

社長及び人事労務担当者 殿

令和3年 9月特集号（不定期）

羅針盤

人事労務サポート情報

企業の発展と社員の元気を支援する信頼の事務所

編集・発行

社会保険労務士法人 人事サポート
労働保険事務組合中小企業賃金労務研究会
所長 山崎 和男
〒311-0105 茨城県那珂市菅谷 3385-1
TEL 029-295-6679 / FAX 029-295-6432
E-mail yamazaki@romu.co.jp

一 経営者・総務担当者のための事務所ニュース

この事務所ニュースは、当事務所の顧問先、関与先及びお名刺交換等させていただいた方に配信させていただいております。配信が不要な方は、ご連絡ください。ストップいたします。

人 | 事 | 労 | 務 | 最 | 新 | 情 | 報 | 2021年9月2日号（不定期配信）

<はじめに>

年齢が概ね50歳以上の方は、小さいころに、アニメ「みなしごハッチ」を見ていた記憶があると思います。スズメバチがミツバチの巣を攻撃し、女王バチが逃れます。ハッチは女王バチ（母親）を探しに旅に出て、苦難の末に出会えるという筋書きです。

春先から自宅の軒先の工具箱の側面に足長バチが巣を作りました。段々巣が大きくなり、卵や働きバチが増えてきました。妻がハチに刺されてしまい、撤去するかどうか悩んでいた8月の後半に事件が起きました。

夕方になり、何気なくハチの巣を眺めていると、スズメバチが1匹、足長バチの巣にやってきました。働きバチは驚くことに、すぐに全部逃げ出してしまう、近くを飛びながらハチの巣を見守っていました。スズメバチは、卵などを悠々と食い散らかしていました。まさに弱肉強食の世界でした。

みなしごハッチのようにスズメバチと戦おうとするハチは、残念ながら皆無でした。威圧感は半端ないです。

10分程度でスズメバチは帰っていき、働きバチは巣に戻って一生懸命に、巣を直そうと働いているように見えました。巣が復活するような感じでしたが、それから1週間ほどたち、巣は廃墟となりました。

巣の近くにナスが植えてありますが、なんとそのナスに働きバチが無数に集っていました。



廃墟となった巣

ナスに集まるハチ



ハチの巣を人間社会、スズメバチをコロナと見立てると、まさに我々の人間社会に当てはまります。

また、ハチの巣を日本、スズメバチを中国と見立てると、まさに我々の日本に当てはまります。そうならないように人間は、知恵を出す必要がありますね。
考えさせられるハチの行動でした。

以上、6年1組 山崎和男 夏の日の思い出

1. パワハラ防止法の概要

労働施策総合推進法が改正され、2020年（令和2年）6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました。パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました。

なお、中小企業においては、2022年（令和4年）4月1日から義務化となります。

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる、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ものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、

パワハラに該当しません。

中小企業の場合、パワハラは事業主自身又は幹部社員に多く見られますのでご注意ください。笑ってるあなたですよ。

事業主及び労働者の責務

事業主は、以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務として法律上明確化されました。

【事業主の責務】

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身（法人の場合はその役員）がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
 - 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること
- ※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

注1 事実確認ができた場合

注2 事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
注3 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

2. パワハラチェックリスト

次のチェックリストを事業主又は幹部社員自身が回答してみてください。すぐにパワハラだと認定はできませんが、該当する項目が多いほど、パワハラ行為をしているということになります。ご自身の反省が必要です。一発でアウトのものもあります。

パワハラの基準は事業主が思っているより低いものです。特に従業員の定着率が低い場合は、パワハラが起きている可能性があります。

<職場環境チェックリスト>

- ①部下を60分以上連続で指導したことがある
- ②部下を立たせたまま指導することがよくある
- ③部下を指導する際、机を叩いたことがある
- ④部下を指導する際、物を投げたことがある
- ⑤部下を指導するときは、ほとんどの場合、個室ではなく一般オフィスで行う
- ⑥指導メールには同じ部署全員や他部署関係者もCCに入れる
- ⑦「〇〇さんはパワハラよくしますからね」「それパワハラですよ」と冗談を言われたことがある
- ⑧「その指導は行きすぎではないか」「厳しい指導はほどほどにしたほうがよいのではないか」と同僚や上司から言われたことがある
- ⑨部下を指導して部下が泣いたことがある
- ⑩部下を「お前」と呼んだことがある
- ⑪部下に対して（ニュアンスは別として）「バカ」「アホ」「死ね」「クズ」と言ったことがある
- ⑫部下に対して「給料泥棒」「君は会社にとっていらぬ」「役に立たない」等の発言をしたことがある
- ⑬部下が精神疾患にかかったことがある
- ⑭配属6か月以内に部下が退職したことがある
- ⑮休日に（休日中に対応が必要な）仕事のメール・チャットや電話を部下に行うことがある
- ⑯飲酒は鍛えれば（飲む量を増やせば）飲めるようになると思う
- ⑰部下の私生活について注意をすることがある
- ⑱仕事は上司から盗んで覚えるものだ
- ⑲「パワハラ」被害等を主張する若者の考えについては正直理解ができない
- ⑳部下に意欲や能力がないと感じることが多い
- ㉑部下が自分に対して反論や異論を述べたことはほとんどない
- ㉒正直、「パワハラ」等の言葉がなかった昔の時代のほうがよかったと思う
- ㉓納期が近づいても部下に任せて先に帰宅することがよくある
- ㉔顧客からクレームがあった際に、部下と一緒におわびをしたことがない（クレームがない場合は「いいえ」）
- ㉕部下には義務を果たしてから権利（有給休暇、残業代等）を主張してほしい
- ㉖台風が会社付近を直撃しても、電車が動いていれば（道路が通行できれば）出勤するのは当然である
- ㉗顧客のために徹夜が必要ならば徹夜をするのは当然だ
- ㉘部下を褒めると現状で満足してしまうので褒めることはしない
- ㉙忘年会等で新入社員が芸を披露するのは当然だ
- ㉚顧客の理不尽な要求に苦しむ部下がいても、それは致し方ないことである