

## 海外メンタルヘルスの現場からⅡ

### (6) 海外事業所でのパワハラ

シンガポール日本人会クリニック

医師 日暮 真由美

日本人上司のパワハラによる抑うつ事例が目立っています。パワハラは被害者の受け取り方にも大きく関わってくるものなので、本来は被害者以外の関係者にも聞き取りを行い、客観的に慎重に判断する必要があります。しかし、日本国内であれば人事部や健康管理部門、身近な同僚などに協力を仰げるところ、海外では色々な点で本人以外からの聞き取りが難しい傾向があり、いきおい本人の話からのみ判断せざるを得ないこともしばしばです。

一般的には海外駐在員は「選ばれて派遣されてきた」方々であるだけに、元々ストレス耐性が極端に低かった方達ではないように思われます。本人だけからしか情報収集の手立てがない場合は、気をつけて話を客観視するようにしていますが、それでも、かなりの強いストレス状況が実際に存在していたと確信できるケースがほとんどです。ただ、優秀な皆さんだけに何事にもまっすぐしっかり完璧に取り組もうとする姿勢が強い方達です。それがパワハラにやられるときに、むしろ足を引っ張っている可能性はありそうです。

今までのパワハラ上司のケースで圧倒的に多いのは、「死ね」「くたばれ」などの罵詈雑言、人前での激しい叱責などの暴言タイプです。海外経験十分なおそらく仕事のできる上司達であろうと思われるのですが、かたぎでない世界の人のような脅し文句が日本の名だたる企業の中で飛び交っているとはちょっと信じがたい光景です。日本人上司が日本人部下を罵倒している様子にただならぬ雰囲気を感じ、シンガポリアンスタッフが当院へ被害者を連れてきてくれたこともあります。

被害者である患者さんの話をよく聞くと、おそらく加害者の上司も強いストレスにさらされているのでは？と思うことがあります。パワハラの背景には上司自身の元々の品格の寄与も大きいですが、海外ならではの特有のストレス、昨今の企業業績の苦境なども大きく影響しているようです。ちなみに、このような日本人上司がローカルスタッフに対しても暴言を吐くということはあまりありません。当地の文化ではたとえ相手が悪くても人前で叱ることは絶対にタブーで、そんなことをしようものならすぐに会社をやめられてしまうか、たとえ上司でも社内で永遠に無視されてしまうでしょう。そのへんは日系企業もよく心得ています。

現在パワハラ予防として管理監督者教育や一般社員への対処法教育が有効と考えられており、各企業で対策が取られ始めています。実際に問題が起こってしまった場合は関係各署の協力によって情報収集され、公平に判断され、適切に処理されていくべきです。しかし、当初述べたように海外事業所における情報収集は難しく、企業側の海外駐在員の事故への強い警戒心もあって、心療内科を受診してまもなく、本人の意思に反して本帰国命令が出てしまうことがどうしても多い傾向です。パワハラへのアプローチより、被害者をとりあえずすばやく原因から離すというのが今は主流のようです。原因のパワハラ上司はどなただったんだろう？と調べてしばらくたってから、同じ会社の別の部下が被害者となって受診するという経験しました。

(次回は11月に掲載予定です。)