響を及ぼすおそれがあることにも留意している。条約は、『暴力及びハラスメント』について、ジェンダーに基づくものを含み、『一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもたらし、若しくはもたらすおそれのある』一定の容認することができない行動及び慣行またはこれらの脅威と定義し、加盟国にはその存在を『一切許容しない一般の環境の醸成』を促進する責任があることに注意を喚起している。そして、仕事の世界における暴力とハラスメントの防止・撤廃のための包摂的で統合され、ジェンダーに配慮した取り組み方法を、第三者が関与する場合があることも考慮に入れた上で採用することや、仕事の世界における暴力とハラスメントを定義し禁止する法令の制定などを通じて、暴力とハラスメントのない仕事の世界に対する全ての者の権利を尊重、促進、実現することを批准国に求めている」と説明している。
- (5)(6)(7)いずれもブリーフセラピーに関する用語である。松浦・前場（2019）によると「SFA：Solution-Focused Approach は解決志向アプローチと呼ばれ、問題の解消や原因を追究せずに解決を目指すことに焦点をあてる方法論である。治療的会話とは「問題」についての対話を通じて、理解や発見を協働で探索してゆく努力」、無知の姿勢とは「セラピストの旺盛で純粋な好奇心がその振舞いから伝わってくるような態度ないしスタンス」であり、クライアントによってたえず“教えてもらう”立場にあることと説明されている。

## 引用文献

青木みのり（2014）ブリーフセラピー「問題と解決」の理論とコンサルテーション、ナカニシヤ出版。

- 坊隆史 (2020a) 多様性への支援—あらゆる人がいきいきと働くために 加藤容子・三宅美樹 (編) 産業・組織心理学, 第12章, ミネルヴァ書房.
- 坊隆史 (2020b) パワーハラスメント行為者とコミュニケーション. ぱとろなとうきょう, 104, 20. 東京経営者協会.
- De Jong, P. & Berg, I.K. (2008) *Interviewing for solutions, 3rd ed.* California: Brooks / Cole Publishing Company. (桐田弘江・玉真慎子・住谷祐子 (訳) (2008) 解決のための面接技法—ソリューション・フォーカスト・アプローチの手引き第3版. 金剛出版.)
- 長谷川明弘 (2019) ブリーフセラピーのケースフォーミュレーション=オンゴーイング・アセスメント初回面接の逐語録を提示して. 精神療法増刊, 6, 211-223. 金剛出版.
- 保坂享 (2000) 人間行動の理解と面接法. 保坂享・中澤潤・大野木裕明編著. 心理学マニュアル面接法. 北大路書房, 1-8.
- ILO 駐日事務所 (2019) 2019年の暴力及びハラスメント条約 (第190号). ILO 駐日事務所ホームページ. [https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS\\_723156/lang-ja/index.htm#banner](https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_723156/lang-ja/index.htm#banner) 2020.10.23 アクセス
- International Laborer Organization (ILO) (2019) *Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190)*. International Laborer Organization (ILO). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190), 2020.10.23 アクセス
- Kahn, W. K. (1890). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. Academy of Management Journal, 33, 692-724.
- 皆藤章 (2007) 心理臨床とはなにか. 皆藤章編. よくわかる心理臨床. ミネルヴァ書房.
- 金井篤子 (2019) 産業・組織心理学とは 金井篤子編, 産業・組織心理学を学ぶ—産業・組織心理学講座第1巻, 第1章. 北大路書房.
- 厚生労働省 (2012) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言. 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議.
- 厚生労働省 (2018) 平成30年労働安全衛生調査 (実態調査) 結果の概況. 厚生労働省ホームページ. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h30-46-50b.html>, 2020.10.23 アクセス
- 厚生労働省 (2020) 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針. 厚生労働省ホームページ. <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf>, 2020.10.23 アクセス
- 児島達美 (2001) コンサルテーションからコンサルテーション・リエゾンへ. 宮田敬一編, 産業臨床におけるブリーフセラピー, 第I部. 金剛出版.
- 増田幸一 (1957) スーパーにおける職業指導概念の発展. 教育心理学研究, 4(3), 171-194.
- 松浦真澄・前場康介 (2019) 産業心理臨床におけるブリーフサイコセラピーの貢献可能性. ブリーフサイコセラピー研究, 27-2, 37-49.
- 松浦真澄・坊隆史 (2020) 産業メンタルヘルスにおけるブリーフセラピーの有用性. 東京理科大学紀要. 教養篇, 52, 121-136.
- 宮田敬一 (1994) ストラテジックセラピーにおけるディストラクションの意義. ブリーフサイコセラピー研究, 3, 151-155.
- 森崎美奈子 (2016) 産業精神保健. 金井篤子編, 産業心理臨床実践—個人と職場・組織を支援する一心の専門家養成講座⑧, ナカニシヤ出版.
- 永富陽子 (2015) 職場におけるハラスメントとメンタルヘルスに関する研究動向と課題. 大阪経大論集, 66(1), 223-233.
- 日本ブリーフサイコセラピー学会 (1995) 日本ブリーフサイコセラピー学会設立趣意書. 日本ブリーフサイコセラピー学会ホームページ.

- [https://www.jabp.jp/pr\\_aboutus](https://www.jabp.jp/pr_aboutus), 2020.10.27 アクセス.
- 岡田康子 (2003) 許すな！パワー・ハラスメント. 飛鳥新社.
- Philip,H. (2015) *POWER HARASSMENT: The Tort of Workplace Bullying in Japan*. PACIFIC BASIN LAW JOURNAL, **32**, 181-201.
- 白木孝二 (1994) ブリーフセラピーの今日的意義. 宮田敬一編, ブリーフセラピー入門, 第2章. 金剛出版
- 種市康太郎 (2019) 産業臨床心理学の視点から. 新田泰生編, 産業・組織心理学—公認心理師の基礎と実践 20. 遠見書房.
- 谷英俊・津川秀夫 (2017) ガラス性愛者への関わり—合わせとずらしの観点から. ブリーフセラピー研究, **26**(1), 21-28.
- 津野香奈美 (2013) 職場のいじめ・パワーハラスメントの健康影響と組織への影響. 産業ストレス研究, **20**(3), 207-216.
- 上田敬 (2016) 上司の部下コンプリメントとその影響に関する研究. 組織行動科学, **29**(2-3), 61-75.
- 山梨県弁護士会(編)(2019) セクハラ・パワハラ・マタハラ・アカハラ・モラハラ Q&A ハラスメントをめぐる諸問題. ぎょうせい.
- Yoshikawa,E. (2014) *Harassment law in Japan and trends in recent cases*, The Doshisha Business Review, **66** (3-4), 84-102.
- 財団法人21世紀職業財団 (2012) 新・相談対応マニュアル—職場におけるセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止のために. 財団法人21世紀職業財団.