

「パワーハラスメント」について

(公財)松原病院

(独)労働者健康安全機構 福井産業保健総合支援センター

(株)ストレスサポートセンター

(医)福井心のクリニック

(医)菜の花こころのクリニック

(公社)福井被害者支援センター

(公社)認知症の人と家族の会福井支部

松原六郎

新たな取り組み

- 就業規則を改め、パワハラ禁止と懲罰規定についても明記。
- 匿名通報を受け付ける相談窓口を設置。
職場の同僚や家族ら第三者の相談も受け付ける。
- 「360度アンケート」を導入
所属長としての行動改善につなげるため、管理職以上を対象に上司や部下など様々な立場から評価するアンケートを導入

心的外傷後ストレス障害(**PTSD**)

事故、事件、災害

急性ストレス反応(**ASD**)

→ 心的外傷後ストレス障害(**PTSD**)

PTSDの3大症状

1) 再体験（想起）

外傷的体験が、意図しないのに繰り返し思い出されたり（フラッシュバック）、夢に登場したりする。

2) 回避

体験を思い出すような状況や場面を、意識的あるいは無意識的に避け続ける。感情や感覚の反応の麻痺。

3) 過覚醒

交感神経系の亢進。音に敏感、不眠やイライラ。

P T S D の症状（慢性）

- I. 回避傾向
引きこもり、窓際族
逃避ぐせ
- II. 信頼関係が持てない 疑心
- III. 心身症症状 不定愁訴
- IV. 慢性ストレス反応
自傷 嗜癖

サバイバース・ギルト (生存者の罪悪感)

自分以外の人間が悲惨な道筋をたどったのに、自分はまぬがれたということは、被災者にとって大きな心理的重荷となる。

とくに肉親を亡くした者、悲惨な死を目撃した者は、自分が生命を賭けて救おうとしなかったとか、死に行く人の求めに応じきれなかったと罪の意識を抱く。

安全配慮義務

労働契約法第5条

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」

安全配慮義務の範囲

1. 健康配慮義務
 - イ、健康診断
 - ロ、労働時間管理
 - ハ、メンタルヘルス対策
2. 職場環境配慮義務
 - ハラスメント対策

下請企業や派遣社員にも義務を負う

安全配慮義務を果たすための対策

1. 労働環境の整備
2. 安全衛生教育の実施
3. 安全装置の設置
4. 社員の健康管理
5. 産業医との連携
6. 相談窓口の設置

職場の主なハラスメント種類

- パワーハラスメント(パワハラ)
- セクシャルハラスメント(セクハラ)
- マタニティハラスメント(マタハラ)

「パワーハラスメント(パワハラ)」の定義

「同じ職場で働く者に対して、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をいう。」

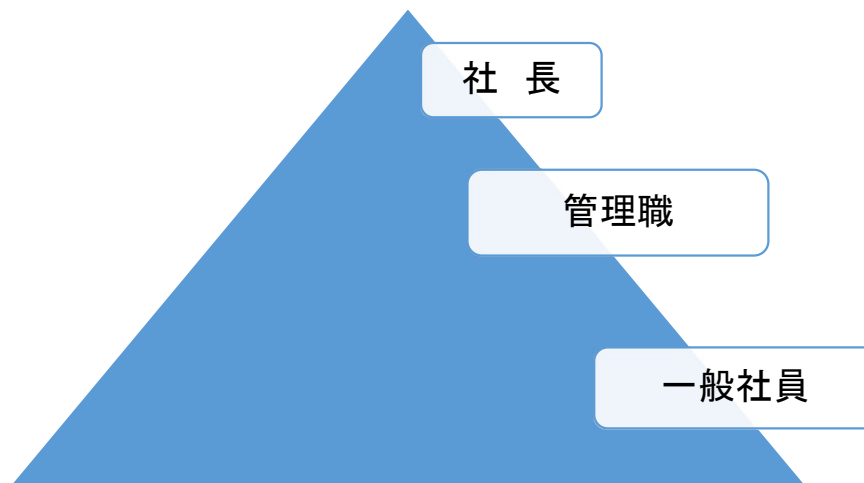
(平成24年1月に厚生労働省のワーキンググループが定義。)

