



東北生産性本部

労使定例政策研究会第4回例会開催



平成27年3月4日(水)開催 <47名参加>

★テーマ『パワーハラスメントを防止するには』

～みんなで考えよう！職場のパワーハラスメント～

★講師 公益財団法人日本生産性本部

ワークライフ部 主任研究員 網藤 正 氏

第4回例会は、公益財団法人日本生産性本部 ワークライフ部 主任研究員 網藤正 氏を講師にお招きし開催いたしました。

近年、職場におけるパワーハラスメントが大きな問題となっており、パワーハラスメントによる職場環境の悪化は、「士気の低下による生産性の低下」「会社への忠誠心の希薄化」など企業経営に影響を及ぼすだけでなく、労働者のメンタルヘルス不調という深刻な状況を引き起こしかねない問題であり、パワーハラスメントの予防・解決そして明るく健全な職場環境づくりの実現を目指した講演として開催されました。

網藤講師からは、『厚労省発表の個労働紛争解決制度実施状況によれば、主な項目として、平成23年までは「解雇問題」がトップであったが、平成24年度以降、「いじめ・いやがらせ」（ハラスメント含む）がトップとなっている。（参考：「いじめ・いやがらせ」：H23年度 45,939 件→H24年度 51,670 件→H25年度 59,197 件）

また、一方では、21世紀は「人権の世紀」とも言われ、グローバルな多様性（社会・文化・教

育・宗教・価値観)を理解、尊重、受容していくことが大切である。

また、家族構造の変化や地域社会の繋がり希薄化、さらにはネット社会の急速な発展による「社会構造の変化」や「個」の生き方や個性を尊重する価値観が変化してきており、「個」の侵害やプライバシー権、幸福追求権など「社会ルール」も変化してきている。

国際的には、組織や企業の社会的責任に関する国際規格として「ISO26000」があり、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画、組織統治、そしてなによりも一番大切と言われるものが「人権」とされている。

また、最近では、ダイバーシティ(多様性)として、年齢、性別、国籍、障害、性的嗜好など、個々の違いに関係なく、本人の能力を最大限に発揮でき、成果を公正評価できる組織が求められている。

このような時代背景の中で、セクハラ、パワハラ、モラハラ、アカハラ、マタハラ、ハタハラ、アルコール、資格等の様々な場面において、ハラスメントが大きな社会問題となっている。

先般2月末には、管理職のセクハラ発言裁判に対し、最高裁は、男女機会均等法で職場でのセクハラ防止対策が義務付けられ、会社側が十分な対策に取り組んでいたケースでは、「警告なしの懲戒処分は妥当」との判決を行った。やはり会社側のセクハラ防止対策(周知・教育研修・窓口相談等)が大変重要となってくる。最近では、企業もストーカー規制法に該当するかどうか意識した対応も必要となっている。

パワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛(相手の尊厳や人格を傷つける行為によって)を与える、または職場環境を悪化させる行為」をいう。

となく企業のトップや管理職は、自分の職場にはパワハラは存在しないと考えている。

パワハラのある職場は、朝夕の出勤時の挨拶をする人がほとんどいない職場、人は厳しく指導することで育つという意識が強い職場、上司に対して意見や反論は言えない雰囲気職場、職場の誰かが困っていても助け合える雰囲気でない職場、正社員やパート・派遣社員等様々な立場の人が一緒に働いているが上下関係が絶対的で立場を意識した発言が散見される職場などである。つまり、目に見えない日頃の職場雰囲気や慣行に表れてくるものである。

予防策としては、①揺るぎないトップメッセージ ②継続した職場点検、アンケート等による実態調査 ③労働協約や就業規則・パワハラ防止規定等のルール化 ④管理職をはじめ一般社員を含めた繰り返しの教育 ⑤冊子やポスター掲示など、職場内への周知・啓発が必要である。解決策としては、すべての職場構成員の声、年齢層、性別の違いに対応できる相談体制と公正なジャッジと再発防止が必要であり、相談員への実務教育も必要である。」と講演された。

また、講演の中では、数種類のケーススタディを実施し、具体的な事例における解説もされ、参加者の理解が深められた講演となった。

以上

平成26年度労使定例政策研究会への多数のご参加ありがとうございました！