



弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

Vol.50

★パワハラチェックリスト

6月27日に「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。民事上の個別労働紛争の相談件数は25万3005件と前年度比1.0%減でしたが、そのうちパワハラ等の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は72,067件と前年度比1.6%増で6年連続トップとなりました。「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、平成24年度は解雇と同じくらいの件数でしたが、その後両者の相談件数の開きが年々大きくなり、平成29年度では「いじめ・嫌がらせ」は解雇(33,269件)の倍以上の相談件数があったこととなります。

そのような中、最近、とある顧問先様でハラスメント研修の講師を務める機会がありましたので、今回のニュースレターは、そこで使用したパワハラチェックリストをご紹介します。全ての□にチェックが入った人はパワハラへの心配がないと言えます。

□ 嫌いな部下はいない

性格が合う合わない、好き嫌いがもつてパワハラに至ってしまう場合があります。話していてイライラしてしまい、つい余計なひと言を言うってしまうような場合です。人間ですから合わない人がいるのは仕方ないですが、そのような部下に対する場合は意識的に相手の人格を否定する言動をしないように、嫌みを言わないように心掛ける必要があります。

□ 部下とのコミュニケーションをとる

よう努力している

厚生労働省が実施したアンケートによると、パワハラが発生しやすい職場の第1位は「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」ということです。

□ 自分が優越的地位にあることを自覚している

何も言わなくても上司という存在は部下に対してプレッシャーを与えるものだと思います。

□ 部下の人格を認めている

また、職場のいじめによって自殺等最悪の結果となってしまった事件では、上司がひどい人格否定発言を繰り返したり、暴行をしたりといったパワハラを行っていたケースが多いです。

□ 部下の考えも尊重している

会社には様々な環境で育ってきた色々な考えの人がいます。部下が自分と違う考えを持っているからといって頭ごなしに否定するのは部下の人格を認めているとは言えません。存在自体を否定されたような気持ちになってしまうかもしれません。

□ 部下を「お前」「おい」と呼ぶことはない

それだけで違法なパワハラになるというわけではありませんが、良い職場環境を作るという意味では好ましくありません。部下の人格を否定したり、軽く見たりすることにもつながりかねません。

□ 職場で大声をあげることはない

パワハラ事件で違法と判断されている

事件では、発言内容だけでなく、態様も問題とされています。良い職場環境を作るためにも必要以上に大声を出すことは避けるべきでしょう。職場が萎縮してしまいます。

□ 皆の前で叱責しないように気を使っている

部下としてはさらし者になった気分です。叱責メールを送るときに職場全員をCCに入れることも同様にやめるべきです。

□ 感情的になったときは一呼吸おいて指導している

怒りにまかせて言葉を発すると、言葉がきつくなりますし、相手を攻撃してしまいたくなります。6秒待って怒りをやり過ごすのが良いそうです。

□ 指示は具体的に行っている

感情的になって指導したり、抽象的な指示しかしていないと、自分の中だけで「こうすべき」という基準を持つことになり、部下がそれに沿わないとさらに怒りが爆発しかねません。具体的で定量的な目標を共有することで、説得的な指導が可能になります。

□ 有給休暇取得は当然の権利だと思っている

パワハラが争われた事件では、有給休暇の取得等の労働者の権利行使を妨げるような発言を上司がしたことが違法と判断された裁判例が見られます。またそのような感覚を持っていないと「こんなときに有休をとりやがって」という余計なひと言を言ってしまうかねません。

□ メールの記事には気を使っている

パワハラが争われた事件では、メールの内容がきつくてパワハラと判断された

裁判例が見られます。メールの文章には結構気を使わないと、きつい言葉と受け取られたり、意図と異なって受け取られたりする危険があります。

□ 「俺が若い頃は」という言葉は使わないようにしている

つい言ってしまいがちですが、時代に合わせた指導が必要です。

□ 指導する際は失敗を責めずに改善に向けたアドバイスをしている

失敗を責めると、くどくなりがちです。

□ パワハラ被害者の心情が理解できる
パワハラを繰り返す人は、相手の立場に立って考えることができない人が多いと思います。一度自分の家族がいじめを受けたらどう感じるか、考えてみると良いでしょう。

□ パワハラが自分や会社に与える影響を理解している

部下のため、会社のためと思い、熱心に指導しているつもりが、部下のメンタル疾患、自殺や会社のイメージダウン等、全く逆の結果になる危険があることをよく理解する必要があります。

□ 部下のプライバシーを尊重している

仕事以外のことを強要したり、プライベートをしつこく聞く等、個の侵害は違法なパワハラになる危険があります。部下は自分の子分ではありません。

パワハラ研修ではこのようなチェックリストを使うのも効果的だと思いますので、リストを考えてみると良いと思います。