

会社、経営者を守る パワハラ、メンタルヘルス対策を！

セクハラ・パワハラということばを耳にするようになって、かなりの年数が経ちます。セクハラについての定義や社内での管理規定は早くから法整備されてきましたが、先月1月30日厚生労働省では、初めてパワーハラスメントというものについての定義付けをし、公表しました。

これは、いかに労働者からのパワハラ申告が多いかという現れそのものです。また、昨年12月26日、うつ病や適応障害、パニック症などメンタルヘルス不調による労災認定が激増したため、今までの基準を廃止し、新基準を設けたばかりです。このような状況となれば、経営者、会社としても、パワハラ防止、メンタルヘルス対策を至急に組織にルール化し、排除することをしなければなりません。今までの社長経営方針にそって、会社をもちたて、尽力してきてくれた頼もしい部下や社員たちを、ほんの一部の『勘違い社員』『自分大好き社員』から守ることも考えなければなりません。良かれと思って行っている業務指導や教育が、『いじめ』『ひどい嫌がらせ』を受けたと労働基準監督署に申し出て、労災認定などされることなど放置することはできないのです。

では、会社の対策は、どうすればいいのか？具体的なリスク回避策は？こんな内容の小規模セミナーを別紙のとおり実施します。お忙しい中とは思いますが、お気軽にご参加ください。

久保社労士法人では、経営者様、オーナー様、人事総務管理者様のお役にたつ情報を無料メールマガジンで発信しています！
まだ、お手元に届いていらっしゃらない方は、ご面倒ですが以下にお書き頂き、ファックスまたはメールでご連絡ください。

宛先 ファックス(06)6487-3960 [メールkubokimi@sr-kubo.jp](mailto:kubokimi@sr-kubo.jp)

御社名 () ご担当者様()

メールアドレス()



久保社会保険労務士法人
所長 久保 太郎

【2月は去る】といいますが今月も半ばとなりました。寒さの中にも、時折、春が近くなったことを感じる可能性があります。今まで経験したことがないような社会状況が広がるなか、これからの企業リスク回避は、先手先手の予防策が必要です。

会社、上司への不満を、赤のれんでお酒を飲んで、笑って、翌日またガンバルという時代は過ぎました。飲みにも誘っても、『飲まない』という社員もふえてきました(涙)！

そうであれば、自分の会社の大切な社員を守るためにも、就業規則、服務規程、懲戒規定を今のうちから整備し、安心して楽しく働ける職場環境づくりをしてください。

ご相談はいつでもどうぞ。