

こうすれば安心 就業規則

# 上司のためのパワハラ対策

パワハラをうまない

職場のコミュニケーションを

2012年度版  
経営レポート

## 久保 貴美

久保社会保険労務士法人 副所長  
厚生労働大臣認可 労働保険事務組合神戸国際労務センター代表

1958年 神戸市生まれ。神戸女学院大学卒業後、10年間企業に勤めた後、神戸市三宮で社会保険労務士事務所を開業。兵庫県労働保険事務組合会長（全国副会長）を務める久保太郎と夫婦で社労士法人（兵庫県社労士法人登録第1号）を運営し、18名のスタッフとともに上場企業から小さな会社まで、全国展開であらゆる業種、700社以上の顧問先の人事労務に携わってきた。社長、経営者の考え、方針、新規参入など事業活動の中で、正社員マンパワーと女子力、パート力、高齢者の仕事をバラセンス良く活かし、元気な現場づくりにおいて、高い評価が多く企業経営者から寄せられている。また、経営者、企業のための「職場で取り組むメンタルヘルス対策」では、ゆとり教育世代への仕事力アップのため、労働基準法、労働契約法のコンプライアンスの観点から指導し、実績をあげている。現在、神戸地方裁判所調停委員として多くの民事事件を担当している。

# 就業規則

このレポートは、企業で起こりがちな労務管理トラブルを基に、御社のトラブル防止や対策に対して情報発信をする事を目的としています。

# パワハラの定義を公表！

**平成24年1月30日 厚生労働省は、職場におけるパワーハラスメントの定義を初めて公表しました！**

厚生労働省は30日、職場におけるパワーハラスメントの定義を初公表しました。これに続き、3月までに問題解決のための取り組みかたをまとめる予定とされています。厚労省は昨年12月、メンタルヘルス不調による精神障害の労災認定の新基準を発表しました。

## パワーハラスメントの定義

**職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対し職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為**と定義しました。

なお、優位性とは、

職場における役職の上下関係のことではなく、当人の作業環境における立場や能力のことを指します。

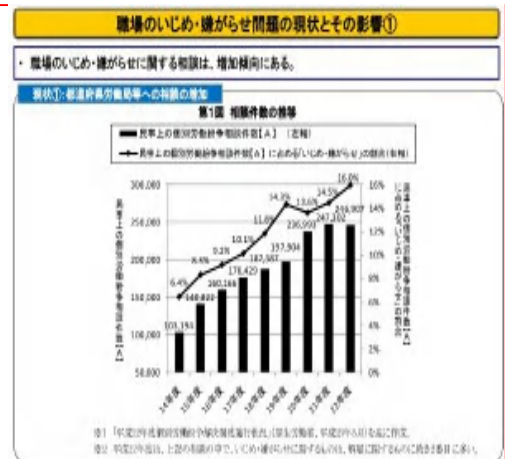
たとえば、部下が上司に対して

客観的になんらかの優れた能力があり、これを故意に利用した場合であれば、たとえ部下であっても上司に対するパワーハラスメント行為として認められるようになる。同僚が同僚に対して行ういじめも同じ仕組みとされました。

具体的なパワハラの行為とは

- (1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- (2) 精神的な攻撃（脅迫・暴言等）
- (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制、仕事の妨害）
- (5) 過小な要求（能力や経験から考えて相当程度低い仕事を命じたり、仕事を与えない）
- (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

ただし個別のケースをよく精査することが重要であり、あくまで傾向を示したものです。



## 会社に求められるパワハラ防止策

会社、企業へ求められる対応策は、(1) トップのメッセージ (2) ルールを決める

(3) 実態を把握する (4) 教育する (5) 周知する、

また、解決するために(1) 相談や解決の場を設置する (2) 再発を防止する が挙げられており、早期に職場でのパワハラ対策をルール化し、取り組むことが求められています。

## こうすれば安心、就業規則

テンプレートの就業規則では  
トラブルの防止はできません。  
ぜひ、専門家の解説をご覧ください。

トップのメッセージとしよう  
ルールを決めよう  
実態を把握しよう  
社員全員がパワハラは許さない意識をもとう

相談や解決の場を設置しよう  
再発を防止しよう

### 心理的負荷による精神障害の労災認定 新基準 12月26日！

心理的負荷による精神障害の労災認定 新基準を定めました。

精神障害の労災請求件数が大幅に増加し、労災認定基準が新たに定められました。  
この認定基準のポイントは、次のとおりです。

- 1 分かりやすい心理的負荷評価表（ストレスの強度の評価表）を定めた
- 2 いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することにした
- 3 これまで全ての事案について必要としていた精神科医の合議による判定を、判断が難しい事案のみに限定した

厚生労働省では、分かりやすくなった新基準を周知することにより、  
業務によって精神障害を発病した人の認定の促進も図っていくとのことです。。。。

社長、管理職 上司を守り 会社を元気にする！

パワハラについての、社会的な受け止め方が変わりました。

社長、経営者、管理職の立場にたつ方々には、当たり前な指導であったり、会社や売上、業績アップのために、当然なすべき仕事としてきたことも、その一部は、部下や職場では受け入れられないことが認められるようになりました。

「厳しい指導も愛情のウチ」

とはいなくなりました。仕事への根性をもとめても、ダメなんです。

むしろ、それが、パワハラなんだと労災としての認定を求められることも、労務リスクとして対策をする必要があります。会社のトップ、管理職者、上司から変えていかざるを得ません。

とはいえ、同じ職場で働く仲間です。よいコミュニケーションをもとに、信頼できる人間関係が作りあげられればこそ、業績の上がる元気な職場となるのです！

(気をつけよう！ NGな ことばや態度とは・・・)

お前なんかいつでもクビに出来る  
給与泥棒  
この仕事、君には向いてないよ  
必要以上にミスを追及する  
無視する・仕事を与えない

お前の存在が目障りだ  
俺は体育会系だ  
転職を考えた方がいいよ  
まさか、残業なんてつけないよな  
飲み会への参加・飲酒を強要する