



「はい、こちら企業の労働110番です」。お電話はある販売会社の人事部長さんからでした。

ハラ（パワーハラズメント）を受けているので、相談にのってほしい」と言われました。どう対応すればいいでしょうか？」というご相談でした。

フローリッシュ社労士事務所 所長
メンタルヘルスマネジメント研修講師
特定社会保険労務士・シニア産業カウンセラー 新美 智美

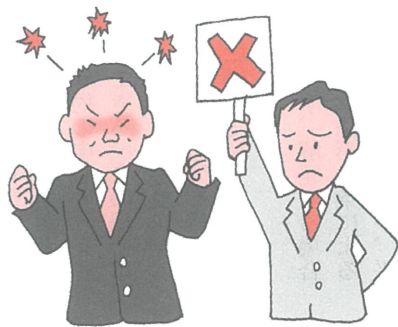
社内で発生したパワハラの対応

そこで、なるべく早くAさんと面談を行うこと。その際はAさんがパワハラだと考えている上司の言動を具体的に確認すること、Aさんはどのような解決方法を望んでいるのか確認すること等をアドバイザーとさせていただけました。

Aさんとの面談では「他の社員がいる前で怒鳴られた」、「部内で書類の紛失があった時に犯人扱いされ、勝手に机の上や引き出しの中を探された。結局書類はBさんが持っていたのだが私には謝りの言葉もなかった」、「評価面談の時に『辞めさせる』と言われた」と話したとのことでした。

また、Aさんの了解のもと、上司へのヒアリングをすると「怠慢な仕事

ぶりで期日を守らなかったり、しょっちゅう離席しては10分、20分も戻ってこなかったりするので、そんな時にみんなの前で厳しく叱ったことはある」、「Aさんはしょっちゅう書類をなくすので、疑われるのは当然だ。机を探したのは、書類探し



を手伝うつもりで悪気はなかった」、「評価面談の時に『今のような仕事を辞めさせるぞ』と言った。もつと気合を入れて働いてほしいということとを伝えたかった」とのことでした。

確認できた事実のうち、

他の社員の前で怒鳴りながら叱る、一方的に犯人扱いし誤解だと判っても謝らない、「辞めさせる」と言う等の点は、パワハラになる可能性が高いことをお伝えしました。

その後、人事部長さんは役員の方たちとも相談をしたうえで、その上司を戒告処分にしたそうです。

● 叱る時は原則個別で行う。特に、離席時間が長いという点についてはメンタル不調のサインである可能性もあるので、個別に面談を行い、体調に問題はないか等を確認するべきであった。また、一方的に叱るのではなく、本人の言い分も聞いた上で、怠慢が認められるの

であれば、職務専念義務に基づいて、どのように行動を改めてほしいかを伝える

● 明確な根拠もなく部下を犯人扱いしない。また、誤解だったことが明らかになったら速やかに謝罪する

● 「辞めさせる」等の言葉で発破をかけようとするのではなく、今の勤務態度のどのような点が問題で、どう改めてほしいのかを具体的に伝える。などの点を上司に注意してくださいとアドバイザーとさせていただきます。

また、管理職を対象としたハラズメント防止研修を実施することもお勧めしました。

企業のリスク予防のためにも、若手社員がいきいきと成長していくためにも、ハラズメント防止が必須の時代です。ぜひ全社で取り組みを行ってください。

イラスト・森沢康代