

「パワーハラスメント」に関する談話

**パワハラには組織全体での取り組みが必要、事業主が危機感を持ち、  
働く人の心の不安を取り除く仕組みづくりへ**

社団法人日本産業カウンセラー協会  
専務理事・事務局長 原 康長

パワーハラスメントに関わる訴訟や労災認定が多くなってきました。しかし、セクハラと違い、パワハラには法律的な定義がありません。職場の上下関係を利用した嫌がらせともいえる行為がパワーハラスメントですが、上司による指導との境界線の捉え方が難しいのが現状です。不景気による人員削減など、より厳しくなる職場環境のなかでこの問題は増加傾向にあることから、当協会ではパワーハラスメント予防のための仕組みづくりに積極的に取り組みます。

危機的な状況への自覚を

人員削減、正社員と非正規雇用など職場の人員構成の多様化、成果主義、競争激化、雇用の流動化など働く人の職場環境は大きく変化しました。そうしたもとで、いじめ、パワハラ、うつ病などが増加し、働く人たちの心が不安定になっています。その背景には、個々の職場においても個人責任が強調されることからコミュニケーションが希薄となり、心配りなどの“ゆとり”を持つことができなくなっていることがあると考えられます。企業は、職場で深刻化するパワハラなどの切迫した状況について、適切に把握することが必要であると考えます。

事業主の責任として組織的な対策が必要

パワハラは、ひとつずつの個別の問題に対応していても解決には至りません。個々人の性格や関係性の問題ではなく、組織、職場単位、会社単位でその対策に取り組むことが必要であり、事業者が責任を持って取り組まなければならないことです。また、労働組合も、事業主への働きかけにより積極的関与していくべきだと考えます。

人材育成の視点からの取り組みを

個々人の目先の利益でなく、企業の発展成長のために必要なことは何かということを今一度企業として考えていただく必要があると思います。ポイントは“人材の育成”の視点での点検ではないでしょうか。指導する、鼓舞する、教育する時に、長期的な人材育成の視点からなされていれば、パワハラにはなりません。働く人が心の不安を取り除いて仕事に取り組める環境づくりに、当協会も企業などと協同して積極的に取り組んでいきます。

以上

■ 本件に関する報道関係の方からのお問い合わせ先  
社団法人日本産業カウンセラー協会事業推進部 阿部 TEL:03-3438-1298  
（株）P&I：大原／富樫 TEL:03-5689-0445 FAX:03-5689-0455  
E-mail: [press@counselor.or.jp](mailto:press@counselor.or.jp)