パワハラの要件

1. 職場内の優位性がある
2. 「業務の適正な範囲」を超えている
3. 精神的・身体的苦痛を与えている又は職場環境を悪化させている

職場内の優位性

- 「職務上の優位性」「専門知識の優位性」「人間関係の優位性」
上司⇒部下、部下⇒上司、正規社員⇒非正規社員 など



※同じ職場で働く者同士以外にも、例えば、顧客から取引上の力関係などを背景に、従業員の人格・尊厳を侵害する行為がなされるケースがある。

「業務の適正な範囲」かの具体的な判断

1. 行為が行われた状況
（場所・周りの環境・行為の仕方）
2. 行為が継続的かどうか

※受け止め方によっては、不満を感じたりする指示や注意・指導があったとしても、これが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワハラにはあたらない。

本人のパワハラ認識の有無

本人にパワハラを受けている認識がなければ、それでいいのか？

- ・職場環境が悪くなる
- ・パワハラをしている人に対しての見方が悪くなる
- ・パワハラをしている人に対して萎縮するようになる
など

パワハラの類型

1. 身体的な攻撃(暴行・障害)
2. 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
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
(業務の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや与えないこと)
6. 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

パワハラの具体的な内容

- 業務に関係のないいじめ（容姿や性格等に対する悪口など）
- 仕事上で行き過ぎた指導
- 仕事の評価に関する侮辱的な言動
- 配置転換や降格処分が人事権乱用にあたる場合
- 過剰な退職勧奨 等

パワハラをするタイプ

- イライラしやすい、言動が粗暴なタイプ
- 上下関係に強いこだわりがあるタイプ
- 共感性が欠如したタイプ
- 考え方に柔軟性がなく、コミュニケーション能力が低いタイプ
- 完璧志向やこだわりが強いタイプ
- 自分より有能な人を攻撃するタイプ
- 業績UP等を会社から言われ、追い詰められ余裕を失っているタイプ
- 責任感が強いタイプ など

従業員の4人に1人がパワハラを受けた？

- 厚生労働省の調査結果によると
従業員の4人に1人が過去1年間にパワハラを受けたと感じた。
また、年齢や職種によって回答に大きな差はなかった。

パワハラは決して上司からの行為に限らず、働く人の誰もが関わりうる可能性があると考えられる。

2・6・2の法則（パレートの法則）

集団やグループを構成すると、自然発生的にこのような内訳になる。

1. 上位2割・・・実績・生産性が高く積極性に優れた優秀なグループ
2. 中位6割・・・上位にも属さない平均的なグループ
3. 下位2割・・・実績・生産性が低く積極的に行動しないグループ

イラツと対処法

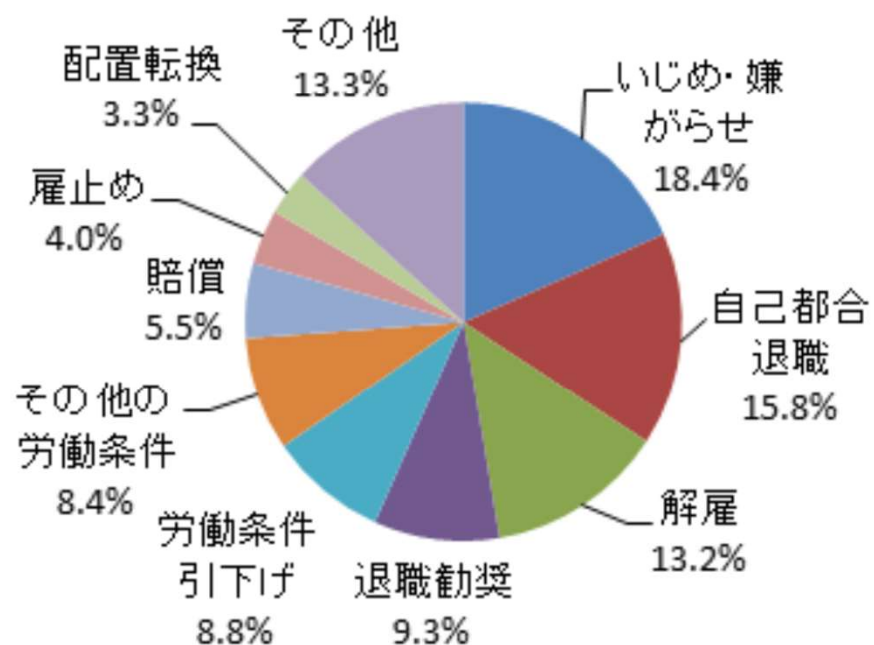
1. 深呼吸をしてみる
2. 1・・・6まで数えてみる
3. トイレに行ってみる
4. 1日経ってから指導する
5. 相手のことを思いすぎない
6. 美味しいものを食べる

