

パワハラ防止の義務化が来る! 対応はお済みですか?

厚労省によると、「個別労働紛争解決制度の施行状況」について、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が毎年増加し、平成30年度では過去最高を記録。総相談件数、約32万3千件の内、第1位の「いじめ・嫌がらせ」が25.6%と、第2位「自己都合退職」の12.8%の2倍となっています。ちなみに、平成23年度まで1位だった「解雇」トラブルは10.1%で第3位となっており、近年の職場における「いじめ・嫌がらせ」問題の深刻さが浮き彫りになっています



パワハラ防止法とは?

職場でのパワーハラスメント(以下、パワハラ)の防止を企業に義務づける、改正労働施策総合推進法。2020年6月(中小企業では2022年4月)から施行されます。2019年11月に厚労省が発表した「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針」によると、以下の4点を事業主の義務としています。

1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

就業規則等にパワハラの定義と違反した場合の罰則等を定め、「事業主がパワハラを禁止し、対策を講じていること」を明言し、従業員に対して制度の周知徹底やパワハラ防止セミナーの開催等を行う

2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

パワハラ被害者の相談窓口を設け、プライバシーや公平性等に十分配慮して対応する制度を整える

3 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

被害を受けた従業員へのケアや再発防止、労働環境の整備等

4 1~3までの措置と合わせて、相談者・行為者等のプライバシーを保護すること、その旨を労働者に対して周知すること、パワハラの相談を理由とする不利益取扱いの禁止

職場のパワハラ、その定義と分類

厚労省は職場のパワハラとその分類について、以下の通り定義しています。業務上必要な指示や注意・指導が行われている場合には該当しません。

職場のパワハラとは

- 1 職場(通常の勤務場所、及び出張先や実質的に職務の延長と考えられるような宴会等)において
- 2 職務上の地位や人間関係等、職場内の優越的な関係を背景に
- 3 業務上の適正な範囲を超えた
- 4 職場環境を害する精神的・身体的苦痛を与える行為や言動

職場のパワハラ6分類

- 1 身体的な攻撃(叩く・殴る・蹴る等暴行・傷害)
- 2 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言)
- 3 人間関係からの切り離し(別室に隔離・仲間外し・無視)
- 4 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- 5 過少な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり仕事を与えない等)
- 6 個の侵害(私的なことを執拗に問う・家族の悪口をいうなど)

指導とパワハラの境界線

会社において、上司は部下に対して業務上の指揮監督や教育指導を行うことが求められます。そのため、厳しい注意・指導(叱責)が客観的に社会通念上相当といえる場合は業務上の必要性が認められます。

例えば、取引先との重要な会議に遅刻した部下に対する上司の叱責は、部下が強い不満を感じたとしても、社会通念上相当といえる範囲であり、パワハラには当たらないとされています。とはいえ、注意や指導(叱責)が「社会通念上相当かどうか」という判断は大変難しいもの。一例として、パワハラについて損害賠償を命じた裁判例から考えると、『人格否定・人格攻撃の内容を含んでいるかどうか』が重要な判断要素になると思われます。「もう帰れば?」「こんなミス、小学生以下だ」「お前みたいな奴と仕事したくない」等の発言を繰り返したまたは継続的に行う場合はパワハラに当たる可能性が高いといえます。

パワハラ加害者にならないために

職場での地位や職責等と人格の尊重は別問題であることを周知徹底してください。あまりにも当たり前のことですが、「部下」は職場における業務上の配置に過ぎず、見「下」して「軽く」扱ってもよい存在ではありません。職場という人生の一部分に過ぎない関係性によってのみ一方的に優越性を感じ、他者を軽んじるのは、視野が狭窄しているからに他なりません。「会社」という枠を外した時にも果たして同じ発言・行為をするのか、できるのか。

冷静に考えてみる必要があります。

カットになったら“6秒”我慢!

