

職場における パワハラ の 防止

回答 ADVICE



特定社会保険労務士
静岡商工会議所 専門指導員
前澤労務管理事務所

前澤光則 さん

Q 従業員から、上司によるパワーハラスメント被害の申出がありました。対処するにあたり、パワハラか否か、何を以って判断したらよいのでしょうか？

ご質問にあるようなケースは、この企業でも起こり得るものだと考えます。

なぜなら、上司(管理職)の最大の任務は、部下の指導育成であり、時には部下に対して厳しいことも言わなければならない。憎まれ役を担う大変な立場であるからです。

上司にもいろいろなタイプがあるため、指導方法も様々で、嫌がらせによるパワーハラスメント(以下、「パワハラ」)に該当するケースもあれば、部下のことを真剣に考えた熱い指導の結果、意に反してパワハラになってしまうようなケースもあります。

いずれにせよ、パワハラと言われることを恐れるあまり、上司が適正な部下指導を行うことが出来ない環境になることは避けなければなりません。

そのような事態を生じないためにも、パワハラについて労使の正しい理解が必要です。

以下、パワハラについて簡単にまとめてみました。

職場における パワハラとは何か

厚生労働省は職場におけるパワハラについて、「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、業務の適正な範囲を超えて、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」(「あかるい職場応援団」と定義し、具体的に①精神的な攻撃、②身体的な攻撃、③過大な要求、④過小な要求、⑤人間関係からの切り離し、⑥個人の侵害等に類型化しています。

判断基準… 業務の適正な範囲を超えて いるか否か

パワハラか否かは、上司の行為が「業務の適正な範囲を超えて」いたか否か、具体的には、事実関係の存否、行為の目的、行為の態様、程度、当該行為によって相手が精神的・肉体的苦痛を受けたか等、総合的な観点から前記6類型に照らして判断することになります。

つまり、指導の目的が業務上の適正な範囲を超えたものは勿論、適正な範囲内のものであっても、その行為の態様が暴力を伴うものであったり、口頭によるものであっても言葉が暴力的であったりした場合は、パワハラに該当するということとなります。

対策… 研修、防止宣言、防止規程 の制定、相談窓口の開設

パワハラへの正しい理解や意識啓発に向けた、次のような取組が効果的です。

- ①管理職研修や従業員研修の実施、②トップによるハラスメント防止宣言、③ハラスメント防止規程の制定、④相談窓口の開設、等。

なお、詳細は厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」をご参照下さい。

<http://no-pawaharahlw.go.jp>

※静岡商工会議所では、社会保険労務士による労務相談(無料)に応じます。静岡支所(電話054-25335113)、清水支所(電話054-3533401)へご連絡ください。

POINT

- パワハラについて労使の正しい理解が必要
- 指導が適正な範囲でも言葉が暴力的ならパワハラ