

だからね...
こうすると...

なるほど~



あの二人は、良い先輩後輩の
関係が築けているのう。
今回は6月から施行された
「パワハラ防止法」について
見て見るとしよう。

職場における「パワーハラスメント」とは、職場内において行われる

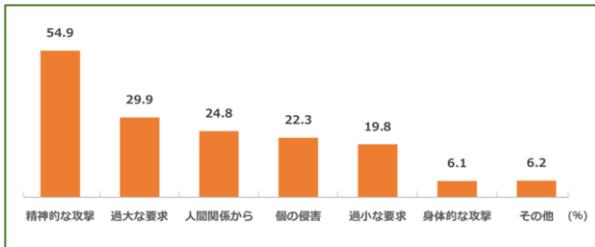
- ・ 優越的な関係を背景とした言動であって
- ・ 業務上、且つ相当な範囲を超えたものにより
- ・ 精神、肉体的苦痛や労働者の就業環境が阻害されるもの

これら要素をすべて
満たすものを言います

身体的攻撃より
目に見えにくい
精神的攻撃の方が
多いんだね。



2020年6月1日より パワーハラスメントの防止措置が事業主の義務となります



パワハラの具体的な内容(H28年調査時過去3年)パワハラを受けたことがあると回答した従業員による自由記述内容から抜粋)

パワハラ代表的な言動の類型6つ

あかいる職場応援団
「パワハラの基本情報」

① 身体的な攻撃



殴打、足蹴りを行ったり、
相手に物を投げつける

② 精神的な攻撃



人格を否定するような言動を行う
必要以上の長時間の叱責する
同僚等の前で激しく叱責する

③ 人間関係の切り離し



1人の労働者に対し集団で無視を
したり、孤立させるような行動

④ 過大な要求



必要な教育を行わないまま過大
な仕事量を与え、遂行不可能な
業務を負わせたり達成できな
かった場合には激しく叱責する

⑤ 過小な要求



本人が持っているの能力・経験
とかけ離れた、スキルを必要と
しない仕事を任せたり、仕事を
わざと与えない

⑥ 個の侵害



職場以外でも労働者を継続的に
監視したり、個人情報をも本人の
了解を得ずに他の労働者に暴露

パワハラが企業にもたらす影響

職場環境の悪化
生産性の低下
コンプライアンス問題
モチベーションの低下
人的損失の発生



パワハラが被害者にもたらす影響

自尊心の低下
メンタルヘルスの変調
人権侵害
やる気の低下



会社に行くのが
怖い。どうせ僕
なんてさ...



パワハラが加害者にもたらす影響

損害賠償
刑事責任
信用失墜
懲戒処分



私は会社のために
教育をしたつもり
なのだが...



パワーハラスメントが企業にもたらす損失は、想像以上に大きいんだ!
だからこそみんなで取り組む必要があるんだね!

結局、誰にとっても良い事なんて1つもありませんね!



上司にあたる人が常にパワハラにならないように気を付けておけば大丈夫ってことですよね？

ところが、そうとも限らんのだよ。
自分は部下であったとしても、**誰でもパワハラの加害者になり得る場合があるんじゃないか！**
下の表を見て見よう。



職場のパワーハラスメントの概念について

パワーハラスメントの定義について
雇用環境・均等局 H30.10.17

要素	意味	当てはまる行為の主な例
1 優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること	○ 当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること	○ 職務上の地位が上位者による行為 ○ 同僚又は部下下による行為で、当該行為を行う者が職務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ○ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの
2 業務の適正な範囲を超えて行われること	○ 社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること	○ 業務上明らかに必要性のない行為 ○ 業務の目的を大きく逸脱した行為 ○ 業務の遂行するための手段として不適当な行為 ○ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為
3 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること	○ 当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ 「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする	○ 暴力により傷害を負わせる行為 ○ 著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為 ○ 何度も大声で怒鳴る、激しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為 ○ 長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為

知っておきたいパワハラ対策

1 社内アンケートの実施



パワハラに対し、声を上げられない労働者の救済



大きな問題になる前に事前にパワハラ行為の有無を確認する

2 セミナーや勉強会の実施



パワハラと気づかずに言動を起こしている人への気づき



どれがパワハラにあたるか、なぜパワハラがいけないかを学ぶ機会を作る

3 相談窓口を作る

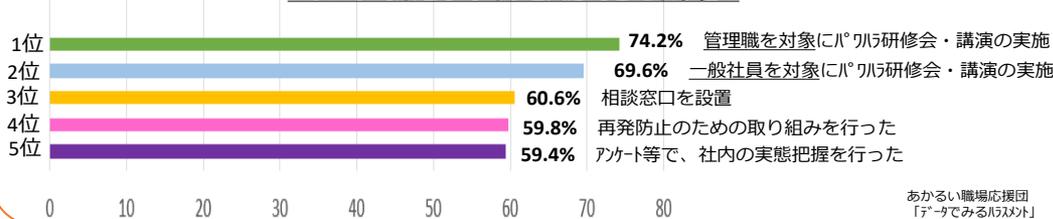


誰にも話せない心の内を開示する場所の提供



社内外での相談窓口を作り相談しやすい環境を整えておく

パワハラ対策として効果を実感できた取り組み



なるほど～。
よく考えてみれば、「優越的な関係」は必ずしも上司だけに当てはまるわけじゃないね！

ワシは違う部署から配属されたから、最初は人間関係の苦勞もあったし、仕事の要領も違って苦勞したな...

そういった中で、同僚や部下からパワハラ行為を受けるケースも少なくないようじゃ。

そっか！
だから誰でもパワハラの加害者になり得るのか！

パワハラはみんなで理解してお互いが協力しあわないとなくならないものなんだね！

外部に相談窓口もあります

総合労働相談コーナー
(各都道府県労働局)

みんなの人権110番

こころの耳

会社に相談窓口がない

会社には相談しにくいわ...

相談しても取りあってもらえなかった

労働条件や労働問題について専門の相談員が面談あるいは電話で受け付けます

差別や虐待、ハラスメント等、様々な人権問題に対して、電話で相談サポートします

メンタルヘルスに関する相談窓口や医療機関を紹介しています

誰もかやっつてしまいがちなパワハラ言動

人前での過度な叱責は、パワーハラスメント行為にあたります。個別に注意をするなど、相手を配慮する気持ちをもって、指導しましょう。

「人に注意を与える場合は、個を尊重しましょう」



職場の環境をよくなることは会社にも労働者にとっても大きな利益を生むことになるんじゃないよ。

皆で良い職場にしていこう！