社員の指導

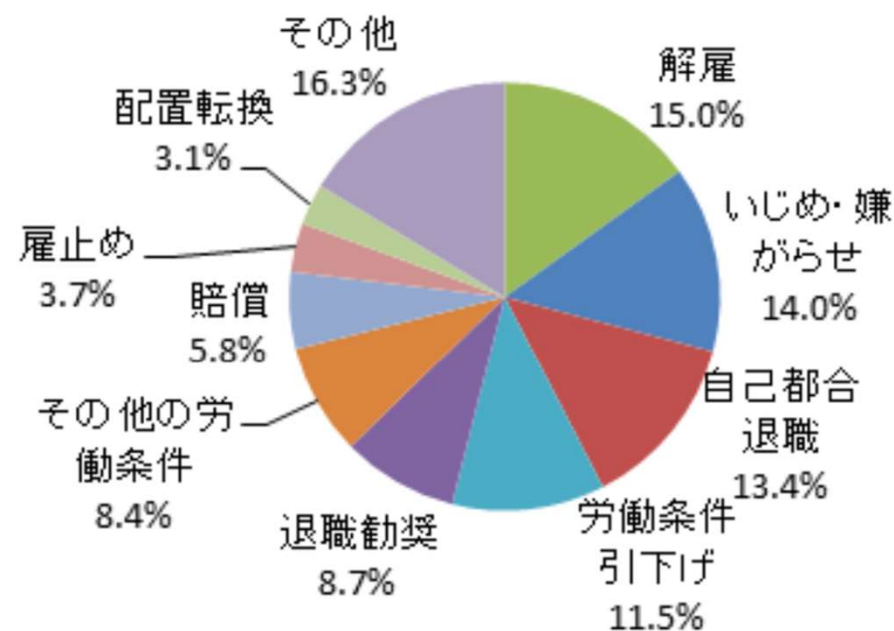
- 指導は感情的にしても効果ないので、淡々と行う。
- 指導するときは、具体的に指摘して改善をしてもらうように伝える。
- 指導を受けた社員名、指導日、指導の具体的内容、指導者名等を書面で記録する。
(指導した内容を確認して、指導を受けた社員に署名してもらう)

