

パワハラの問題を他人事のように考えている会社があるとしたら、それはかなり危機感の欠如した会社と言わざるを得ません。

パワーハラスメントが見逃

ナビゲーター

されやすいのは、指導とパワハラが紙一重だからです。つまり、上司は部下の指導をしているつもりでも、部下はパワハラを受けていると感じるのです。業務上の注意や指摘とパワハラとの境界線が曖昧

働く人と組織

◆ 9 ◆

働きやすさの獲得と働きがいの創出

で、どう線引きすればいいのかという課題ですが、厳しい指導そのものがパワハラであるとは判断されません。

明らかにパワハラと言えるケースは、部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に「おまえなんか、いてもいなくても同じだ」というような、人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた場合です。

パワハラ防止策としては、個人の資質の問題とするのではなく、組織の問題として捉

部下の教育指導と紙一重

えることが重要です。政府が定めた「職場におけるハラスメント関係指針」では、パワハラを防止・解決するために「おまえなんか、いてもいなくても同じだ」というような、人格や人間性を否定するよう

な言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた場合です。

パワハラ防止策としては、個人の資質の問題とするのではなく、組織の問題として捉

えることが重要です。政府が定めた「職場におけるハラスメント関係指針」では、パワハラを防止・解決するために「おまえなんか、いてもいなくても同じだ」というような、人格や人間性を否定するよう

な言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた場合です。

パワハラ予防策

①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発 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、③職場におけるパワハラ防止策としての、どんな場合は該当しないかの事例による説明や、シエンダー・派遣従業員・外国人雇用における

迅速かつ適切な対応、④被害者、加害者のプライバシー保

償責任が生じることがあります。

そのようなことを回避するため、若手社員の相談に応じるメンター制度導入や、就業規則やパワハラ防止マニュアルでの周知徹底が必要です。

経営層と従業員が共通認識を持ち、意識改革、働きやすい職場づくりを目指すことで、働く人の権利が尊重され快適な職場が実現されます。

【キャリアコンサルタント 1級技能士 シニア産業カウンセラー 志水友子】

(火曜日に掲載)

