



情報(第79号)



令和2年2月10日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL:<https://ginza-syaroushi.com/>

河津桜（静岡県賀茂郡河津町）：2月上旬より約1か月間”河津桜まつり”が開催される。

パワハラ防止



1 パワハラ防止策の強化

昨年、労働施策総合推進法の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、今後、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となり、適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります。

法的規制より、後記のとおりパワハラが存在するようでは企業運営に支障をきたしますから、この防止はますます重要となります。

2 パワハラ記事1

本年2月8日付け中国新聞に2件のパワハラ記事が報道されています。仕事柄、こういう記事には目がとまります。

光市光井の消防本部定例会にて職員アンケートで職場にパワハラがあるとの回答が相次ぎ、6割以上もの者から暴言や無視などの回答があったとされます。

厳正な規律や一定の厳しい訓練が求められ、ハラスメントなどにつながる恐れが高い職場だとの認識が示され、全職員を対象に研修を開くとのこと。

むしろ厳正な規律、厳しい訓練があるからこそ、団結する、仲間を守る意識で、パワハラを防止してほしいものです。救急救命士・ファイアーマンがパワハラ加害者だとは信じたくありません。

アンケート及び研修の実施は無策よりよほどよいことです。

3 パワハラ記事2

岩国市の藤生幼稚園の保育教諭及び事務職員の計9人がパワハラを理由に3月末で一斉退職するといえます。園長が園児や保護者の前で日常的に怒ったり、指導方法を巡って数日間無視したり、騒ぐ園児を平手でたたくこともあったとか。「精神的に追い詰められて、笑顔で子どもたちに接することが難しい」と12月に辞意を伝えたとあります。

園長は保護者会で、大量退職を陳謝する一方、詳しい事情に触れなかったとされ、取材に対して、「何も言わない方がいいと弁護士に言われている」との談。

報道が事実ならば、パワハラがあったものと考えられます。3月まで耐える教諭の方々は偉い。トップが加害者ですから、防止は困難と言わざるを得ないのですが、こうなる前に相談できなかったものでしょうか。

4 パワハラの実態

職場におけるパワハラとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。①優越的な関係を背景としていること、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であること、③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)です。

就業規則では、「労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければ

ならない」といった趣旨のサービス規定があることが通常で、この規定のとおり、業務上の指示命令や指導については、適正な範囲である限りパワハラには当たりません。

叱られた部下が「自己がそうパワハラと思えばそうなる」と、理解されている方がありますが、正しくありません。業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じる場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワハラに当たらないことを上司・部下とも理解すべきです。

5 パワハラ 6 類型

パワハラは、次の 6 類型を典型例として整理されています。

- (1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- (2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- (3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視する）
- (4) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- (5) 過小な要求（業務上の合理性がなく、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）
- (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）

6 パワハラの防止

施策として、①トップメッセージ発信、②就業規則にパワハラ禁止規定を設ける（ハラスメント禁止規定）、③社内アンケートによる実態把握、④教育・研修の実施、⑤社内での周知・啓発（ポスター掲示、朝礼などにおける訓示）を行います。就業規則には、以下のような規定とします（例示）。

なお、就業規則にハラスメント禁止規定が設けられていないものを多く見かけますから、ご確認ください。

（職場のパワーハラスメントの禁止）

第〇条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

7 パワハラ防止の決定打

感情の前には理性は失われます。業務上の指示命令や指導であっても負の感情がプラスされると、汚い表現、怒鳴る、暴言、暴行となり得るのです。上司は、できるだけ感情的になることを抑制ください。

また、コミュニケーションが良好であることも重要で、もしかするとこれが最も大きな防止策です。

[当法人ではパワハラ防止研修・ハラスメン外部相談窓口の受託を承っております](#)

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL: <https://ginza-syaroushi.com/>