

シリーズ

経営者のための 福祉人材対策



第4号

職場における ハラスメントの防止

—働きやすい職場づくりに向けて—

1. ハラスメントについて正しく理解する
～パワーハラスメントを中心に～
2. パワーハラスメント防止措置の義務化
3. ハラスメントがもたらす経営リスク

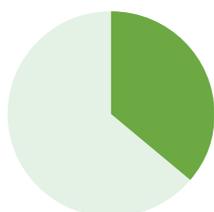
労働施策総合推進法などの改正・施行により、パワーハラスメント防止対策の法制化、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント防止対策の強化等が行われました。

本号においては、パワーハラスメント防止対策を中心に、経営者としておさえておくべき関連制度の内容、ハラスメントに関する動向とともに、具体的な実務の対応ポイント等について解説します。

1 ハラスメントについて正しく理解する ~パワーハラスメントを中心に~

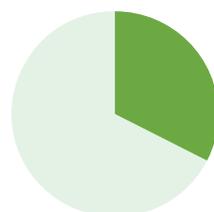
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書(平成28年度・厚生労働省)」によると、**およそ3人に1人が「過去3年間にパワーハラスメントを受けた経験がある」と回答しており**、職場のパワーハラスメントが社会的な問題として顕在化しています。職場におけるハラスメント対策を実践するにあたり、経営者としてまず、**パワーハラスメントとは何か**を十分に理解することが重要です。

過去3年間に、従業員からパワーハラスメントに該当する相談を受けたことがある企業(n=4,587)



36.3%

過去3年間に、パワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員(n=1,000)



32.5%

出典:「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(厚生労働省・平成28年度)

パワハラ3要素(職場におけるパワーハラスメントの定義)

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

※左記3つの要素をすべて満たすもの

パワハラ6類型

①身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。丸めたポスターで頭を叩く。



②精神的な攻撃

同僚の目の前で叱責される。他の職員を宛先に含めてメールで罵倒される。必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。



③人間関係からの切り離し

1人だけ別室に席をうつされる。強制的に自宅待機を命ぜられる。送別会に出席させない。



④過大な要求

新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事まで押し付けられて、同僚は、皆先に帰ってしまった。



⑤過小な要求

運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。



⑥個の侵害

交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。



※過度にパワハラを恐れ、十分な注意・指導ができない職場環境とならないよう、「業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたらない」ことを法人内で共有し、適切な教育のあり方について考えることも大切です。

出典:WEBページ「あかるい職場応援団」(厚生労働省)

2 パワーハラスメント 防止措置の義務化



労働施策総合推進法等の改正・施行にともない確実に対応しなければならない事項について確認し、実務的な対応を担当する職員等と共有しましょう。

施行期日
(パワーハラスメント関係)

常時使用する従業員の数が**101人以上**の社会福祉法人・・・**2020年6月1日**
常時使用する従業員の数が**100人以下**の社会福祉法人・・・**2022年4月1日**



実務対応のポイント（事業主の義務）※一部抜粋・整理

1 労働者への周知・啓発(管理監督者含む)

- ◎職場におけるパワーハラスメントの内容およびパワーハラスメントを行ってはならない旨の**方針を明確化**し、周知・啓発すること
- ◎職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者を厳正に対処する旨の**方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定**し、周知・啓発すること

2 相談体制の整備※1

- ◎**相談窓口をあらかじめ定め**、周知すること
- ◎相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること(マニュアルに基づき対応する、相談窓口の担当者に対し研修を行うなど)

※1 その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい

※2 行為者の謝罪、労働条件上の不利益の回復、メンタルヘルス不調への相談対応etc

※3 必要な懲戒、関係改善のための援助、引き離すための配置転換等etc

3 事後対応

※相談の申し出があった場合

- ◎相談者および行為者の双方から事実を確認すること
- ◎【事実確認できた場合】被害を受けた労働者に対する配慮のための措置*2、行為者に対する措置*3を適正に行うこと
- ◎再発防止に向けた措置を講ずること

4 その他

- ◎相談者・行為者等のプライバシーを保護すること
- ◎労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し**相談をしたことなどを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨**を定め、周知すること

詳細は下記よりご確認ください。

【対応マニュアル】

パワーハラスメント
対策導入マニュアル(厚生労働省)



【関連通知等】

職場におけるハラスメントの
防止のために(厚生労働省)



【ハラスメント裁判事例、他社の取組等】

あかるい職場応援団(厚生労働省)



