

過去3年に

職場でパワハラを受けたことがある人は



32.5%

平成28年度「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(厚生労働省)



## しない・させない・見過ごさない

パワー・ハラスメント(パワハラ)は、誰もが当事者となり得る問題です。

パワハラは上司から部下に対するものだけではなく、同僚間や部下から上司に対するものも該当します。また、身体的暴力のみならず、業務上必要な指示や注意・指導ではない冷やかし、からかい、嘲笑、悪口、恥辱・屈辱を与えるなどの行為もパワハラになり得ます。

このような行為を放置すれば、はたらく人の意欲を低下させ、被害者はうつ病等を発症し、長期療養を余儀なくされたり、時には命を危険にさらされたりすることもあり得ます。組織にとっても、従業員が能力を十分に発揮できなくなることで生産性が低下するだけでなく、職場秩序や環境が悪化する等、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

2019(令和元)年5月には職場でのパワハラ防止を義務付ける法律が成立しました。事業主に相談体制の整備などの防止策を取るよう義務付けています。上司は、自らがパワハラをしないという範を示しながら、部下にもさせないような組織文化を育てていくことが求められます。また、職場の一人ひとりが互いに理解し協力し合うために、適切にコミュニケーションを行い、問題を見過ごさず、パワハラを受けた人を孤立させないことが重要です。