

優和のミニかわら版

(この資料は全部お読みいただいても60秒です)

～パワハラは他人ごとではない！～

最近、中小企業においても「パワハラ」で悩んでおられる経営者がおられます。そこで、「パワハラの内情」について紹介します。パワハラは他人ごとではありません。

1 職場のパワーハラスメントとは

職場のパワーハラスメント（以下、パワハラと言います）とは、同じ職場で働く者に対して、①職務上の地位や人間関係などの職場内優位性を背景に、②業務の適正な範囲を超えて、③精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

2 職場のパワハラの行為類型

職場のパワハラの行為類型は次の 6 つに分類され、いずれか一つに該当してもパワハラと認定されるおそれがあります。

- ① 身体的な攻撃（暴行、傷害など）
- ② 精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言など）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離、仲間はずし、無視など）
- 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 過少な要求（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こと）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

6 類型の中でも精神的な攻撃（侮辱、ひどい暴言など）が最も多い。なお、興味のある方は「管理者チェックシート・厚労省」を検索してください。

3 会社の責任

パワハラが起きた場合、加害者が責任を負うだけでは終わりません。会社も、使用者責任（民法 715 条）による賠償責任、職場環境を十分に整えなかったこと等を理由に、安全配慮義務違反による債務不履行責任（民法 415 条）による賠償責任を負う可能性があります。

4 パワハラ予防に向けた取組

パワハラ予防のため、次のような取組が報告されています。

- ① 相談窓口の設置、②管理者を対象にパワハラに関する研修会の実施、③就業規則などの社内規定の整備④一般社員を対象にパワハラに関する研修会の実施⑤トップの宣言、会社の方針に明示など

5 心理的安全性を高めよう

組織においてリスクを回避したり、安心して働けるようにするための基盤として、「心理的安全性」が注目されている。心理的安全性とは、「人々が、何か困ったことになるのではと不安に思うことなく、自由に考え感情を表現できる雰囲気」と定義されている。心理的安全性を高めるために何ができるでしょうか。その入り口は「挨拶を大切にすること」です。毎朝、一人一人顔を見て「おはよう」と言い、少し会話してから仕事を始めてみましょう。