2022年4月1日(金)

小栗キャップのNews Letter

税理士法人ＳＴＲ　代表社員・税理士　小栗　悟

名古屋本部　〒450-0001　名古屋市中村区那古野1-47-1　名古屋国際センタービル17F
TEL：052-526-8858　FAX：052-526-8860
岐阜本部　〒500-8833　岐阜県岐阜市神田町6-11-1　協和第二ビル3・4階
TEL：058-264-8858　FAX：058-264-8708
Email: info@str-tax.jp　http://www.str-tax.jp

パワハラとは何を判断基準とするのか

パワハラ防止法は2022年4月からは中小企業にも施行されます。事業主に対しパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じる義務を課した点に特徴があります。パワハラ防止法が求める措置に対応するためには就業規則等の服務規律に関する文書の整備、社内研修、相談窓口の設置などを行うことが求められます。パワハラに該当することとは何でしょう？

パワーハラスメントの代表的な言動の累計

パワハラに該当する例として以下の6類型が挙げられています。

①身体的な攻撃…暴行、傷害
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要・仕事の妨害
⑤過小な要求…業務上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仕事を与えないこと
⑥個の侵害…私的なことに過度に立ち入る

指針では、客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導についてはパワハラに該当しないとしています。ただしパワハラと合理的指導の間の境界線が難しいという問題があるので、さらに7つの要素をあげています。

ア、当該行動の目的
イ、当該行動を受けた労働者の問題行動の有無、内容、程度等の経緯、状況
ウ、業種、業態
エ、業務の内容、性質、
オ、当該言動の態様、程度、継続性
カ、労働者の属性や心身状況
キ、行為者との関係性

これらの要素を検討した上で業務上必要か相当な範囲かを判断することになります。

パワハラを勘違いしやすいケース

部下指導で注意を行うべき時に部下から「不愉快」ととらえられ、パワハラ被害を訴えられたらと思い注意ができなくなってしまう上司もいます。業務上必要な注意指導は行き過ぎとならぬよう上記の7つの要素を考慮して行うことが適切です。また、部下からであっても発言内容・態度によっては上司に対するパワハラも起こることがあります。研修などで労使双方がパワハラ防止意識を高めましょう。

社内コミュニケーションアンケートなどで上司との会話の取りやすさを聞いてみましょう