上記の『人格否定・人格攻撃』にまつわる判例では、「再三再四の指導にも拘わらず部下の行動が改まらなかった時について、カットとなってしまった」という背景が多数あったとか。

ついつい感情的になって冷静な判断力を失い、パワハラに加害者としてこれまでのキャリアを失う…。そんなリスクを回避するために有効なのが『アンガーマネジメント』。1970年代にアメリカで生まれた感情制御法です。人が怒りを感じると、脳内ではアドレナリンという興奮物質が激しく分泌されているために冷静さを失ってしまいます。しかしアドレナリン分泌のピークは、怒りを覚えてから6秒間。最初の6秒を乗り切れば冷静さを取り戻すことができます。ムカッときたら、深呼吸!6数えて、「今、自分は感情的になっている」と自覚し、冷静さを取り戻すことが大切です。

パワハラ被害者を作らないために

パワハラ対策といえば管理職向けのセミナーを設けることが定石。ですが、これは管理職を萎縮させるリスクも大きいものです。パワハラ加害者になることを恐れる余り、“評価はするが指導をしない”お飾り管理職を量産しがち。そこで、佐賀事務所からのご提案は、「一般職へのパワハラセミナー」です。

正当な指導もパワハラと思ひ込む「被害妄想型社員」

マスコミの過剰報道等の影響から、“パワハラ”という単語が独り歩きをしてしまい、上司からの仕事に対する指摘や指導を『人格否定』と感じ、パワハラを受けたと思ひ込んでしまう人も一定数います。それを防止するために、『パワ

ハラと指導の違い』や『指摘や指導の受け止め方』、『仕事を抱え込んでしまった時にどう助けを求めるか』等を、被害者予備軍である一般職にこそ具体的に周知することで、過剰な被害者意識を抑制することができます。昭和の時代には「処世術」として常識だったかもしれませんが、令和では、よりきめ細かな対応が求められているといえるでしょう。

パワハラ防止法に違反したら?

パワハラ防止法は義務化されていますが、それに違反した場合の「罰則」や「罰金」などは現状、定められていません。ただし、厚労大臣が必要と認めるときは、事業主に対して、助言、指導または勧告をすることができます。とりわけ、パワハラ被害者が会社に相談したことを理由に不利益取扱いを行ったと見做され、勧告を受けても改善されない場合、労働施策総合推進法33条2項により会社名を含む概要が公表される可能性が!これはいわば、『厚労省によるブラック企業認定』といっても過言ではありません。採用や取引先関係に絶望的な影響を与えることは確実。真摯な対応こそが会社を守る唯一の方法です。

対応をおろそかにすると、貴重な戦力を失うばかりか、訴訟リスク、賠償金の支払いなど、企業は様々なリスクを負うことになる「パワハラ防止法」。パワハラが起きてから対処するのではなく、パワハラが起きないような企業風土をつくるのが大切。

各種セミナーや就業規則改定のご相談も、どうぞ、社)佐賀事務所にご相談下さい!

谷代

お困りごと、何でもご相談ください!!



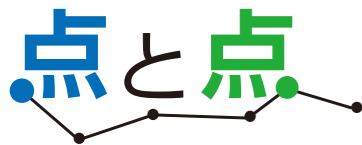
佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先でのご相談も承ります。

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F 営業時間/9:00~18:00
TEL.03-5249-3326 FAX.03-3598-1827 定休日/土日祝(※休日対応は個別にご相談ください。)
http://www.saga-sr.com yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp 赤羽の社労士ブログ→



創業50年のアニバーサリーイヤーを迎えたドムドムハンバーガーは、日本初で日本発!ハンバーガーチェーンのパイオニアです。専業主婦からガールズファッションの聖地である渋谷109のセレクトショップ、家庭料理店の経営という多様な「点」を経て、現在ドムドムハンバーガーの再生を手掛ける藤崎社長。線から面、そして立体へと多次元な展開を支える多種多様な「点」についてお伺いしました。



阪神淡路大震災から25年、時の流れの速さに驚くばかりです。

「忍さん!それではバイト料が低すぎます。この労働には日給〇〇円は必要です。」

「じゃあ佐賀君!飲み物・食べ物を用意するので〇〇円で手を打たない?」

当時、大学生の佐賀先生と、政治を志す父と主人の仕事をサポートしていた私との出会いは、佐賀先生の将来を暗示するものでした。学生バイトを代表し、労働に対する対価を認識し、そしてその考えを表現する術を持ち合わせていたのだと思います。そして交渉がまとまれば全力で職務を全うする。信頼に足る実行力を有する若者だと、佐賀先生を強く印象付けた交渉事でした。

