



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.137

★パワハラ予防について

1 労働施策総合推進法成立

パワーハラスメント防止対策の法制化がなされ、労働施策総合推進法が成立しました。

① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設。あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備

② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備

パワハラ禁止規定や罰則規定は見送られ、法施行は1年以内、まずは大企業を対象、3年後に中小企業も対象になる予定です。

2 従来の予防方法の限界(パワハラ加害者に自覚が無い)

私もパワハラ研修（管理職向け）の講師を何度も担当しましたが、私の力不足もあるかと思いますが、なかなか実効性が上がらないと感じます。なぜかというところ、「自分とパワハラは関係がない」と思い、自分のこととして考える方が少なく、実際にパワハラ加害者として懲戒処分を受ける方は最後まで自分が加害

者であるとの自覚が無いことが多いのです。パワハラ予防の一つの方法は、「自分はパワハラをしているかもしれない」と気づいてもらうことが重要です。

3 自覚を促す・危機感を持ってもらうためには

(1) 職場環境に関する匿名アンケート

定期的に（表向きはパワハラに関するアンケートではなく）職場環境に関する匿名アンケートを行うのも一つの方法かと思います。電子メール等の提出にはこだわらず、匿名性を確保するためにも郵便で提出してもらうこともよいかと思います。最初のうちは誰も提出しないかもしれませんが、何度か定期的の実施しているうちになんらかの反応があるはずで、管理職や経営陣にも配り、経営陣のパワハラがないかもチェックできるようにします。匿名アンケートを定期的に配ることで、「もしかしたら俺も書かれるかも」と感じるようになり、ある程度は緊張感が出るのではないかと思います。

匿名アンケートを名指しされた方にフィードバックをすると、多くの場合名指しされた管理職は犯人探しをしたり、脅したりする可能性があります。このようなことをしな

いように、釘を刺しておく必要があります。例えば「無いとは思いますが犯人探しのようなことをしないでくださいね。バレますよ。もっと不利な立場に置かれますので気をつけてください。」と話をしていただければと思います。人を破滅させるのは「一回目の失敗」(仕事、投資や事業の失敗など)ではなく、「二回目の失敗」(それを誤魔化そうとする行為)です。

社長のパワハラにもそれなりの効果があるかと思えます。アンケート例を作成しました。別紙ご参照ください。

(2) パワハラ予備調査

パワハラの案件の法律相談を受けたり、パワハラ関連の裁判例を読んでいるとある共通点に気づきます。

パワハラ被害が深刻化するにしたがって、休職者(精神疾患等含む)、複数の同時退職者、業務時間中に上司の指導により泣き出す者等が出てきます。色々な事例があるのですが、病気と同じで前兆や何らかの症状が出ている場合が多いです。

この段階で早めにパワハラ予備調査を行うのはどうかと考えました。

このような制度を作ってしまうと、「部長、すみません。規則なのでとりあえずヒアリングさせてください」としてヒアリングをしやすくなります。この場合も、対象は管理職のみならず経営者も含め緊張感

を持ってもらいます。これも社長のパワハラにもある程度の効果はあるかと思えます。下記、規定例を考えてみました。これは比較的大きな会社向けのものですが、内容を変えれば中小企業にも適用できると思います。

第〇条 (パワハラ予防ヒアリング)

同一部署(単位)において以下の事実が起きた場合は、人事総務部が当該部署の関係者に対しヒアリングを行い、ヒアリング対象者はヒアリングを拒否してはならない。

- ・一年以内に複数名の休職者が出た場合
- ・入社から一年以内に複数名退職した場合
- ・同時に複数名の退職者が出た場合
- ・その他前号に準じる事実が発生した場合

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982

この度、働きやすい職場を、従業員の皆さんと一緒に築いていくために、皆さんが日頃働いている職場の実態を把握する目的でアンケート調査を行うこととなりました。より働きやすい職場をつくるためにも、忌憚のない御意見をぜひお寄せください。なお、回答内容は、アンケート集計担当者限りとし、**回答者名等の個人名や部署名が行為者や職場の同僚等に伝わることはなく、アンケートの回答内容を理由にあなた自身が不利益な取扱いを受けることは一切ありません。**安心して御回答ください。

