

こうすれば安心 就業規則

上司のためのパワハラ対策

パワハラをうまない

職場のコミュニケーションを

2012年度版
経営レポート



就業規則

このレポートは、企業で起こりがちな労務管理トラブルを基に、御社のトラブル防止や対策に対して情報発信をする事を目的としています。

パワハラの定義を公表！

平成24年1月30日 厚生労働省は、職場におけるパワーハラスメントの定義を初めて公表しました！

厚生労働省は30日、職場におけるパワーハラスメントの定義を初公表しました。これに続き、3月までに問題解決のための取り組みかたをまとめる予定とされています。厚労省は昨年12月、メンタルヘルス不調による精神障害の労災認定の新基準を発表しました。

パワーハラスメントの定義

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対し職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為と定義しました。

なお、優位性とは、

職場における役職の上下関係のことではなく、当人の作業環境における立場や能力のことを指します。

たとえば、部下が上司に対して

客観的になんらかの優れた能力があり、これを故意に利用した場合であれば、たとえ部下であっても上司に対するパワーハラスメント行為として認められるようになる。同僚が同僚に対して行ういじめも同じ仕組みとされました。

具体的なパワハラの行為とは

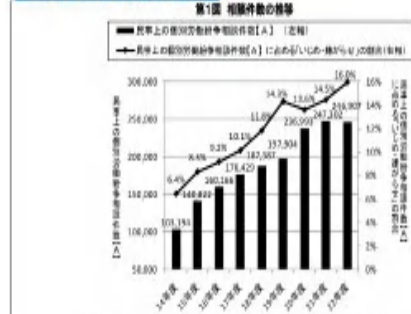
- (1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- (2) 精神的な攻撃（脅迫・暴言等）
- (3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- (4) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- (5) 過小な要求（能力や経験から考えて相当程度低い仕事を命じたり、仕事を与えない）
- (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

ただし個別のケースをよく精査することが重要であり、あくまで傾向を示したものです。

職場のいじめ・嫌がらせ問題の現状とその影響①

・職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は、増加傾向にある。

現状①: 総務省労働基準局への相談の増加



注1 「労働基準局労働相談センター相談件数統計表」(厚生労働省、平成24年1月30日現在)。
注2 平成24年度は、上記の範囲の中で、いじめ・嫌がらせに関する相談は、職域に限らずに調査対象に含み、

会社に求められるパワハラ防止策

会社、企業へ求められる対応策は、(1) トップのメッセージ (2) ルールを決める

(3) 実態を把握する (4) 教育する (5) 周知する、

また、解決するために(1) 相談や解決の場を設置する (2) 再発を防止する が挙げられており、早期に職場でのパワハラ対策をルール化し、取り組むことが求められています。

リスク対策

こうすれば安心、就業規則

テンプレートの就業規則では
トラブルの防止はできません。
ぜひ、専門家の解説をご覧ください。

トップのメッセージとしよう
ルールを決めよう
実態を把握しよう
社員全員がパワハラは許さない意識をもとう

相談や解決の場を設置しよう
再発を防止しよう

心理的負荷による精神障害の労災認定 新基準 12月26日！

心理的負荷による精神障害の労災認定 新基準を定めました。

精神障害の労災請求件数が大幅に増加し、労災認定基準が新たに定められました。

この認定基準のポイントは、次のとおりです。

- 1 分かりやすい心理的負荷評価表（ストレスの強度の評価表）を定めた
- 2 いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することにした
- 3 これまで全ての事案について必要としていた精神科医の合議による判定を、判断が難しい事案のみに限定した

厚生労働省では、分かりやすくなった新基準を周知することにより、

業務によって精神障害を発病した人の認定の促進も図っていくとのことです。。。。。

社長、管理職 上司を守り 会社を元気にする！

パワハラについての、社会的な受け止め方が変わりました。

社長、経営者、管理職の立場にたつ方々には、当たり前な指導であったり、会社や売上、業績アップのために、当然なすべき仕事としてきたことも、その一部は、部下や職場では受け入れられないことが認められるようになりました。

「厳しい指導も愛情のウチ」

とはいなくなりました。仕事への根性をもとめても、ダメなんです。

むしろ、それが、パワハラなんだと労災としての認定を求められることも、労務リスクとして対策をする必要があります。会社のトップ、管理職者、上司から変えていかざるを得ません。

とはいえ、同じ職場で働く仲間です。よいコミュニケーションをもとに、信頼できる人間関係が作りあげられればこそ、業績の上がる元気な職場となるのです！

(気をつけよう！ NGな ことばや態度とは・・・)

お前なんかいつでもクビに出来る
給与泥棒
この仕事、君には向いてないよ
必要以上にミスを追及する
無視する・仕事を与えない

お前の存在が目障りだ
俺は体育会系だ
転職を考えた方がいいよ
まさか、残業なんてつけないよな
飲み会への参加・飲酒を強要する