

「社長、1億円用意していただけますか」。職場のパワハラコメント（以下パワハラ）で自殺者を出した中小企業の経営者が顧問弁護士に言われた言葉です。厚生労働省

## ナビゲーター

が毎年発表する精神障害による労災補償状況によると、職場のいじめ嫌がらせ（いわゆるパワハラ）による労災認定が近年上位を占め、セクハラ被害を含めると毎年、全国で100人を超える労働者が労

◆7◆

# 働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

災補償の認定を受けています。そして、多くの場合、労災補償だけで終わることはなく、

企業の責任を問われ、冒頭のようなやり取りが交わされる事態も発生しております。事業規模の大小を問わず職場のハラスメント対策は企業経営における喫緊の課題であり、対策を怠ると大きな代償を払わざるを得ない状況になることがあります。

今回から数回に分けて、産業カウンセラーとして、悩みを抱える労働者の支援やメンタルヘルス対策に関する組織

## 防止措置義務化「許さない」風土育成を

支援の現場から、職場のハラスメント防止対策についてお話ししたいと思います。

育見介護休業法の改正です。

ださい。

国は職場のハラスメント問題への対策として「労働施策総合推進法」の改正を行い、パワハラ防止のために雇用管理上必要な措置を講じることを事業主の義務とし、大企業では2020年6月1日から、中小企業では2022年4月1日から施行することを決めました。同時に、セクハラなどの防止対策も強化しています。男女雇用機会均等法、労働省が発表した指針を参照してください。

率先垂範が重要です。例えば、経営者自らも社員に交じってハラスメント防止研修を受けることは社員に対する強力なメッセージとなります。

二つ目はパワハラ事案の場合には個人の問題として片づけるのではなく、組織の問題として捉えることが大切です。経験上、組織の問題がパワハラという現象となつて表出していることが多いからです。

【日本産業カウンセラー協会 中部支部 副支部長 産業カウンセラー、キャリアコンサルタント 清水達也】

(火曜日掲載)