Q1. あなたののおおよその勤続年数をお教えてください。（○は1つだけ）

- | | | |
|--------------|----------------|----------------|
| 1. 半年未満 | 4. 3年以上～5年未満 | 7. 15年以上～20年未満 |
| 2. 半年～1年未満 | 5. 5年以上～10年未満 | 8. 20年以上 |
| 3. 1年以上～3年未満 | 6. 10年以上～15年未満 | |

Q2. あなたの役職をお教えてください。（○は1つだけ）

- | | | |
|--------------------|--------------|---------|
| 1. 経営者・役員 | 4. 正社員 | 7. 派遣社員 |
| 2. 管理職（課長職よりも上の役職） | 5. パート・アルバイト | 8. その他 |
| 3. 管理職（課長相当の役職） | 6. 契約社員・嘱託社員 | |

Q3. 平均して1週間のうちに職場でのストレスをどのくらい頻繁に感じますか。（○は1つだけ）

- | |
|-----------|
| 1. 毎日 |
| 2. 大抵 |
| 3. たまに |
| 4. ほとんどない |
| 5. ない |

Q4. あなたのストレスの原因はなんですか。（複数回答可）

- | |
|---------------|
| 1. 上司との人間関係 |
| 2. 同僚との人間関係 |
| 3. 部下との人間関係 |
| 4. 取引先との人間関係 |
| 5. 厳しいノルマ |
| 6. 厳しいスケジュール |
| 7. 仕事の量 |
| 8. 自分のパフォーマンス |
| 9. 金銭的ストレス |
| 10. 仕事と私生活の両立 |
| 11. 職場の設備、環境 |

Q5. あなたは、現在の職場の人間関係について、どのように感じていますか。（○は1つだけ）

- | |
|--------------|
| 1. 大変良好だと思う |
| 2. 良好だと思う |
| 3. どちらともいえない |
| 4. 良好ではない |

Q6. 社内の雰囲気についてあてはまるものをお答えください。（複数回答可）

- | |
|--|
| 1. 朝夕の出退社のとき、挨拶をする人がほとんどいない |
| 2. 人は厳しく指導することで育つという意識が強い職場だ |
| 3. 今の職場には失敗やミスが許されない雰囲気がある |
| 4. 目標が達成できない時のペナルティが大きい |
| 5. 上司に対して、意見や反論は言えない雰囲気だ |
| 6. 職場の誰かが困っていても、助け合える雰囲気ではない |
| 7. 職場内での問題について、職場内で話し合っ解決しようという雰囲気ではない |
| 8. 正社員やパート、派遣社員等、様々な立場の人が一緒に働いているが、上下関係が絶対的で、立場を意識した発言が散見される |

Q7. 過去1年以内に社内で次のような言動、行動を見た、経験したことはありますか。(複数回答可)

1. 身体を小突く、ものを投げつける
2. 人前での感情的な叱責
3. 人格否定や差別的な言葉による叱責
4. 性格や容貌などへのからかいや非難
5. 悪質な悪口や陰口
6. 挨拶や話しかけを無視
7. 必要な情報を与えない、会議から外す
8. 休暇取得の拒否、残業・休日出勤の強制
9. 一方的で遂行不可能な業務指示・命令
10. 必要以上の仕事への監視・関与
11. 能力や経験に見合わない仕事の常時強制
12. 私生活についての過度な介入
13. 飲み会などへの参加強制
14. いずれもない

Q8. (Q7で1～13と答えた方) その行為者は誰ですか。(複数回答可)

1. 上司
2. 先輩
3. 同僚
4. 部下
5. 後輩
6. 自分自身
7. その他 ()

Q9. 職場の環境、設備、施設で不満を感じる点がありますか。(複数回答可)

1. 休憩時間が短い
2. 休憩設備が充実していない
3. 空調の設定温度が自分に合わない
4. 執務スペースが狭い
5. 職場の清掃が行き届いていない
6. 騒音で仕事に集中できない
7. 照明が暗い

Q10. 何か仕事で困ったことがあった際に、誰に相談できますか。(複数回答可)

1. 上司
2. 先輩
3. 同僚
4. 家族
5. 友人
6. その他

Q11. その他、あなたが職場で問題と感ずること、職場に望むことを記載してください。(自由記述)

Q12. 差支えなければ、あなたの氏名を記載してください。(空欄可)