

FirstGlobal メッセージ

siesta

2022.3月号 vol.224

発行元：〒540-0012

大阪府中央区谷町1-6-4

天満橋八千代ビル10階

(株)ファーストグローバルコンサルティング

F G C 社会保険労務士法人

代表取締役 品川典久

TEL 06-6910-3007 FAX 06-6910-3008

Email shinagawa@1gc.jp

URL <http://www.1gc.jp>

今月のトピックス

職場のハラスメント

今回は法改正のお話です。ご存知のように世間では様々なハラスメントが話題になっています。セクハラ、パワハラ、マタハラ、モラハラ。今では、消費者や客の立場を利用して、企業に対して、理不尽な要求や謝罪を強要する「カスハラ」、新型コロナ感染対策に伴い、ワクチン接種をしない人が、ワクチン接種を強要されたり不当な扱いを受けたりする「ワクハラ」などなど。どんな単語にでもハラスメントがつくのではないかと思うほどです。昨年の6月から、企業に対して、いわゆる「パワハラ対策」が義務付けられ、猶予が与えられていた中小企業も今年の4月から義務となります。新型コロナも落ち着き、ぼちぼち啓蒙目的の勉強会講師のご依頼も増えてきました（オミクロン株による感染拡大でまた停滞してしまいましたが）。概略だけ申し上げますと、パワハラの定義とは①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）②業務の適正な範囲を超えて行われること③身体的若しくは精神的に苦痛を与えること、又は就業環境を害すること、以上のすべてを満たすもの、となっています。典型例として、以下の6つの行為類型が職場のパワハラに当たり得る行為とされています。「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害」。ただし、上記の①～③の要素のいずれかを欠く場合であれば、職場のパワハラには当たらない場合があることに留意する必要があります。たとえば、遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をしたり、社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること、などはパワハラには該当しません。受け手の解釈の問題もあり、難しい面はありますが、管理者側がなんでもかんでも恐れて何も言えない、という実態もよくお見受けします。管理者側が最低限の知識を習得、理解し、自信をもって指導・育成をしてもらう必要性は大きいのではないかと思います。まずは管理職の教育から始めましょう。

< next >

オミクロン株の感染が急激に拡大しています。おそらく急激に低減していくでしょう。マスメディアは感染者数が落ち着いていた間に行政が手を打たなかったことを責めますが、あんたら、その時、10万円給付のことばかり言うてたやんか、と辟易してしまいます。