福井労働局個別労働紛争相談の内訳1

平成25年度
民事上の個別労働関係紛争相談の内訳

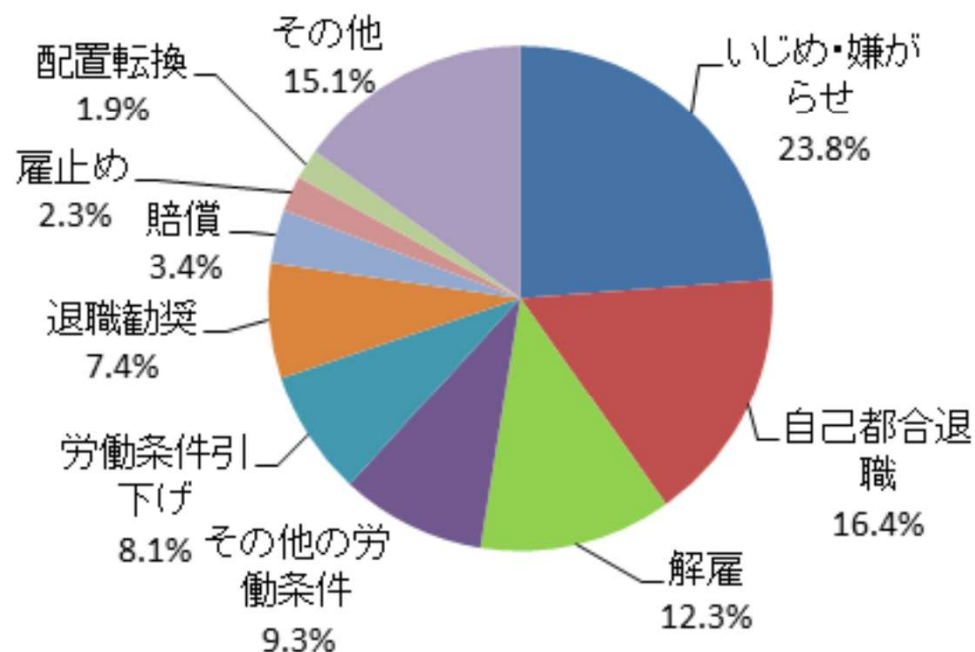


平成24年度
民事上の個別労働関係紛争相談の内訳

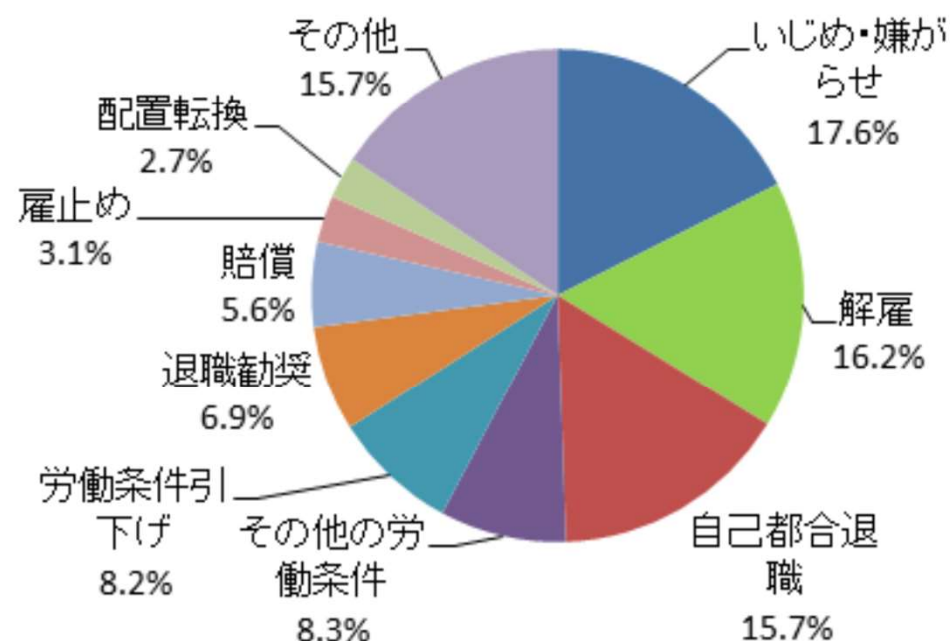


福井労働局個別労働紛争相談の内訳2

平成26年度上半期
民事上の個別労働関係紛争相談の内訳



平成25年度上半期
民事上の個別労働関係紛争相談の内訳



パワハラによる会社の損失

- 社員の心身の健康を害する
- 職場環境を悪くする
- 本人のみならず周りのモチベーションが低下する
- 生産性の低下
- 十分に能力発揮ができない
- 企業イメージの低下
- 有能な人材の流出
- 裁判費用の発生（「不法行為責任」「安全配慮義務違反」） など

問題が発生したら

- 早急な対応をとる
- まずは、被害者の保護と心身の休養を最優先する
- プライバシーに最大限の配慮をし、二次被害が無いようにする
- 事実確認と原因を究明し、再発防止策をとる
- 加害者の教育訓練を継続的に行う

パワハラをなくすための組織的な取り組み

- 全職員に対するパワハラの講演・研修
- パワハラに対する組織の方針や取組について周知・啓発の実施
- 企業トップのメッセージを発信
- パワハラの予防・解決のガイドラインの作成
- 実態把握のためのアンケート実施
- パワハラ？というときに相談できる窓口を設置及び周知
など

ご清聴有難うございました。