3 ハラスメントがもたらす経営リスク

ハラスメントの防止に向けた対応は、被害者をなくし、職員の心身の健康を守るために、法人全体で取り組むべきものですが、経営者としては、ハラスメントについて、人材流出、職員の仕事に対する意欲の低下などのリスクがあることを理解することが求められます。さらには、法人に対する否定的な評価や評判が広まることによって、法人の信用やブランド価値が低下し、人材確保がより困難になってしまうといった、法人経営に大打撃を与えるリスクがあることを認識しておくことも重要です※。法令において求められる対策はもちろんですが、経営者として、ハラスメントがもたらすリスクを十分に理解したうえで、さまざまな職員の価値観に耳を傾けながら、すべての職員が十分に能力を発揮することのできる職場づくりに向けた対策を法人全体で継続的に検討・展開しましょう。

※法令に違反している事業主に対し、勧告に従わなかったときは、その旨を公表することができることとされています

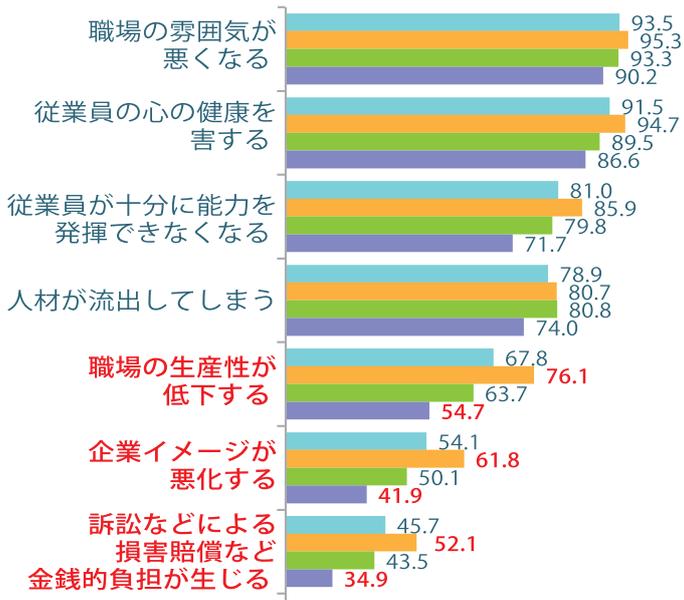
POINT

予防・解決に向けた取組を考えていない企業は、パワーハラスメントのリスクについて、生産性低下、法人イメージ悪化に関する認識が低い

POINT

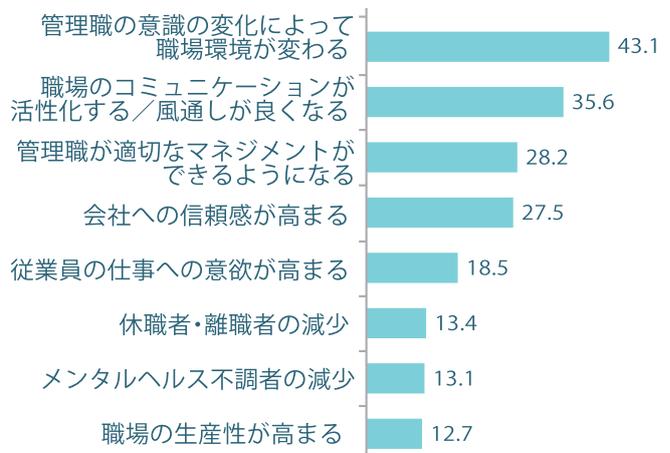
予防・解決に向けた取組は、管理職の意識の変化やコミュニケーションの活性化などの副次的効果があると多くの企業が実感している

パワーハラスメントが職場や企業に与える影響 (企業としての認識) (一部抜粋・整理)



■ 全体(n=4,587)
 ■ 予防・解決のための取組を実施している(n=2,394)
 ■ 現在実施していないが、取組を検討中(n=1,013)
 ■ 特に取組を考えていない(n=1,160) (対象:全回答者、単位%)

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めた結果、パワーハラスメントの予防・解決以外に得られた効果 (複数回答) (一部抜粋・整理)



(対象:パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業(n=2,394)、単位%)

出典:「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(厚生労働省・平成28年度)

ハラスメント防止に向けて経営者に求められる役割

経営者として、ハラスメントがもたらす経営リスクを認識し、その予防・解決に向けて強いリーダーシップのもと取組を推進するとともに、上司が部下に、先輩が後輩に、適切な指導・育成を行うことができる風通しの良い職場づくりに向けて、全職員で課題を共有し、法人全体で継続して取り組むことが重要です。



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

2020年4月発行

発行:全国社会福祉法人経営者協議会 福祉人材対策委員会

東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル