

中小企業の強い組織づくりをプロデュースする・・・

ひとときレター

2018
Jul
文月

人事労務マネジメントひととき
リガーレひととき株式会社

〒460-0003
名古屋市中区錦3-1-30錦マルエムビル6F
TEL:052-684-4020
FAX:052-684-4030
e-mail: info@hito-to-ki.jp



暑中お見舞い申し上げます。いつも格別のお引き立てにあずかり、誠にありがとうございます。
連日の酷暑ですが、皆様にはご健勝のこととお慶び申し上げます。
さて、弊所では右記の予定で夏期休暇を実施させていただきますので、ご了承のほど
よろしくお願い申し上げます。

夏季休業期間
8/13(月)～15(水)



時事問題から考える 職場のパワハラ

近年、職場では様々なハラスメントが増加傾向にあると言われていています。今回取り上げた「職場のパワハラ」についての定義は、以下にまとめましたが、現実的には、相手の感じ方によって判断されるので、明確な線引きが難しいものです。しかし、このようなハラスメントは、人権やメンタルヘルスなどの問題以外にも、職場の人間関係の悪化や士気の低下、さらには事業者の安全配慮義務違反が問われるなど、職場に与える影響は非常に大きいものがあります。また、最近では、パワハラにより労災補償や公務災害認定を受けるケースも増えています。そこで今回、パワハラ問題についてまとめてみました。

定義

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

【ポイント】業務の適正な範囲とは、「目的」と「手段」の2つを適正な範囲内にすることです。

目的

適正 部下を成長させて業績を上げたい
逸脱 生意気な奴だ。つぶしてやろう！

手段

成長を促す叱咤激励の言葉がけ
暴力をふるって圧力をかける

注意

そもそも目的が逸脱している場合は、パワハラと判断される可能性が高くなります。実際には、目的は適正でも手段が逸脱しているケースが多いようです。そこで、「適正な手段」の判断基準は、「**同様の知識・経験を持った管理職に置き換えて**」「**他の手段をとることができたかどうか**」の2点です。

6つの類型

※典型的なものであり、すべてを網羅するものではないことに

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)



明かな逸脱

- ④ 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(過大な要求)

- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)

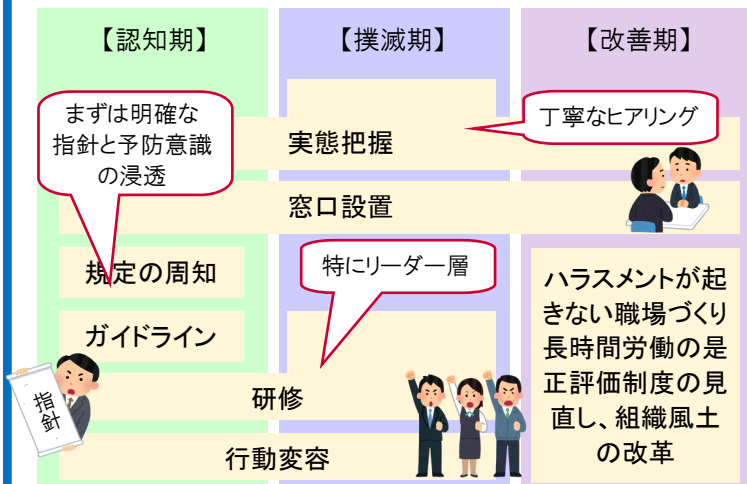
どこまでが
離れた程度
の低い仕事
を命じるこ
とや仕事
を与えない
こと(過小
な要求)

- ⑥ 私的な事に過度に立ち入ること(個の侵害)

業種や企業文化の影響を受け、行為が行われた状況や行為の継続性によっても判断が左右されるため、職場での認識をそろえ、その範囲を明確にすることが望ましいです。

対策1

対策手順は次の3つのステップです。ただし、初期の「認知期」であれば予防策がメインですが、「撲滅期」以降は弁護士等の支援が必要となる深刻なケースも。



対策2

指導のつもりがパワハラに?! そうならない為に「2つの違いを知る」です。

	パワハラ	指導
目的	相手を馬鹿にする排除する 自分の思い通りにしたい	相手の成長を促す
必要性	業務上必要ない	健全な職場環境維持のために必要
態度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受容的、見守る、自然体
タイミング	相手の状況や立場を考えない	受け入れ準備ができているときに
感情	いらいら、怒り、嘲笑、不安、嫌悪感	穏やか、暖か、きりつとした、好意
結果	部下の委縮、退職、環境悪化	部下が責任をもって発言、行動する、職場に活気あり

