

「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

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

「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。)

パワハラ防止法

- 「労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）」が2020年6月1日に施行された
- 当初義務化の対象だったのは大企業のみであったが、2022年4月1日より中小企業も義務化されることとなり、職場内のパワーハラスメント防止措置が全面施行となる

パワハラ要件

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

「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・指導があつたとしても、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。

パワーハラスメントが起こったら

もし、行為者になったら……

- 社内での処分

懲罰規定(就業規則):「減給」「降格」「けん責」「出勤停止」
「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

- 民事上の責任として損害賠償を請求される

民事上の責任: (行為者には) 民法709条の不法行為責任
(会社には) 民法415条の債務不履行責任(安全配慮義務違反)
民法715条の使用人責任

- 刑事罰に課せられる

刑事罰: 名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等

⇒そして、社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

パワハラと指導の違い

- 指導は相手の成長を促したり、業務状況の改善を促す目的で、業務上必要性が明確な指示やフィードバックを行う行為であり、その結果相手が職責を果たせたり、業務状況が改善することをめざして行う
- 一方、パワハラの場合は、相手をバカにしたり自分の思い通りにすることを目的とし、人格の否定など業務の適正な範囲を超えて威圧的な態度や否定的言動を取ったり、技能に合わない過剰な量や内容の業務を指示し、結果として相手の心身を傷つけたり、職場環境の悪化や退職につながる行為を示す

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

パワハラの種類

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。

イラツと対処法

1. 深呼吸を試してみる
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

アンガーマネジメントの方法

1. 怒りを静める「6秒ルール」
2. 怒りを点数化する
3. 怒りがわいたら、その場から離れる
4. 「〇〇すべき」という価値観を捨てる

アンガーマネジメントは技術的なものなので、練習をすれば誰でも身に付けることができます。大事なのは、知識として終わらせるのではなく、日常生活の中で繰り返し実践していくこと。3日でもアンガーマネジメントを意識して実践すれば、きちんと記憶に残るため、思い出すことができます。そして思い出すことができれば、練習を続けることができます。もし自分の怒りに手を焼いているようならば、ビジネススキルのひとつとして練習してみてもいいでしょうか。

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)

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

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。

PTSDの症状（慢性）

- I. 回避傾向
引きこもり、窓際族
逃避免ぐせ
- 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