

パワーハラスメント研修

Sample

弁護士・ニューヨーク州弁護士
紫牟田 洋志

パワハラとは？

* 法令上の明確な位置づけ、定義はない。

→しかし、判例上不法行為として損害賠償の対象になることは確立

→事例は増加傾向、法令上の位置づけも時間の問題か。

* Cf. セクハラ 男女雇用機会均等法 第14条

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

1. 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
2. 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

パワハラによる会社の損失は？

* 会社・部下を思っでの叱責・指導も

行き過ぎると逆効果

➤ パワハラを受けた人

→仕事への意欲や自身を失い、休職や退職

➤ 周囲の人たち

→パワハラを見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、
職場全体の生産性に悪影響

➤ パワハラを行った人

→パワハラを受けた人や周囲の人たちの生産性が低下することで業績が悪化し、社内での自身の信用を低下

→懲戒処分や訴訟のリスク

パワハラの行為類型

1. 暴行・傷害(身体的な攻撃)
2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
3. 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
4. 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(過大な要求)
5. 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(過小な要求)
6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

(職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告)

業務上の指導との線引きは？ (cont'd)

- ▶ 同部署の他の職員を含めて叱責のメールを送る。
- ▶ フォントを大きく、赤字にして叱責のメールを送る。
- ▶ 大勢の他の従業員の前で叱責する/悪口・侮辱する発言をする。
- ▶ 毎日、日報の報告を求め叱責を繰り返す。

企業研修・セミナーについては、 お気軽にお問い合わせ下さい。

* お問い合わせ先

紫牟田法律事務所

住所：福岡市博多区住吉1丁目2番25号キャナルシティ・ビジネスセンタービル9階

TEL 092-263-8705 / FAX 092-263-8706

URL：<http://www.smt-law.jp/>

受付時間：月曜～金曜 9:00～18:00

※土・日・祝日、夜間のご相談についてはお問い合わせください。

※出張相談にも対応しております。