

パワーハラスメントについて考える

神戸の小学校でおきたパワーハラスメントに関する情報が連日報道されています。このことを他人事と考えるのではなく、ひょっとしたら自分たちの職場でも起こるかもしれないと職場を見直してみましょう。

平成29年度過労死等の労災補償状況(厚生労働省) 「精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧」によると、労災請求件数 1732件、支給決定件数 506件で、精神障害の原因は次のようになっています。

上司とのトラブルがあった320件、ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた186件、仕事内容・量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった 185件。パワーハラスメントが精神障害を発症させる大きな要因となっています。

ここでパワーハラスメントとはどのようなものをいうのか、その定義を紹介します。

(黒文字は事例です)

1. 身体的な攻撃(暴行・傷害)

- ・足で蹴られる、胸ぐらをつかまれる。髪を引っ張られる。火のついたタバコを押しつけられる

2. 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)

- ・みんなの前で大声で叱責される。人格を否定されるような事を言われる

3. 人間関係からの切り離し(隔離・仲間はずし・無視)

- ・挨拶しても無視され、会話をしてくれなくなった
- ・他の人に「私の手伝いをするな」と言われた

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)

- ・終業間際に過大な仕事を毎回押し付けられた
- ・休日出勤しても終わらないような業務の強要をされた

5. 過小な要求

(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ることや仕事を与えないこと)

- ・従業員全員に聞こえるように程度の低い仕事を名指しで命じられた
- ・営業なのに買物、倉庫整理などを必要以上に強要された

6. 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

- ・交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された
- ・個人の宗教を、みんなの前で言われ、否定し、悪口を言われた

パワーハラスメントについては、これまで規制する法律がありませんでしたが、今年5月にハラスメント規制法が成立し2020年4月に施行されます。この法律の中で「パワーハラスメント」「セクシャルハラスメント」「マタニティハラスメント」を行なってはならないと明記されています。

パワーハラスメントについては、次の3つの要件を全て満たすものと規定しています。(1)優越的な関係を背景に(2)業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により(3)就業環境を害する。

2020年4月より、大企業に相談体制の整備などパワハラ防止の取り組みが義務化されます。中小企業は同時期に努力義務でスタートし、その後2年以内に義務化される見通しです。

神戸の小学校のパワーハラスメントをきっかけに、従業員の皆様にもハラスメントについて周知する機会にはいかがでしょうか。



垣内 イスズ

