

今月の相談事例（2月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2

三浦労務経営事務所

社会保険労務士 三浦 茂

TEL 0547-45-5811

FAX 0547-45-5821

URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談】

最近、パワーハラスメントのガイドラインが出たと聞きましたが、会社としては、何か対応することはあるのでしょうか。

【アドバイス】

今年の1月30日に、厚生労働省はパワーハラスメントに当たる可能性のある行為を次のように定義しました。

職場のパワーハラスメントとは	職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適切な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為を言う。優位性とは、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる
具体的な行為	<ul style="list-style-type: none"><li>・身体的な攻撃（暴行・傷害）</li><li>・精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等）</li><li>・人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）</li><li>・過大な要求（業務上明らかに不要な事や遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）</li><li>・過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）</li><li>・個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）</li></ul>
予防策	<ul style="list-style-type: none"><li>・組織トップがパワハラをなくすべきであるメッセージを職場に発信する。</li><li>・就業規則や労使協定の締結、ガイドラインの作成等で、ルールを決める。</li><li>・従業員アンケート等を行い、実態を把握する。</li><li>・研修実施などで、教育する。</li><li>・組織方針や取り組みについて周知・啓発を実施する。</li></ul>
解決策	<ul style="list-style-type: none"><li>・企業内外に相談窓口を設置、職場の対応責任者を定める、外部専門家との連携。</li><li>・再発防止のために、行為者に対する再発防止研修を行う。</li></ul>

パワーハラスメントは、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為ですが、人権についての法律はなく憲法に記されるのみなのです。人権とは、国家が国民に対して保証するもので、個人間では規定されてきませんでした。ただ一つ、セクシャルハラスメントにおいては、男女雇用機会均等法により制定されました。

パワーハラスメントについては、法律として規定されていないので、罰則はありませんが、今後の裁判などではこの報告書が判決の根拠になりうることは十分に考えられるでしょう。

学校内や企業内は治外法権のようなのですが、最近、いじめや嫌がらせ、パワーハラスメントに関する訴訟が増加しています。訴訟だけの問題ではなく、経営上でも重要な問題となるので、企業内で解決、予防することが重要です。そのためには、互いの意見を大切にするを日頃から努力し、信頼関係を築き、職場の雰囲気向上に努めることが、最善の防止策と言えるでしょう。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）