



近時の労務トラブルNO.1 パワーハラスメント 自社は大丈夫？

最近、世間ではスポーツ団体等の騒動によりにわかにパワーハラ問題が脚光を浴びています。当事務所に寄せられた相談などを参考に、もう一度この問題についてご紹介しておきます。

●パワーハラを受けたら当事者が主張すれば即パワーハラなのか？

職場のパワーハラメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、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」と定義されています。

つまり、個人の受け取り方によっては業務上必要な注意などに不満を感じたりするときでも、それが業務の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラには

あたらないということとです。

被害者の受け止め方を基準に判断するセクハラ認定とは違いがあります。したがって、会社はパワーハラ被害の訴えがあつたとしてもまずは落ち着いて当事者双方にヒアリングするなどしてパワーハラにあたるかどうか慎重に見極める必要があります。

●パワーハラ予防には何が有効なのか？

パワーハラ予防には社員研修を丁寧に繰り返すことが一番です。そもそも自身の言動がパワーハラにあたるかどうか自覚している人は稀で

あり、まずはパワーハラについて改めて社員に考えてもらうための研修は予防策として必須のものといえるでしょう。

研修は抽象論に陥らないようにケーススタディを盛り込んで具体的に取り組むことが有効ですが、単に「あれをやつてはいけない、これをやつてはいけない」というような「べからず集」だけになつてしまうと本質を見失つてしまいがちです。

問題はなつていない、言い方や外見上のことではなく、本来の業務を逸脱した言動であることです。

一つの手順ミスが命の危険に直結する製造現場で厳しい言葉が飛び交うことはあるとしても、同じことがデスクワークの職場で通用するとは限りません。会社ごとに自社の業務内容をふまえて社員間の認識をそろえることを心掛けた取り組みが必要です。



介護施設の夜間業務

【宿直勤務】

介護施設などでは夜間シフトとして宿直者を置いている例がよくあります。

宿直業務に対する賃金は、通常の労働に対する賃金より安く抑えられていることが多いのですが、そのためには労働基準監督署において宿直勤務許可を得る必要があります。

◆宿直勤務許可申請のポイント

- ①宿直に入る前に通常の労働を行っていること。
- ②通常労働から完全に解放された後であること。
- ③常態としてほとんど労働をする必要のない勤務であること(軽度かつ短時間作業は可)。

【泊まり専門員】

通常の労働は行わず上記の宿直と同じような業務のみを行う労働者(いわゆる泊まり専門員)については、別の種類の許可(監視断続的労働に従事する者に対する適用除外許可申請)を取る必要があります。こちらの許可は原則労働者ごとに行う必要があるため、新たに泊まり専門員の方が入社される度に個別に許可申請が必要です。

今年の災害の雑感



猛暑に地震、次々訪れる台風など“史上初”のオンパレードでした。特に先日の台風21号は雨も風も、体験したことのないような激しいものでしたね。

壁一面ガラス張りである段は明るく開放的な当事務所からの眺望は、瞬間に一変し、看板が倒れ家の屋根が飛ばされ、木

木が雨風に大きくしなる凄まじい光景が繰り広げられ恐怖に震えました。当地の先人達が、楠正成公の守護地だと語るほど南河内の地は非常に災害の少ない地です。それゆえに油断があつたことを反省し、“備えあれば憂いなし”を心がけていきたいものです。

被災された方々、災害の影響で休む間も無く復興やお仕事に追われていらっしゃる方々にお見舞い申し上げます。(木下)