出展:厚生労働省「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」、ストレスケアコム、株式会社クオレ・シー・キューブ

社員一人ひとりが個性talentを活かし組織teamの目標達成のために力を尽くし強い意志で未来willを築いていく

表面で取り上げた「職場のパワハラ」は、上司から部下だけでなく、同僚間や部下から上司へも発生しています。つまり、働く人の誰もが当事者となり得るのです。そこで、職場の一人ひとりが、また組織全体としての予防・解決への取り組み方法を一部ご紹介します。

全体対応

チームビルディング研修



チーム一丸となって取り組む、それこそが組織の理想の姿です。その必要性を体感できるのが『マシュマロチャレンジ』です。

楽しくゲーム感覚で取り組んだ後、とても深い気づきが得られるオスメの研修です。



リーダー研修

組織運営のカギを握るリーダー層が指導・支援者としての役割を正しく認識することが重要です。

また部下のタイプに合わせた叱り方や褒め方などのノウハウを学ぶ場です。



個別対応

ハラスメント加害者の多くに共通しているのが、感情のマネジメントが上手くいかない、という特徴です。そこで、感情的な人と付き合っていくためのコツを以下にまとめました。

【感情的な人への対処方法】

- ①小さな声でゆっくり話す
 - ②機嫌のいいタイミングを見つける
 - ③時間を置く、距離を置く
 - ④「裏の感情」に配慮する
 - ⑤相談に乗る、理解する
- 職場では感情的になったら負け！と肝に銘じる

＝最近頂いた顧問先の企業様からのご質問の中で、今回は以下の2つを取り上げ、法令上・経営上のポイントをまとめました。＝

質問コーナー①「試用期間について」

一般的に採用時にある一定の試用期間を設けますが、その取扱いについて以下の2つのご質問でした。

Q1: 試用期間の長さは？

A1: 多くの会社では3ヶ月と定めていますが、上限についての法律の定めはありません。

しかし、この期間は仕事に対する本人の適性や能力を見極めるためのものであり、そのために必要な期間としての客観性・合理性が求められます。

Q2: 試用期間中の解雇は？

A2: 2つのパターンで説明します。

①試用開始から14日以内での解雇→客観的合理的な理由があり社会通念上相当と認められる場合
※何の理由もなく自由に解雇できるわけではない

②試用開始から14日を超えての解雇→少なくとも30日以上前の予告が必要(予告の日数が30日に満たない場合は、不足日数分の平均賃金。(解雇予告手当)を支払う必要あり)

<まとめ: 試用期間の取扱いポイント>

★雇入れから14日以内に適性を判断することで、解雇予告手当の支払リスクが軽減

★試用期間中についても、適性な労務管理が必要(最低賃金クリア・割増賃金の支払い・社会保険の適切な手続き)

★改善の機会を与えること

★相手が納得しない場合には金銭解決が必要な場合も

質問コーナー②「奨学金返済手当？」

奨学金を借りている学生が増えつつあるなか、この手当の導入についてもご質問頂きました。

確かに大手企業では、この手当の導入が進んでいます。あおぞら銀行でも奨学金返済手当を新設したようです。(出典: 日経新聞2018/5/29)

ただし、こうした手当を導入する場合には、運用基準を明確に定めておく必要があります。そして、一旦導入すると普遍的な手当として継続していく必要があります。安易に導入するとトラブルの元になりますので、ご注意ください。

お香専門店『香源』

新店舗オープン



お香専門店『香源』を展開中の菊谷生進堂様が、東京で2店舗目の「上野桜木店」をオープンされたということで、先日お伺いしました。

お香や数珠の商品数、なんと5000種以上！選ぶのに迷ってしまいます・・・そこで、お香コンシェルジュがお手伝いして下さいます。2Fスペースでは体験講座も開催されていますので、香りの世界を堪能できます。



＝編集後記＝

菊谷生進堂様の独特の世界観には圧倒されるとともに、責める経営のパワーも感じ、とても刺激的です。

Talent - Team - Will



「人」と「企業」
「人」と「気」持ち

「人」、「時」

このキーワードを大切に
働く人の幸せと企業の成長、
継続をサポート

最後までお読みいただき、ありがとうございます。
ひとときレターがご不要の方/内容へのお問い合わせの方は、
メールまたはFAXでご連絡ください。
e-mail : info@hito-to-ki.jp FAX: 052-684-4030

文責: 社会保険労務士 水野由里
&スタッフ三上、一ノ本、中西、則武、森