

パワハラ対策 最初の一步



34

いつの時代においても、組織の種類・規模を問わず、危機管理・リスクマネジメントを怠ったため、思わぬ危機に見舞われ、組織運営、経営上多大な損失を被る事例はあります。

昨今では、組織におけるハラスメント対策を放置したため、社会的関心を集めるほどの大きな問題に発展し、組織内部の環境悪化にとどまらず、組織の運営・存続にすら影響を与えるケースがあることは、皆さんご存知のとおりです。日本のみならず、世界中でかつてないほどハラスメントへの関心が高まっており、ハラスメント防止対策を講じることは、企業にと

つての危機管理・リスクマネジメントにおいて必須の項目となっています。

本年3月末、厚生労働省『職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会』は、パワハラの基準として、

- ① 優位的環境に基づく
- ② 業務の適正な範囲を
超える
- ③ 身体的もしくは精神的苦痛を与えるか就業環境を害する

といった3つの要素を示しました。

これまで、パワハラのご概念は、2012年『職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議』がまとめた6つの行為類型「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係か



らの切り離し」「過大な要求」「過少の要求」「個の侵害」に分類されていきました。しかしその範囲は明確ではありませんでした。そこで、6つの行為類型を参考にしつつ、3要素全てを満たすものを職場のパワハラとするといったことが示されました。

本検討会で、パワハラの行為をある程度限定的にしたのは、実効性のあるパワハラ予防対策のためには、まずは優先的に防止すべき具体的な行為を念頭に置くことが必要とした背景があります。同時に、将来的な法定化

も考慮してのことです。ただ、法律上の義務付けに関わらず、パワハラ防止対策は、今の時代、事業を継続していくためには、企業にとつて取り組まなければならぬ課題です。

パワハラは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であり、場合によってはメンタルヘルス不調から人命に関わることもあります。そして当事者間の問題にとどまらず、職場環境を悪化させ、職場全体の意欲や生産性の低下、高技能者の離職、企業イメージの悪化、顧客離れ、人材確保困難、訴訟による損害賠償のリスク等々、経営に大きな損失を与えます。大企業よりむしろ、中小企業経営に与える影響は多岐にわたります。中小企業こそ、本来の対策を積極的に行うべきです。

様々な防止のための具体的な対応策がありますが、それに先んじて最も大切なことは、「企業のトップが、ハラスメントについて正しく理解する」ということです。どの事業所であっても、ここが「最初の一步」です。平成もあとわずかです。時代を迎えようとしています。いまだ一昔前のリーダーシップを推奨、管理職に求めている事業所はありませんか。

次の時代とともに貴社が進んでいくためにも、ふりだしに戻って、ハラスメントの正しい理解と防止対策について改めて見直してはいかがでしょうか。

(Office coe ur (オフィス・クル) 代表、特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員)

イラスト・伊藤栄章