

CSPユニオン

パワハラ対策を学ぼう！

加害者にも被害者にもならないために

Ver.1

職場のパワハラ(パワーハラスメント)は近年、各機関への相談が増加し、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害等での労災保険決定件数が増加しているなど、社会的な問題として顕在化してきております。当組合への労働相談もパワハラに関する相談が多数を占めています。ここでは**パワハラの種類、パワハラへの対策**を簡単ではありますがまとめました。

パワーハラスメントの6類型

(厚生労働省「あかるい職場応援団」より引用)



①身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなど身体への直接的な暴力胸ぐらを掴む、警棒で叩くなど



②精神的な攻撃

侮辱、脅迫、暴言などの精神的な暴力大勢の社員の前で叱責される、バイキン扱いするなど



③人間関係からの切り離し

一人だけ席を離される、無視されるなど



④過大な要求

過大な業務を意図的に与える。明日までにレポート100枚作成しろ等



⑤過小な要求

④とは逆に意図的に過小な業務を与える夕方まで一枚の書類を読むだけでいい等



⑥個の侵害

家族の悪口を言う、身体や容姿を馬鹿にする、プライベートに干渉する等



いかがでしょうか？これらを理解して知らないうちに自分もパワハラに荷担し加害者とならないようにしましょう。また自分が受けた事がパワハラにあたるかどうかも理解できると思います。このようなハラスメントを受けた際はメモやICレコーダーで録音するなど記録を取る事が大事です。

パワハラへの対策



パワハラを予防するために

■ トップのメッセージ

企業のトップから全従業員が取り組む重要な会社の課題であることを明確に発信する。

■ ルールを決める

労働協約や労使協定などでルールを明確化する。罰則規定の適用条件や処分内容、相談者の不利益取扱いの禁止などを明確に定める。

■ 実態の把握

匿名での社内アンケート。産業医によるヒアリング

■ 教育の実施

全社員が受講しなおかつ定期的に行う研修の実施

■ 社内での周知・啓蒙

計画的かつ継続的に方針やルール、相談窓口などについて周知していく。

パワハラを解決するために

■ 相談や解決の窓口の提供

内部通報制度の周知、労働組合への相談。弁護士、社労士の事務所等

■ 再発防止のための取り組み

パワハラを行った者に対する再発防止研修の実施、パワハラ発生時のメッセージ配信、職場環境の改善

- 交通事故に遭い医者に全治〇〇と診断されて休む必要があったにもかかわらず出勤を強要された。
- 会社で運行する車を破損させた際に修理費の捻出を強要された。
- 有給休暇を申請するも「人がいないから仕方ないだろう」と言われ申請を却下され出勤を強要された。
- 事故を起こした際に「今度事故を起こしたら退職を検討します」という誓約書をかかされた。
- 交通違反の反則金を営業所全員の役職者(休みの人間も含む)で折半させられた。

上記はあくまで一例です。人権人格を無視した発言をせず配慮ある対応を心がけていく活動を行っていく必要があります。