



あなたのそばに人権相談員がいます!!

発行人 牧坂秀敏・小宮 豊

人権プラザ便り [結い]

(公財)東京都人権啓発センター 〒111-0023 台東区橋場1-1-6 TEL.03-5808-9682 (直通)

自死者も出してしまう職場のパワーハラスメントをなくしていくために、予防していくために何ができる？

あなたの職場では、 パワハラは大丈夫?!



◆いまや、パワハラも保険対象?!

保険のライフプランナーと称する人がブログ(インターネット上の日記、覚書などの記録)に、某保険会社主催のセミナーに参加した報告を書いているのが目に止まりました。

「昨今、セクハラ・パワハラで会社を訴える従業員が増えているそうです。訴えられた会社側はほとんど裁判で勝つことはありません。

なぜなら、何かしらの嫌がらせを受けているのが明確で、セクハラ・パワハラをしていないとは言いきれないからです。

人の判断基準は違いますが、嫌がらせを受けて精神的ダメージを受けたといわれれば、ほとんど勝ち目はありません。

そんな時、会社側が支払う金額はどのくらいになるか? 裁判費用60万円前後、慰謝料300万円前後となり、360万円前後が相場のようなようです。

それを保険でカバーすると、売り上げにもよりますが数十万円に対応できます。」

要するに、保険会社が企業に訴訟費用対策として保険加入を働きかけているわけです。

しかし、企業が職場でのパワーハラスメント(パワハラ)をなくしていく、またはそれを予防していく取り組みを行えば、余計な出費はかからず、職場環境は改善されますから、一石二鳥です。

◆なくすためにまずできること—トップのメッセージ

①「なくそう」という企業の方針が職場の意識を変える!

パワハラをなくしていくために、まず取り組む

べきことは、企業として「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである。」という方針を明確に打ち出すことです。そうすることにより、相手の人格を認め、尊重し合いながら仕事をしようという職場内の意識を高めることにつながるからです。職場の一人ひとりがこうした意識を持つことこそ、対策に実効性を与える鍵となるのです。

さらに、組織の方針が明確になれば、パワハラを受けた人や周囲の人たちが、この問題に対して発言しやすくなり、結果的に取り組みの効果もより期待できるようになるはずですよ。こうした職場内の空気を作り出すためにも、まずは企業としての方針を明確化し、共有していきましょう。

②不可欠なトップマネジメントの取り組み、パワハラを生まない企業文化を!

まず、求められるのは、トップマネジメントの取り組みです。組織のトップマネジメントの立場にある方には、職場のパワハラは組織の活力を削ぐものであることを意識し、方針を明確化し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくことが求められます。そのためには、自らが範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取り組みを行うべきでしょう。

【トップからのメッセージ例】

- パワーハラスメントは労働者の個人としての名誉と尊厳を傷つけることであり、人権にかかわる問題です!
- パワーハラスメントは、個人の問題にとどまらず、職場環境を悪化させる労務管理・マネジメント上の問題です!

③上司は自らしない、部下にもさせない!

上司の立場にある方には、自らがパワハラをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理することが求められます。また、職場の

パワハラが起こってしまった場合には、その解決に取り組むべきでしょう。

④職場の一人ひとりには、互いの人格の尊重と適切なコミュニケーションと支え合いを！

職場のパワハラ対策の本質は、職場の一人ひとりが、自分も相手も、等しく、不当に傷つけられてはならない尊厳や人格を持った存在であることを認識したうえで、それぞれの価値観、立場、能力などといった違いを認めて、互いを受け止め、その人格を尊重し合うことにあります。こうした互いの人格の尊重は、相互に理解し協力し合う適切なコミュニケーションをとるよう努めることで実現できるものです。

このため、職場のパワハラ対策はコミュニケーションを抑制するものであってはなりません。職場の一人ひとりが、こうしたコミュニケーションを適切に、そして積極的に行うことがパワハラの予防につながります。

例えば、上司は指導や注意は「事柄」を中心に行い「人格」攻撃に陥らないようにする。部下は、仕事の進め方を巡って疑問や戸惑いを感じるものがあればそうした気持ちを適切に伝える。こうした必要な心構えを身につけることが期待されます。そして、職場のパワハラを見過ごさずに向き合い、互いに支え合うことも重要です。

悩んでいる方は、まずは、周りの人に相談して

ください。周りの人も、パワハラを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。

◆ルールを作る

パワハラは、上司から部下だけでなく、同僚間や部下から上司などにも起こり、働く人の誰もが当事者になり得る問題です。

パワハラを効果的に予防するためには、使用者と労働者（企業と労働組合）が話し合いながら、協力してルールづくりに取り組むことが必要です。その際、職場の実態や社内の理解の度合いを勘案して、以下のような方法が考えられます。

- ・就業規則にパワハラ関係規定を追加する。
- ・就業規則に基づく規程を新たに定める。
- ・方針やガイドラインを労使で協議し作成する。

このようなルール作りを行うとともに、次に「実態を把握する」ことです。被害の有無などの従業員アンケートを実施しますが、この実態調査が取り組みのスタートラインとなるものです。

効果ある取り組みは、次に「教育する」(管理者・従業員研修)、「周知する」ことが求められます。

詳しくは、下記資料をご参照ください。紙面の都合上割愛せざるを得ません。ご了承ください。

【参考資料】

- 「中小企業のためのパワハラ対策マニュアル」(神奈川県)
- 「明るい職場応援団」(ポータルサイト、厚労省)

