

## 19 パワハラは職場全体の問題（働く人の人権）

5 （ナレーター）皆さん、いかがお過ごしですか。福岡市がお送りする「こころのオルゴール」の時間です。今日は私、岡澤アキラがお届けします。

10 職場における「いじめ・嫌がらせ」などのパワーハラスメント、「パワハラ」はあとを絶ちません。自殺者が出るなど深刻な問題となつてきていることから、令和元年にはいわゆる「パワハラ防止法」が成立しました。

15 働く人の労働問題の解決に取り組んでいる連合福岡ユニオンにも、パワハラに関する相談が数多く寄せられているといます。寺山早苗さんに、お話を伺いました。

20 【寺山さん役】「パワハラ防止法」によって、企業にはパワハラを防止することが義務付けられました。パワハラはあつてはならない職場全体の問題だということで、国も防止に乗り出したのです。

25 私たちのもとに寄せられる相談には、「膨大な仕事量を押し付けられる」「些細なことで長時間、叱責される」といった上司から部下に対するものだけでなく、同僚間で「仲間外れにされる」「陰口を言われる」、あるいは自分よりも年齢や経験が上の部下から「業務指示を無視される」といったものもあります。つまり、誰でもパワハラ被害者にも加害者にもな

25 り得るといふことです。

また、「会社の相談窓口に相談したが、きちんと対応してくれない」「相談したことを現場で追及・非難される」「相談窓口に相談すると、かえって不利になりそうで相談できない」という声も少なくありません。

30 相談事例からは、相談者が社内で孤立しているという問題点も見えてきます。周りの人は見て見ぬふりをして、職場全体の問題にならないのです。パワーハラがなくならない背景には、こうしたパワーハラに対する職場全体の意識の甘さがあるようです。

35 パワハラをなくすためには、事業主が「パワーハラを撲滅する」という強いメッセージと具体策を打ち出し、パワーハラについての相談窓口を充実させて、労働者が安心して相談できる体制づくりに努めることが必要です。

40 同時に、日ごろから職場でのコミュニケーションを通して信頼関係を築くことも大切になります。

（ナレーター）あなたの周りにも、誰にも相談できずに悩んでいる人がいるかもしれません。もし、職場で孤立している人がいたら、ぜひ声をかけてください。

45