

daily コラム

2018年5月9日(水)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

職場のパワハラを 起こさないために

多いいじめや嫌がらせ

平成 29 年に厚生労働省より発表された平成 28 年度の個別労働相談では 113 万件以上の労働相談がありました。9 年連続 100 万件を超えました。労使トラブルが多く起こる背景として、労働者側の権利意識の向上やインターネットを中心とした情報インフラの進展が考えられます。労使トラブルの中でも、いじめ・嫌がらせに対する相談は 5 年連続トップとなっています。民事上の個別労働相談件数の内、いじめや嫌がらせに関する相談は 7 万件を超え、その次に自己都合退職による相談が 4 万件超え、解雇問題は 3 万 6 千件になっています。

パワハラ 6 類型と予防措置

パワハラには以下のタイプがありますが予防には下記の様な対策が考えられます。

- ・身体的な攻撃
- ・精神的な攻撃
- ・過大な要求
- ・過小な要求
- ・人間関係からの切り離し
- ・個の侵害

- ① トップのメッセージ……職場のパワハラは起こさないと明言をする。
- ② 就業規則等で規定する……サービス規定等で定め、行った時の処分も規定する。
- ③ 従業員アンケート等で現状に問題が無いかを把握する。

- ④ 社員、管理職に教育を行い周知させる。
- ⑤ 組織内や外部に相談窓口を設ける。
- ⑥ 起きた時は行為者に再発防止研修を行う。

相談を受けた時の対応は

もし相談者が相談してきたら、対応は次の流れが考えられます。

- ① 相談窓口では秘密が守られる事、不利益な取り扱いを受けない事等を伝える。相談時間は 1 時間以内にしましょう。
- ② 事実確認を行う。相談者に了解のうえ行為者や第三者に事実確認をします。相談者と行為者の意見が相違する場合があります。その時は第三者に確認をします。
- ③ 相談者、行為者の措置を検討します。その際被害の大きさ、事実確認の結果、両者の発言・行動の問題点を就業規則や裁判例等で確認します。
- ④ 行為者や相談者への注意、場合によっては行為者からの謝罪、人事異動、懲戒処分等が考えられます。
- ⑤ 会社が取組んだ事を説明し、同様の事が起きないようにフォロー、再発防止を検討します。



注意をする
時、大勢の
前で話すの
は遠慮しま
しょう