

いつも東雲研修センター及び公式 HP をご利用頂きましてありがとうございます。

社会人になると日々色々な問題に直面しますが、皆さんも一度は職場のいじめ・嫌がらせなどの所謂『パワーハラスメント』を受けたり目の当たりにした経験はないでしょうか？

労働者が生きがいをもって働ける社会の実現を目的として成立した「労働施策総合推進法」は、2019年5月の改正で、職場におけるパワーハラスメントの防止が大企業に義務づけされ(2020年6月施行)、パワーハラスメント対策の強化が図られたことにより「パワハラ防止法」とも呼ばれるようになりました。そして今年の4月からは中小企業にも施行された為、事実上全ての企業でパワハラ防止が義務付けられた事になります。

総合労働相談コーナーへの相談の中で、職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は8万件を超えていて、全ての相談の中でトップです。また、職場のパワーハラスメントに関する実態調査によると、過去3年以内に職場でパワーハラスメントを受けたことがあると回答した人が32%を超えています。このような背景から、職場のパワーハラスメントの予防・解決を目的として、労働施策総合推進法が改正されたのです。

社会で働く私たち全ての人に関係する法律ですので、より良い職場環境を考えて行く為に今回は「パワハラ防止法」について一緒に学んでいきたいと思います。

橋本総業株式会社

東雲研修センター事務局

INDEX

- 【1】研修情報・・・東雲研修センター 定期研修情報
- 【2】エコ次郎先生とエコ娘のなるほど講座・・・【パワハラ防止法】
- 【3】代表的なパワハラ行為の種類
- 【4】編集後記・・・エコ次郎の小ネタ横町

【1】東雲研修センター 定期研修情報

◎東雲研修センターは感染予防対策徹底中！！

東雲での研修は、実習を伴うことから濃厚接触の可能性があります。

感染防止には万全の体制で臨んでおります。詳しくは [HP](#) をご覧下さい。

東雲研修センターの定期研修は、直接のお客様だけでなく、メーカー様や関係団体、橋本総業(株)と多少でも関係のある方々でしたらどなたでも受講できます。

現在東雲研修センターで募集している研修のご案内です。特徴は、座学だけでなく研修によって現調、試運転、設置、組立などの実習が含まれていて、ホームページから申し込みが出来ます。是非ご検討下さい。



【現在空きのある受講生募集中の研修一覧 (2023年1月まで)】

9月8日(木)	パッケージエアコン施工研修	10:00~18:00	15,000円	8名
10月6日(木)	エアコン施工研修	10:00~17:00	12,000円	10名

10月11日(火)	システムバス現調研修	10:00～15:00	6,000円	15名
11月11日(金)	ガス給湯器現調研修	10:00～15:00	6,000円	15名
11月17日(木)	ガス給湯器・ハイブリッド給湯器現調研修	10:00～15:00	6,000円	15名
11月22日(火)	便器・WL設置研修	10:00～15:00	8,000円	15名
12月2日(金)	エアコン施工研修	10:00～17:00	12,000円	10名
12月6日(火)	配管接続研修	10:00～14:00	6,000円	15名
12月8日(木)	パッケージエアコン施工研修	10:00～17:00	15,000円	8名
1月12日(木)	エアコン施工研修	10:00～17:00	12,000円	10名
1月17日(火)	システムバス現調研修	10:00～15:00	6,000円	15名

* 今年度より一部の受講料が部材価格の影響から改定させていただきます。ご了承ください。

お申し込みは [こちらから](#)

◎東雲で開講の研修は昼食をご用意しています。

◎受講料は税込です

【2】エコ次郎先生とエコ娘のなるほど講座

本日のお題 【パワハラ防止法】



エコ次郎先生、聞いて下さい！親戚のお姉ちゃんが働いている会社で上司が代わった途端に、みんながその上司からパワハラを受けるようになって、去年の10月から先月までの8ヶ月でそれが原因で9人も辞めちゃったんだって！その上司の前任者は、その人にネチネチいじめられて鬱病になっちゃって休職に追い込まれたらしくて。私はまだ高校生だから会社のこととか全然分からないけど、でもそんな酷いことってあります?!知らない人だけど懲らしめてやりたいです！！



