



パワーハラスメントと 言われたらどうしますか!?



～なんでもかんでもパワハラにされたら困ります!～

問題の背景

ハラスメントとは、端的にいいますと、「嫌がらせ」という意味になります。

少々堅苦しい話からはじめますが、日本国憲法には「幸福追求権」「人権」のような考え方の条文があります。従って、警察が刑事事件を起こした国民を逮捕するにも、捜査するにも、こうした人権に配慮して職務を執行する責任があります。また逮捕した被疑者を検察官が取り調べをするときには、あなたには黙秘権がある、ということをお被疑者に取り調べの前に伝えます。

少し事例を出しましたが、このように人権に配慮する職務遂行をすることが、法令上求められます。

この考え方は、国民同士、あるいは、契約者同士でも同じです。

ハラスメントの問題も、根本は人権配慮です。労働契約(雇用契約)によって、事業主と労働者は契約関係にあります。特に、事業主は、指揮命令権を有しますが、同時に職場環境配慮義務を遂行しなければなりません。この職場環境配慮義務とは、例えば、禁煙の制度を設けなければならない、妊娠中の女性には本人が希望すれば、軽微な仕事を充てる配慮しなければならない、身体の障害をお持ちの方には、移動しやすい職場環境を提供しなければならない、などのことを指します。

そして、近年話題かつ紛争が増発しているハラスメントについては、防止しなければならない義務を負っています。

労務管理上の留意点

まずは、下記の3点を速やかに職場でご確認下さい。

①ハラスメントを起こさないように、周知し、啓発する

→事業場内に、ハラスメント防止啓発のチラシなどは掲示されているでしょうか?

②管理体制を整える

→相談を誰が受けるのか、相談受付シートはあるか、外部の第三者相談機関は定めているか、相談を受ける個室があるか などあらかじめ整備されているでしょうか?

③事件が起きてしまった場合には、適切な対応をする

→まずは、被害を受けた側からヒアリングし、その後相手方からの事情を聴取する、一人最大で30分まで、委員会を開いて事案を検討する など手順書があるでしょうか?

こうした準備を今一度点検して下さい。



本当にパワハラ?

一方で、「適正な範囲内での業務指導」をしたにもかかわらず、部下が「パワハラだ!」と騒いでいて困っている…という相談も多く寄せられます。このように言われると、上司としては、必要な育成指導ができません。委縮してしまい、適正な指揮命令権が発動できなくなります。これでは、会社の教育指導機能が低下してしまいます。

そこで、こうした事案が上がってきたときには、

①まずは、苦情を申し上げたい側の事情を真摯に聞く(個室で、プライバシーに配慮)、相談シートに記録をする

②次に、相手方の言い分を聞く(上記同様で、論点を整理しながら、決して「パワハラをやったな!」などと叱責などしないようにして、本人に多めに発言させる。部下の心象や、普段の仕事ぶりも聴取する。)

③双方の言い分が聴取できたところで、複数人による委員会を開く(当事者の所属する部の所属長や、人事担当者、取締役、社労士など外部第三者など複数で。)

④判断の結果を伝える。(双方にねぎらいの言葉をかけながら、過去のことに固執せず、未来に向かって改善していく旨を伝える。できれば、二人の関係に仕切りがある状態を取り除くため、両者を対面させて、社長や取締役から言葉がけを行う。単なる書面での通知で終わらせると、気持ちが伝わらないし、しこりが双方に残るため、留意する。)

実は、パワハラではない!というケースはいっぱいあります。しかし、ほったらかしにするのではなく、事案を検討し結論を伝えて下さい。例えば、申立した従業員に対しても、「実はね、今回の件、ハラスメントには当たらないんだって。しかし、”なぜメモを取らないんだ!それくらい自分で気づけ!”と上司が言った言い方がきつかったりした点は悪かった。その点は今後改善させるから。君もしっかりとメモを取って、上司を安心させてあげてね。」といった感じです。昔のように「俺の背中を見て覚えろ!」ではなく、現代は、穏やかで丁寧な教育指導という時代です。意識を変えて、ハラスメントと言われないように労務管理をお願いします。