



2016年12月28日(水)

小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

パワハラを起こさない職場作り

相談件数はパワハラがトップ

毎年、全国の労働局への相談件数のうち一番相談件数が多いのがパワーハラスメント（パワハラ）です。厚労省ではパワハラを「職場の地位や人間関係等職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて同じ職場で働く者に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」と定義しています。厚労省の調査でも4人に1人がパワハラを受けたことがあると回答しています。どうしてパワハラは問題になるのでしょうか。

パワハラが発生すると、その影響は被害者ばかりでなく加害者にも周囲の従業員や使用者にも及びます。パワハラを受けた人が精神的に苦痛となり休職した場合、職場風土を悪くしたり、士気の低下があったり、生産性が低下したり、退職等で人材が流出したりして健全な経営に支障が出る事があります。

パワハラの6分類

職場のパワハラは6つに類型化されます。

- ①身体的な攻撃……暴行、傷害
- ②精神への攻撃……脅迫、侮辱、ひどい暴言を吐く、名誉棄損
- ③人間関係からの切り離し……隔離、仲間はずし、無視

- ④過大な要求……本人の能力を超える仕事の強要、仕事の妨害
- ⑤過小な要求……本人の能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事の強要
- ⑥個の侵害……私的な事な過度に立ち入る

①～③の類型は業務上の必要性は無いが希薄であり④～⑥は業態や企業文化で適正な範囲内かどうか異なる事があります。

パワハラを起こさない対策

パワハラは上司と部下の関係ばかりでなく同僚や先輩、後輩の間にもありますし、能力、容姿、成績の優劣、学歴等が原因のこともあります。

取り組みとしては、会社が方針を示し、アンケート等の実施、管理職や一般社員への研修等は必要でしょう。気づかないで行っている場合もあり、パワハラを減らすだけでなく環境改善ができれば信頼感や意欲の高まりに繋がります。上司は指導との線引きが難しいと思う場面もあるかもしれませんが、人格を攻撃することなく冷静に仕事に対する注意を行うことは大事です。



叱る時には、感情的にならず、相手の立場に立って、大勢の前で叱る等は控えたいですね