今日まで交流を続けさせて頂けたのは、ひとえに先生のお人柄。折に触れ、お心遣い頂いております。社会保険労務士になられてからは、私の事業へのご助言、そして先生の幾多のチャレンジは私をも勇気づけて下さっております。

思い起こせば、**私の人生もチャレンジの連続**でございました。

政治家の妻として主婦業と主人のサポートを致しておりましたが、37歳で転機が訪れました。就職すらし事のない私でしたが、主人の疾病と共に働きに出る事となります。友人の伝手で「渋谷109」でヤングカジュアル衣料を扱う会社に就職、1年を過ぎた頃には運営全般を任せいただく事となり、将来の事業継承者として全力で職務を全う致しました。

5年後、年商は倍になりましたが事業継承の話は反故となり、退職。役員であった為雇用保険も無く、働く必要に迫られ、自身の得意な分野である調理を活かし、新橋の居酒屋さんでアルバイトを始めました。

当初、渋谷109での起業を望んでおりましたがバイト先の斜め前に空き物件が出ました事を切っ掛けに飲食店も可能性がある判断し、アルバイトを始めて4か月で退職。事業計画を作成し、国民金融公庫(当時)・信用保証協会・地元信用金庫に交渉。融資を得られ、2011年にニュー新橋ビル地下1階で家庭料理の店「そらき」を創業いたしました。

1年半後には2店舗目を開業し順調に営業しておりましたところ、企業再生の会社より「ドムドムハンバーガー」の再建に際しフードの監修を依頼され、その後本格的に事業に参画すべく(株)ドムドムフードサービスに入社し現在に至っております。

アップル社創業者の스티ーブジョブスも話しておりますが、**人生に沢山の点を打つ事が大事。その点一つ一つは全く関係性を持たず、それらが将来どんな役に立つかわからなくても、多くの経験を重ねていくことが大事**であるという事が今、分かりかけています。

政治家の妻であった事。佐賀先生と出会えた事。渋谷109で商売のいろはを学んだこと。全力で働いたけれど、報われなかったこと。事業を起こす学びと経験が出来た事。「そらき」で多くのお客さんに出会え学べたこと。お料理と向き合えたこと。etc.

これまでの**経験は、それぞれ全く異なる環境で得られた一つ一つの点**であります。これらが今、立体になりつつあり、その立体は私の想像力を高め、ドムドムハンバーガーの再生に大きな影響を与えております。

佐賀先生をはじめ、立体を構築してくれたすべての事柄、まつわる人々に感謝を忘れず、これからも全力で企業再生に邁進したいと思っております。

株式会社ドムドムフードサービス 代表取締役 藤崎 忍氏

ドムドムハンバーガーは昭和45年(1970年)、日本で一番最初にハンバーガーショップを出店しました。「Born in JAPAN」、日本生まれのハンバーガーブランドです。根強いファンに支えられたお好み焼きバーガーなど、他店にはない「独創的なハンバーガー」を守る一方、新しいことに果敢にチャレンジする精神も。50周年を記念し、ファッションブランド「FRAPBOIS」とブランドコラボレーション、「FRAPBOIS meets DOMDOM」として、Tシャツやトートバッグ、iPhoneケースなど全14アイテムがラインナップ。落ち着いた色味の各店内ではWi-Fiやコンセントを完備、老若男女が落ち着ける食事スペースの提供を目指しています。

2020 February
3月号
第20号

労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

社会保険労務士法人 佐賀事務所
株式会社 佐賀人事総研
TEL.03-5249-3326

01 パワハラに関する法改正
最前線で事にあたる私が考える解決策

02-03 パワハラ防止の義務化が来る!
対応はお済みですか?

