

「健康で心豊かに長生きをしましょう。」

令和4年12月28日
#健康管理士 村山 章

最近、「ハラスメント」にまつわるケーススタディが盛んに取り上げられます。お互いに気を付けたいと思いますし、勉強会もやりたいと思います。以下に取り上げたパワーハラスメント(パワハラ)の他にセクシャルハラスメントやマタニティハラスメントなど、次々に焦点が当たっているようです。厚生労働省の埼玉労働局によると令和2年6月1日から職場におけるハラスメント防止対策が強化され、今年の4月1日から中小事業主に義務化されました。法律上也厳しくなっています。職場におけるパワハラとは①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたレベルで、③労働者の就業環境が害される場合を言うそうです。弊社就業規則には第69条ハラスメントの禁止行為としてパワハラに関しては①人格を傷つけるような暴言や身体的暴力行為を行うこと②仕事上のミスについて、一方的にしつこくまたは大勢の社員が見ている前で責め続けること③大声で怒鳴ったり机を激しく叩くこと④仕事を故意に与えない、など⑨まで具体的行為が書かれています。従業員は、ぜひ改めて読んでほしいです。会社を辞めるにあたって「顔も見たくないから給料を送って」は何回も言われました。仕事をしなければ生活が成り立たない人には、“顔も見たくない”という発想は生まれてこないと思います。共同生活には我慢も必要なのです。また、Aさん、Bさん、Cさんに言われたらセクハラにならなくて、同じことを言ってもDさんに言われたらセクハラだと感じる例もあると思います。つまり人間関係次第という例も多くなりそうで、ハラスメントの判断は難しいです。顧客による不当・悪質なクレームなど、いわゆるカスタマーハラスメントから従業員を守ることも必要になります。顧客という優越的な関係を盾に悪質な要求や理不尽なクレームを浴びせる行為に対しては、前もって具体的事例を想定した対策が重要になります。