ご親戚の方は、日々そのような劣悪な職場環境で耐えておられるのですね。胸が痛みます。ですが！そんな上司の方にも心を入れ替えて頂かなくてはならない方向に世の中が進んでいて、通称「**パワハラ防止法**」という法律が今年の4月から全ての企業に施行されたので、被害を受けた側が泣き寝入りをして終わるだけという時代は終わりました。どういう事かと言いますと、法改正に伴って厚生労働省がパワーハラスメント防止指針（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針）を公表したことによって、今まで曖昧だったパワハラに対する認識を共通認識に変えて「こういうことをするとパワハラだよ。パワハラはだめなんだよ」と法律が示してくれたのです。そして企業にはパワハラ防止のために、社内のルールや相談体制の整備など雇用管理上必要な措置を講じることを義務づけたので、企業側もパワハラを見て見ぬ振りができなくなったのです。



そこまでしてもやっぱりパワハラってゼロにはならないんだろうな。けど、辞めるか耐えるしか選択肢がなかった人も多かったと思うけど、社内に相談できる場所があったら助けて貰える可能性も高くなるし、何よりいざという時に独りで抱え込まなくて良いっていう風に思ったら仕事ができるなら安心ですよ。



そうですね。日頃の安心感は仕事のパフォーマンス向上に繋がり、業務効率も保たれますので、労働者と企業がWin-Winの関係で居られます。それに、企業が「ハラスメントは許さない」という姿勢を示して、万一ハラスメントが発生した場合も可能な限り迅速かつ正確に事実関係を調査し、真相を突き止める事を周知しているならば、労働者も「自分たちを守ってくれる会社の為に頑張って働こう」と思えますよね。もちろんパワハラは起きる前に食い止められるのが一番なので、日々健全な職場環境を保つ努力が何より重要であることに違いはありません。



なるほどね！将来私が就職する時はそういうところもしっかり見て、面接を受ける会社を決めたいな。



今のところパワハラ防止法に違反した場合の罰則はありませんが、厚生労働大臣が必要と判断する場合は、企業に対して助言や指導、勧告するとされていますし、もし従わない場合は内容や企業名が公表されますので、そういった事で耳にしたことのある企業は避けることができますよ。就職活動の時には是非思い出して下さいね。



は～い、覚えておきます！

ところでエコ次郎先生、パワハラって具体的にどういう時に認めて貰えるんですか？良く「受け手が不快に思ったらパワハラだ！」とか聞くけれど、それってかなり曖昧じゃないですか。嫌いな上司に普通に注意されただけでも不快だからって「パワハラされた！」って主張する人も居そうだし、下手するとパワハラを利用した“逆パワハラ”も十分起こりうる感じがしますよね。そうならない為にも、やっぱりパワハラの定義は結構細かく決められているんですか？

エコ娘くんは今回も鋭い質問をしてくれますね！もう社会人の仲間入りをしてもおかしくないくらいしっかりした洞察力があって感心してしまいます。

職場のパワーハラスメントの定義は、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〉 から 〈3〉 までの3つの要素を全て満たすものを言います。

つまり、これはあくまでも例えですが、

- 〈1〉 職務上の地位が上位の者(即ち上司)が
-



〈2〉業務上明らかに必要性のない言動で

〈3〉部下に精神的に苦痛を与え、部下にとって就業環境が不快なものとなったために能力が発揮できなくなってしまった

場合などです。逆に、知識の豊富な部下が上司に向かって「こんなことも知らないで良く上司で居られますね」などの侮辱発言は“逆パワハラ”になりますので、立場に関係なく自身の言動には注意をしましょう。尚、客観的に見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、職場におけるパワーハラスメントには該当しませんので、「受け手が不快に思ったらパワハラ」という事は決してありません。



良かった、そうですよね！人を陥れる人ってどこにでも居るから心配しちゃったけど、それを聞いて安心しました(^^)

でも、逆パワハラって子どもの世界でも結構あるし、学校で鈍臭い先生のことを「良くあの人教員採用試験に受かったよね」とか陰口言ったりしてるのも聞くから、私も自分が気付かないうちに傷つけることを言っちゃったりしないように気をつけなくちゃ。



それはとても良い心掛けですね。パワーハラスメントは、案外やっけてしまっている本人にはそんなつもりは無いことも多く、誰もが被害者にも行為者にもなる可能性があるのです。この法律の施行をきっかけに全員がパワーハラスメントについて関心を持ち、今一度自身を見つめ直し、ハラスメントの無い社会を目指して行けたらきっと今より遥かに生きやすく、活気に満ちた社会になって行くでしょう。

