

# 共に生きる

第3号

2006年6月

発行・編集  
甲賀市企業人権啓発推進協議会  
事務局  
甲賀市役所経済産業部商工観光課内  
TEL 0748-65-0710  
<http://www.mcv.zaq.ne.jp/koka-kijinkyou/>



## あなたの職場は大丈夫? パワー・ハラスメント

最近“パワー・ハラスメント”という言葉がメディア等から聞こえてくるようになりました。目新しい言い方ですが、簡単に言えば“職場のいじめ”です。その立場を利用して、業務に関係のないことや、指導の域を超えた嫌がらせを繰り返し行った状態を言います。

具体的な例としては、客観的に達成不可能な目標を掲げさせ、あるいはノルマを与えて達成しなかった場合に「おまえはだめだ。」「辞めてしまえ。」などの暴言を吐く、ミスするたびに身体的暴力を加える、職場で自分だけ無視される、仕事を回してもらえない、などがあります。

最近クローズアップされるようになった背景には、リストラ、職場の労働強化、能力主義や成果主義といったこれまでとは様変わりする労務管理、激変する職場環境、女性の社会進出に戸惑う男性中心の社会意識のゆらぎや反発、職場の人間関係そのものの複雑化、終身雇用制度の崩壊等があると言われています。

パワー・ハラスメントが起きやすい職場の特徴として、やりがいが感じられない仕事、上司の独断的なやり方があげられます。仕事に対する意欲や権限をもつ上司のやり方が大きくかかわっているのです。パワー・ハラスメントは、放置しておくと、社員の名譽や尊厳を傷つけるばかりでなく、さらなるモラー

ルダウンをもたらし、会社の業績や社会的信用の問題にまで発展しかねません。

最近では、パワー・ハラスメントは、労働問題であり職場における人権侵害の問題であること、また同時に、働きやすい職場環境づくりの問題であることが認識されてきています。パワー・ハラスメントが訴えられた場合には、労務管理上の問題として取り上げていく姿勢が必要です。

「パワー・ハラスメントは予防が最大の対策である」といわれ、企業の予防策の強化が大きな課題となっています。企業が社員教育に加えパワー・ハラスメントに対する厳しい対応の姿勢を示すことで、パワー・ハラスメントのトラブルの多くは未然に防ぐことができるという事実をはっきりと認識しておくことが大切でしょう。



(参考)知っていますか?パワー・ハラスメント 一問一答

### 甲賀市企業人権啓発推進協議会 ホームページ開設



協議会のホームページを開設しました。

下記のアドレスのほか、「企人協」や「甲賀市企業」というキーワードから検索することができます。ぜひご覧ください。

<http://www.mcv.zaq.ne.jp/koka-kijinkyou/>

内容を充実させるための感想やご意見をお待ちしています。  
事務局まで電話やFAXでお願いします。