



第62回

パワハラ(1)

前回までは、セクハラについて説明してきました。
今回は、パワハラコメント(パワハラ)について取り上げます。

パワハラという言葉について「パワハラ」という言葉は、コンサルティング会社である株式会社クオレ・シー・キューブ代表の岡田康子氏が考えた造語(和製英語)であり、2002年(平成14年)ころから急速に広がりました。

パワハラの問題は、これを機に、パワハラが社会的に注目されるようになり、社会問題として顕在化してきました。

例えば、各都道府県の労働局等に寄せられる民事上の個別労働紛争相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、平成14年度には6600件余りであったものが、平成20年度には3万2000件余り、平成25年度には5万9000件余りとなっており、年々急速に増加しています。

さらに、近年、「いじめ・嫌がらせ」や「パワハラ」に関する訴訟も増加傾向にあります。
このように、職場におけるいじめ・嫌がらせやパワハラは、一部の労働者だけの問題に止まらず、労働者の誰もが関わりうる可能性がある問題であるだけに、職場におけるパワハラ対策は、企業経営において、今後ますます重要性を増してくると考えられます。

パワハラ問題の背景要因

では、このように職場におけるパワハラ問題が近年急増してきたのは、どうしてなのでしょうか。

この点について、2012年(平成24年)1月30日に、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワー

- ①企業間競争の激化による社員への圧力の高まり
- ②職場内のコミュニケーションの希薄化や問題解決機能の低下
- ③上司のマネジメントスキルの低下
- ④上司の価値観と部下の価値観の相違の拡大

パワハラ対策の必要性

パワハラを受けた労働者は、自己の尊厳や人格を傷つけられ、仕事への意欲や自信を失い、職場での居場所を奪われるだけでなく、心の健康を害して休職や退職を余儀なくされたり、生きる希望を失う場合もあります。

他方、パワハラを行った労働者も、会社から懲戒処分を受けるなどして、最悪の場合、職場での居場所を失うおそれがあります。

また、同じ職場で働く他の労働者も、職場内にパワハラが存在することにより、仕事への意欲を失ったり、退職してしまう

ケースも考えられます。

このように、パワハラを放置してしまうと、職場環境は確実に悪化していき、前記のような労働者の休職・退職などの人的な損失につながるほか、生産性の低下により、企業の業績にも悪影響が出てくるなど、パワハラが企業にもたらす損失は、想像以上に大きいと言えます。

前記のとおり、パワハラ対策は重要な経営課題であり、先ほど述べたようなパワハラ問題の背景要因への対応も含めて、早急かつ積極的に取り組む必要があります。



田中伸山
下江法律事務所
副所長・
弁護士

広島県三原市出身。広島大学附属福山高校、一橋大学法学部卒業。平成9年司法試験合格。平成12年4月広島弁護士会入会。平成23年度広島弁護士会副会長。【主な取扱分野】企業法務、債権回収、債務整理、交通事故被害(損害賠償請求)。

機動力と総合力の広島最大級事務所！ 迅速な対応のための予防法務＝顧問契約をお勧めします

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江

山下江法律事務所
Yamashita Ko Law Office 広島弁護士会所属

☑契約書チェック ☑債権回収 ☑労務問題など

企業法務専門サイトあります
<http://www.hiroshima-kigyō.com>

山下江 検索

◆離婚、相続、交通事故、債務整理の無料相談実施中！

◆債務整理、交通事故：着手金¥0-



予約電話受付
平日 9～19時
土曜 10～17時

相談予約専用
フリーダイヤル
0120-7834-09