パワハラ防止法の概要についてはお分り頂けたかと思いますが、パワーハラスメントの類型についてももう少し知って頂きたいので、次の項目で補足をしますね。



はい、今回も“分かり易く”を意識してお願いしまーす！



お任せ下さい！

【3】代表的なパワハラ行為の種類

パワハラ防止法では、代表的なパワハラ行為を下記の6類型に分類しています。具体的な代表例をともなって、1つ1つを見ていきましょう。

〈1〉身体的な攻撃：暴行や傷害など

例：殴打や足蹴りをする、髪をひっぱる、ものを投げつける等

〈2〉精神的な攻撃：脅迫や名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など

例：相手の人格を否定するような言動、侮辱的な言動、業務の遂行に関する内容を長時間にわたり必要以上に激しく叱責する（何度もくり返す）、他人のいる場所での威圧的な叱責をくり返し行う、本人以外の人間が見ることができるメールなどでの罵倒

〈3〉人間関係からの切り離し：隔離や仲間はずし、無視など

例：意に沿わない労働者を仕事から外し、長時間別室へ隔離する、自宅待機や自宅研修を強制する、集団で無視し職場内で孤立させる、職場の親睦会などに特定の労働者を呼ばない

〈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

例：本来の業務に直接関係がない作業を長時間にわたり肉体的苦痛をともなう過酷な環境下で行わせる、必要な研修などを行わないまま対応できないレベルの仕事をさせ完了できなかったことに対して厳しく叱責する、業務と関係のない私的な雑用などを強制的に行わせる

〈5〉過小な要求：道理に反して、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

例：労働者を退職させる目的で誰でもできるような簡単な業務を行わせる、気に入らない労働者に嫌がらせ目的で仕事を与えない

〈6〉個の侵害：私的なことに過度に立ち入ること

例：職場以外での継続的な監視や私物の写真撮影、個人情報をも本人の同意を得ずにほかの労働者に暴露する、有給休暇の取得理由に口をはさみ理由次第で却下する

「パワハラ」という言葉が浸透する前には当たり前に行われていた内容もありますが、昔と今では世の中の考え方に大きな変化がもたらされたので、「昔は当たり前だったのに」と思わず、相手の人権を侵害するような言動・行動は許されない事をしっかり理解しましょう。

上記 6 類型はあくまでも例であり、これだけがパワハラとされるわけではありません。この範囲に区分けしきれない不明瞭なものに対しても、適切な対応が必要です。またこのほかの行為であっても、パワハラと判断される場合があることを注意しておきましょう。

【4】編集後記 ～エコ次郎の小ネタ横町～

皆さま、ご無沙汰しております、エコ次郎でございます。夏本番、いかがお過ごしでしょうか？

今年は節電の夏ですね。先月末の電力需給ひっ迫注意報以来、家での節電対策に今一度気合を入れ直し、できる範囲ですが実行しています。日頃当たり前に使っていると節電意識というのは徐々に薄れてしまうもので、たまにこうやって襟を正す機会があるのは、ありがたいと思わなければいけませんね。

自宅でできる節電は限られてはいますが、我が家では妻と話し合っ、2週間前からリビングで晩御飯を食べることを止め、客間である 8 畳の和室に運んで食べることにしています。リビングが少しいびつな形していて、食卓のある場所には冷風が全く当たらないこと、それなのにそれなりに広いので空間全体を冷やさねばならず、お陰でエアコンの設定温度&風量はそれなりに。更に対面キッチンの為にそちらに逃げて行く冷気もあり、前々からもったいないと思っていました。

和室に移動してからは襖を閉めて使っているので冷えるのが早く、設定温度を 27 度、風量も一番弱くしていますが十分涼しく過ごせています。手応えとしてかなりの節電になっている気がします。快適なので、ご飯を食べ終えてうっかりゴロンと横になってしまうと途端に頑丈な根が張ってしまうので、そこだけは要注意ですが、腹が満たされた状態で畳の上で寝転がるのは何とも気持ち良く、もう止められそうにありません。リビングのエアコンの室外機の風が家庭菜園の苗に直撃するので、育ちが悪くなったり、風が当たり過ぎて枯れてしまったりする事を、妻はずっと嘆いていました。和室に移動してからは極端に苗の育ちが良く、水撒きの回数も減ったので妻の機嫌がすこぶる良いです。相乗効果抜群で、家計も家庭もニッコリです。この勢いで、他にも節電できるところがないか、隈無く探してみようと思います。まだ

まだ夏は忙しそうです。

[発行] 東雲研修センター <https://www.eco-reform.org/>

[東京都江東区東雲 2-9-7](#) 東雲配送センター内

営業日 月～金：9時～17時 土：応相談

お問い合わせ 03-3665-9033(本社窓口)

※送信が不要の場合は、その旨このメールへの返信でご連絡ください。