04 点と点
人生に沢山の点を打つ事が大事

発行元: 社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>

Stop drinking Meter **断酒してから 556日**

12年前、北京オリンピックで見た中国とは明らかに違っていました。

皆様、いつもお世話になっております。
昨年末、「躍進著しい上海他」へ家族旅行。我が家が日本を出発した12月30日は、奇しくも「原因不明の肺炎が中国で発症」の一報が全世界に発信された日でもあり。ほんの半月違えば、現地の混乱に巻き込まれて旅行どころではなかっただろうし、未だ横浜で検疫のために停泊を余儀なくされている客船の乗客同様、帰国出来なかったかもしれない…。海外リスクを改めて考えさせられました。<平壤マラソン挑戦の意思は全く変わりません🙏🙏>

昨年、シリコンバレーで衝撃を受けた私は「中国のシリコンバレー」深センを推したのですが、多数決で上海蟹に軍配が上がり、敢え無く食道楽の旅に…。と思っていたのは上海到着まで。
街中はどこもかしこも煌びやかで、日本の照明デザインが最先端と勝手に信じ切っていました。上海の方が断然凄かったです。これまで、中国というと建物は立派だけど、街中はどこか汚いという印象を持っていましたが、路地裏までもがグリーン。旅行中毎朝、日課のランニングで7～8キロ走る度に「死角」を探しましたが見つけること叶わず。12年前、北京オリンピックで見た中国とは明らかに違っていました。

この30年間で賃金が100倍に上昇、GDPは既に東京の7割台にまで迫っている上海の経済力は伊達じゃない、本物だと肌で感じる事ができました。「中国人が上司になる日:青樹明子著」に書かれている内容が現実になる日が来るかもしれません。

“中国のアマゾン”とも呼ばれる通販最大手、アリババの提唱する「996(12時間/日・週6勤務)労働VS日本の働き方改革」。躍進著しい中国に対し、働かずして生産性を挙げるといふ日本の試みが本当に機能するのか?私は甚だ懐疑的。人を切って見かけ上のアウトプット力が増したとしても、それは単なるまやかしに過ぎません。子供のゆとり改革と違い、大人のゆとり改革は「しまった」では済みません。ブラック企業は衰退の一途を辿るのが経世の常ですが、殊「働き方改革」に関しては先手を打つのではなく、大横綱双葉山が得意とした「後の先」様子見も有効な戦術では?社労士の私が言うのも何ですが、これが率直な正直な感想です。

Stop smoking Meter **断煙してから 5301日**

パワハラに関する法改正。大企業(中小企業は令和4年3月31日まで努力義務)には6月1日からパワハラに関する「措置義務」が課されます。労働局へのパワハラ相談件数は右肩上がりが増え続け、7年連続NO.1の座を維持しています。国も看過できないと法改正に踏み切ったのでしよう。法が求める措置は、「相談窓口の設置」や「パワハラ禁止を就業規則に明記する」、「相談者のプライバシーの保護」等です。果たしてこれでパワハラが防止出来るか?私は難しいと思います。国も、実のところはそうでしょう。それは「人間は変わらない」という現実から予防法を考える」観点に立った法改正ではないから…。

役所の会議室ではなく、常に最前線で事にあたる私が考える解決策は5つ。

- i) 部下を持つことに向いていない人に無理やり持たせる必要はない。
 - ii) 相性が何とか合う部下をつけるか、部下を持たせない。いずれも拒否するのであれば退職勧奨をしてもOK。
 - iii) 経営トップがパワハラ防止の先導役となり、コレコレこういう指導はダメだと事細かに説明する。
 - iv) 加害者に早期自覚を促す為に「パワハラ予防ヒアリングと職場アンケート」を行う。
 - v) 毒蜂三太夫と綾小路きみまろの動画を見せ、悪たれを言っても何故人気者かを検証させる。
- i)とii)は哲学的な解決策、人財育成学がたる学問が確立していない分野では有りです。
iii)は自覚症状が無い管理職にも「これをやったらアウトなんだな」と内心思わせることで牽制に繋がる筈です。
iv)は、実は中々実行に移せないアプローチ、それは本当の事を知るのが怖いからです。
v)は、「ばか野郎」と言ってもパワハラにならない上司を目指すにはどうすれば良いか?考えさせる契機になると思います。

優良企業ほどパワハラ防止対策に積極的に取り組める、ヒトの安定はキャッシュフローだけでなく現物給付の安定にも直結する。この法改正を機に改めて考えてみてはどうでしょうか。パワハラを防止してガンガン生産性を高める!

今月も一緒に飛ばして行きましょう! **佐賀 豊**