

法律診断




何回言ったら
わかるんだ!

こんなこと
言わせるなよ!

～ちょっと待って、それって業務指示? パワハラだよね～

何回言っても同じ失敗する人、いますよね。
つい、「何回言ったらわかるんだ!」って言いたくなることはありませんか。
口に出したら、間違いなく「パワハラ」です。

職場で、のような声が聞こえたら、いつものメンバーは、「あ～あ、また始まったよ。」事情を知らない新人は、びっくり!退職届となります。

「パワハラ防止法」今年4月からすべての企業に義務付けられたパワハラ防止の3つの対策!

雇用管理上の措置を今一度確認しましょう。

1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ・職場におけるパワハラの内容、パワハラを行ってはならない旨の方針を社員へ周知
- ・職場でパワハラを行った場合に厳正に対処する方針と対処の内容を就業規則等に規定して社員へ周知・啓発する

2) 相談に応じ、適切に対応するため必要な体制の整備

- ・相談窓口を決め、社員に周知
- ・相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ適切に対応できるよう指導

3) 事後の迅速かつ適切な対応

- ・事実関係を迅速かつ正確に確認
- ・速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行う
- ・事実関係確認後、行為者に対する措置を適正に行う
- ・再発防止に向けた措置を講ずる

★その他の講ずべき措置

- ・相談者・行為者等のプライバシー保護、その旨社員に周知

牟田美智代事務所

社会保険労務士・特定行政書士

厚生労働大臣認可・労働保険事務組合 どりかむ21 運営

TEL 052-681-6006

- ・相談したこと等を理由に、不利益扱いをされない旨を定め、社員に周知・啓発

“知らなかった”をなくす

- ・これはパワハラになる! これをやったら、こんな処分が待っている
- ・困ったら〇〇に相談、安心して大丈夫
- ・もしもの時には、きちんと事実関係を確認してもらえる
- ・相談しても不利益扱いはされない

パワハラは上司から部下とは限らず、同僚や部下からの嫌がらせにあたる言動も含まれます。特に管理職には、「業務指示とハラスメントの境界」についてしっかり確認して、基準を明確にしておきたいですね。



厚労省 ～明るい職場応援団～

このサイトには、社員アンケートや5・6分の教育動画も多数あります。動画を見た方が「これってうちの部長みたい!」(笑、いいえ!怖いですね。)

みんなで動画を見て感想文でも「気づきの場」になると思います。

パワハラが原因でうつ病発症

もし、職場でこんなことが起きたら…「誰が言ったんだ!」なんて言っても始まりませんから。「損害賠償」と言われても困ります。ただでさえ人手不足の大変な時代です。気持ちよく能力を発揮できる職場にしておきたいです。