

法律診断



社会保険労務士 行政書士 牟田美智代事務所

「パワーハラスメント」

「パワハラ」根が深い問題です。教育できていますか？
パワハラ上司 過去に受けた嫌がらせだったり、自分に自覚がないかも

パワハラは法令上では明確に定義がありませんが、主に、身体的・精神的攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害といった行為が該当します。

パワハラとストレスは切り離せない関係にあります。誰しもストレスを抱えています、理由も仕事、プライベート様々です。

加害者が家庭環境でストレスがたまり、それが言動にでてしまう…仕事だけではありません、ストレスまみれの時代です。

1億総活躍社会に向けた取り組みが始まり、残業時間の削減などが行われていますが、実際には仕事量（ノルマ）は変わらない、忙しさからくる焦りなどの心理的な負荷・責任などでストレスがたまり、部下に強く当たってしまうこともあります。忙しいときは心にも余裕がなくなります。管理職という立場から時には厳しいことを言わなければならない状況が発生することもあります。激励叱咤する意味で、業績が悪い部下に対して、部内のメンバー全員に、「意欲がないなら会社を辞めるべき、あなたの給与で何人雇えると思いますか、あなたの仕事なら誰にでもできますよ」とメールを送ってしまう。管理職から部下へのパワハラだけでなく、部下から上司へのパワハラも考えられます。

今はまだパワハラが起きていない場合であれば、繰り返し、管理者・一般社員双方に教育することで、管理職にはパワハラとはどういうものか、それがどのような不利益を生むのか、一般社員には、パワハラの被害が大きくなる前に相談できる環境づくりが必要でしょう。

パワハラの上司に悩んでいる方でどこに相談すべきかわからずに一人で悩んでしまう方も多くいます、またパワハラ相談窓口を準備し、相談先は周知しているが、適切に機能させることができず、パワハラ上司に知られてしまうなど、一般社員が躊躇してしまう。これでは相談窓口を作っても意味がありません。とにかく一人で悩ませないことが重要です。

また、もうすでにパワハラが起きている場合には、人事異動が有効です。被害者の沈んだ気持ちはすぐに良くなるものではないため、別の部署へ配置転換することで、人間関係をリセットし、その後、必要があれば、処分・人事の措置を検討してください。加害者の異動も有効です。よく見極めて、早めの措置がいいです。みんなが見ています。

セクハラと比べるとパワハラは認識が低いため、パワハラに加害者に意識が少ないことが多くあります。会社での発生を防ぐために周知・教育を行っていきましょう。