

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第6回 企業が取り組むべきハラスメント防止対策

はじめに

第5回では、ハラスメントに関連する主な裁判例の動向について解説いたしました。今回は、企業が取り組むべきハラスメント防止対策について、解説します。

1. ハラスメント防止対策をより効果的なものにする

パワハラ防止が法制化され「あなたの会社ではハラスメントの予防・解決のためにどんな取り組みを実施していますか？」と聞かれたら何と答えますか？おそらく、就業規則にパワハラ防止の規定をおいている、研修を行っている、相談窓口を設置している、といった回答がほとんどだと思います。実際に、令和2年度の職場のハラスメントに関する実態調査によれば、回答企業の8割が、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している、と回答しました。

しかし、それだけでパワハラは防げるでしょうか。

多くの裁判例を見ておきますと、裁判所は、「企業には安全配慮義務があり、職場の上司や同僚からのいじめについて、これを防止しなかったことによる安全配慮義務違反に基づく債務不履行責任」ということで責任を問うています。

したがって、企業はまず日頃からパワハラの芽を摘む努力が大事になってきます。

例えば、毎年1回でも研修を実施している価値は十分にあると思いますが、研修へ参加する従業員の姿勢も様々だと思います。「面倒くさい」「またパワハラ研修か」といった気持ちで参加するより、せっかく時間を割いて行うものですから、効果のある研修になるよう、日頃から従業員のパワハラに対する問題意識づけ、感度を高める必要があります。

2. パワハラ研修の内容について

具体的に言いますと、「パワハラが起きた場

合には厳しい責任が問われる」といったような内容や、「上司の部下に対する日頃の指導の方法」が要求されると思います。

次に、上司に対してですが、「上司は「自分も平社員の時代に上司から厳しくやられてきたんだ。だから同じようにやってもいいんだ」というような認識は間違っていること」と、「知らないうち、気がつかないうちに部下に対してハラスメントをしているのではないか」など日頃から注意する必要がある」という内容にするとう効果的です。

3. 上司（管理職）の意識について

ハラスメントの原因は、「自分を中心に考える」というところにあると思います。

「自分は一生懸命、真面目にやって、部下に一人前になってほしいからそういう言葉で言うんだ」と仰られて、「なぜ自分の言葉がパワハラになるんだ」と言われることがあります。ですが、受ける側がどのように感じるか。受ける側が不快でも、「上司に対してだから遠慮して言えない」といったことは往々にしてあります。

対する部下も、上司の気持ちは分かっている、「一生懸命やってくれているんだけど、その言葉だけは許せない」とか「その言葉はだけは言われたくない、傷つくんだ」など、そういった認識のずれでパワハラは起こります。いわばコミュニケーションのずれが原因です。管理監督者は自分が一生懸命ならそれで許されるわけではない、そういう立場ではない、ということに、気が付いていただきたいものです。

おわりに

私なりに考えた末、一周回ってパワハラはコミュニケーションの問題と、意識の改革だと思えます。時代に合わせて考えや行動をアップデートしていくことの必要性を感じています。

次回は多様な働き方ができる職場環境づくりについて解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

TEL: 079-227-5537 ホームページ: <https://himeji-mirai.com>