

大滝人事労務研究所便り

「パワー・ハラスメント」の基準は？

法的定義のないパワハラ

職権を使ったいじめや嫌がらせである「パワー・ハラスメント」(パワハラ)が、会社の業務に大きな影響を与えるようになってきました。社員の士気や会社の評判を落とさないように対策に乗り出している企業もありますが、「セクシュアル・ハラスメント」(セクハラ)と違って法的定義がなく、あいまいな基準が対応を難しくしています。

パワハラに関する裁判例

企業内で上司などから暴力や暴言、無視されるなどのパワハラ行為を受けて悩む社員は多く、年々増加傾向にあると言われています。2007年10月の医薬品販売会社社員の自殺について、東京地裁がパワハラとの因果関係を認めて労災と認める判決を出しました。

また、2008年7月には道路会社社員の自殺をめぐり、被害者がうつ病で自殺したのはパワハラが原因であるとして、遺族が慰謝料などの損害賠償を求めた訴訟の判決で、松山地裁は自殺との因果関係を認め、約3,100万円の賠償を命じました。裁判長は、上司による過剰なノルマ達成の強要や度重なる叱責は「違法と評価せざるを得ない」と指摘し、「自殺は予見可能だった」として会社の責任を認めています。

また、企業のトップがパワハラ体質であるために社員が相次ぎ辞めていく会社もあると言われており、パワハラに対する社会の見方は厳しさを増していると言えるでしょう

「パワハラ上司」のタイプ

- 1) 怒鳴るなどの威嚇をする「自己中心型」
- 2) 細かく指示する「過干渉型」
- 3) 自分の上司頼みで責任を回避する「無責任型」
- 4) 意欲に乏しく部下に負担をかける「事なかれ主義型」



世代間で認識にギャップも

パワハラについては、世代間の認識の差なども大きく、特に年長社員には先輩社員に怒鳴られながら仕事を覚えた経験を持つ人も多く、「部下に熱心に注文をつけて何が悪いのか」といった反応もあるようです。

暴力を振るう、到底達成できないノルマを課すなどの行為は典型的なパワハラですが、一方で、部下の成長を願って強く注意するといった行為がパワハラなのか、基準は受け止める側によってまったく変わってきます。ただ、パワハラ対策に真剣に取り組むことにより、必然的に、上司と部下の関係や、職場の雰囲気などが改善されていく可能性は大いにあると言えるでしょう。

「冠休暇」の活用で有給休暇取得を促進

有給休暇の取得促進を目指して

「プロジェクト休暇」や「アニバーサリー休暇」など、特別な冠をつけた有給休暇制度を設ける企業が目立ちはじめました。ワークライフバランス(仕事と生活の調和)向上の機運が高まる一方で、高まらない有給休暇の取得率向上のために、各企業で新たな促進策が打ち出されています。

国を挙げての取組み

有給休暇の取得率向上は、国も大きな課題として取組みを始めています。内閣府が2007年にまとめたワークライフバランスに関する「行動指針」では、有給休暇取得率を、2012年には60%、2017年には100%にまで引き上げることを目標にしています。

しかし、国を挙げてワークライフバランス向上への取組みを進めているにもかかわらず、有給休暇取得率は低迷したままです。厚生労働省の調査によると、2006年に企業が社員に与えた有給休暇は年平均17.7日。一方、社員の取得日数は8.3日と、有給休暇取得率は40%台にとどまります。

就業形態の変化によって正社員が減り、1人当たりの仕事が増えたことで、結果的に多くの職場で長時間労働を余儀なくされ、有給休暇が取りにくくなっているとも考えられます。また、同僚との競争や上司の評価を気にして積極的に休まない人も多いようです。

「冠休暇」の効果は？

過労死の増加などで社員の健康管理がより問われるようになった今、企業も社員に休みを取らせるために、様々な知恵を絞っています。

ある企業では、「プロジェクト休暇」を導入しました。これは、1つのプロジェクトが終わるたび、最低1日の有給休暇が取れる仕組みです。1つのプロジェクトに対して複数の人間で対応するため、個人の都合で休むのは難しいことから、プロジェクト終了ごとに同僚と調整しながら休むとしています。

また「アニバーサリー休暇」として、自分や家族の記念日に休むことを促進する企業もあります。導入したある企業では、有給休暇取得のための意識が高まることで、仕事を1人で抱え込まずに周囲と情報交換したり、効率的に仕事をする同僚のやり方を参考にしたりと、別の部分でも波及効果が出ているようです。

もっとも、新たな休暇制度を設けていても、休みやすいように人員や仕事を適正化することが重要であり、それなくしては休みたくても休めない現実が変わりはありません。国、企業、そして労働者が一体となった取組みを続けていくことが大切でしょう。

人材ビジネスコンサルタント・特定社会保険労務士 大滝岳光の9月予定

- ・9月3日 13時～17時 フロラシオン青山
人材育成セミナー（日本人材派遣協会）
「コンプライアンス事例検討」
- ・9月4日 10時～12時 都市センターホテル
派遣元責任者講習（日本人材派遣協会）
- ・9月12日 15時～17時 東実健保会館
派遣元責任者講習（日本機械設計工業会）
- ・9月17日 13時～17時 広島 八丁堀シャンテ
人材育成セミナー（日本人材派遣協会）
「コンプライアンス事例検討」
- ・9月29日 13時～14時半 都市センターホテル
派遣元責任者講習（全国放送関連派遣事業協会）
- ・その他の月・水・金
日本人材派遣協会 法律相談センター

～当研究所よりひとこと～

社労士事務所としての霞ヶ関事務所のほか、大滝人事労務研究所として池袋に事務所を開設してから半年が過ぎました。まだ実態としては、私の個人事務所の域を出ていないのですが、人事労務の研究の一環として研究所便りを出すことにしました。動機は顧問料だけいただいて、顧問料（私は、顧問の役割は何か問題がおきたときの保険だと思っていますが...）に見合ったサービスはしていない顧問先クライアントに対し少しでもお返しをしたいなと思ったからです。又、私が何をし、何を考えているかということをご様にお知らせすることも必要であるとも考えました。これから皆様の質問とか問題事例とかセミナー計画とかで徐々に内容を充実させていきたいとは思っていますのでよろしくお願ひいたします。（大滝）

研究所便りの編集をお手伝いさせていただきます。次号を楽しみにされるような内容の濃い紙面にしていきたいと思ひます。皆様のご意見、ご質問等お待ちしております。o(^-^)o （馬場）