

☆ 厚生労働省における定義の例

【パワハラ6つの分類】

- 1 暴行など「身体的な攻撃」
- 2 暴言など「精神的な攻撃」
- 3 無視など「人間関係からの切り離し」
- 4 実行不可能な仕事の強制など「過大な要求」
- 5 能力とかけ離れた難易度の低い仕事を命じるなど「過小な要求」
- 6 私的なことに過度に立ち入る「個の侵害」

厚生労働省の有識者会議によると、「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」と定義されています。スポーツ界は職場ではありませんが、「職場のパワハラも部下を指導教育する中で起きています。本質は全く同じ」とされています。

☆ スポーツ界でのパワハラ

スポーツ界でのパワハラには、

- (1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）
 - (2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
 - (3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ――などのパターンがあります。

(2)の暴言について、指導のためには厳しい言葉も必要との声があがっています。どこまでが許され、どこからが許されないかの線は一律には引けません。カギは「業務の適正な範囲」にあり、スポーツなら「競技を強くするため」と説明がつくかどうか。女子柔道監督の発言にあると言われる、「死ね」は許されるはずもなく、さらに容姿の中傷や「結婚できないぞ」といった発言も業務の必要性がなく、「選手の人格を傷つける」まさにパワハラです。