

ティーペック、「パワハラ防止法」セミナー開催のお知らせ 9/30(月)静岡、10/2(水)名古屋開催が決定！

ストレスチェックをはじめとするメンタルヘルス・EAP 関連サービスを提供するティーペック株式会社(本社:東京都台東区、代表取締役社長:砂原 健市)は、2019年7月18日、東京都港区新橋にて、「ハラスメント対策セミナー ～パワハラ防止の義務化により、企業に求められるハラスメント対策とは～」を開催しました。当日は会場全席(250名収容)を埋め尽くす超満員となりました。この大好評を受け、9/30(月)静岡、10/2(水)名古屋開催が決定しました。



【開催概要】

「パワハラ防止法」セミナー

～パワハラ防止の義務化により、企業に求められるハラスメント対策とは～

◆静岡開催

日時:2019年9月30日(月) 14:00 開始～ 16:20 終了

会場:パルシェ貸会議室(JR 静岡駅ビル内)

詳細・申し込みはこちら> <http://www.t-pec.co.jp/files/200930seminar.pdf>

◆名古屋開催

日時:2019年10月2日(水) 14:00 開始 ～ 16:20 終了

会場:ウインクあいち(愛知県産業労働センター)

詳細・申し込みはこちら> <http://www.t-pec.co.jp/files/201002seminar.pdf>

【東京で開催したセミナーレポートを公開】

2019年7月18日、東京都港区新橋で開催した「ハラスメント対策セミナー ～パワハラ防止の義務化により、企業に求められるハラスメント対策とは～」のレポートを公開します。

<プログラム>

第1部：「人事として、どうパワハラ問題と向き合うか」

大久保幸夫先生(株式会社リクルート専門役員兼リクルートワークス研究所所長)

第2部：「パワハラ防止法制化を踏まえたハラスメント対策と企業の責任」

小笠原耕司先生(小笠原六川国際総合法律事務所代表)

第3部：パネルディスカッション

次の一手、企業はどう動くべきか～専門家から「パワハラ問題との向き合い方」について学ぶセミナー

近年、ハラスメントに関するニュースが注目されるなか、巷では急速にパワハラやマタハラといった言葉が浸透しつつあります。今年5月にはパワハラ防止を義務付ける関連法が可決・成立。6月には国際労働機関において、職場での暴力やハラスメントを全面的に禁止する「世界初の国際条約」も採択されました。

一方で、企業側はハラスメント対策に向けた「窓口整備」が遅々として進んでいないのが現状ではないでしょうか。こうした現状を受けて「今後とるべきパワハラ対策」について知っていただこうと、今回のセミナーが開催される運びとなりました。

第1部：「人事として、どうパワハラ問題と向き合うか」



第1部は、株式会社リクルート専門役員兼リクルートワークス研究所所長の久保幸夫先生による「人事として、どうパワハラ問題と向き合うか」をテーマに講演を行いました。

大久保先生は「パワハラはマネジメントの失敗」と強調します。上司の指導がパワハラに当たると感じた時点で、上司への信頼は失墜し、部下のマネジメントそのものが失敗に終わる可能性が高いというのです。

「注意をする際の言動がパワハラまがいであったとしても、言動内容そのものに正当性があれば、部下は上司についていくのではないかと考えるマネジメント層が、日本には少なくありません。しかし、調査や研究によると、旧態依然としたパワハラまがいのマネジメント手法は、もはや受け入れられなくなっています。」(大久保先生)

「マネジメント層はパワハラまがいの粗暴なマネジメントを撤廃し、部下の成長をうながすマネジメントスキルの獲得に力を注ぐべき。」と大久保先生は説き、「マネジメントスキルは後からいくらでもスキルアップできるもの」と付け加えました。

大久保先生は締めくくりで、企業がパワハラ問題と向き合う際にとるべきスタンスとして、5つのポイントを挙げました。

1) 「後追い」ではなく「先取り」で考える

日本においては、ハラスメントを禁止する国際条約の内容を反映した法整備の実行が予想される。パワハラを犯した個人は刑事罰を受け、企業側にも重い罰金が科せられる可能性が高い。今後予想される動きを踏まえて、企業側の対応を先取りで考えていくべきだ。

2) 「ワークハラスメント」を人権問題と捉える

日本のハラスメント対策は先進国のなかで最も遅れているといわれている。ハラスメントを重大な「人権問題」として捉え、予防・解決に向けた準備を進めていくべきである。

3) 予防策と解決策の両輪で考える

予防策(=ハラスメントを許さない組織風土の醸成や、管理者層のマネジメントスキルの向上)と、ハラスメントが起きたときの解決策(=窓口設置や専門機関との連携)を両輪で考え、どちらもバランスよく取り組んでいくべきである。

4) 経営幹部の成功体験や定着した組織風土の問題と考える

日本で横行しているパワハラは、旧態依然とした上層部の価値観に深い根がある。メスの入りにくい部分ではあるが、根本的なパワハラ撲滅には上層部の意識改革が重要である。

5) 多様化した窓口を整理・統合する

ダイバーシティの発展や法整備ともに、さまざまなハラスメントが次々に登場する。パワハラだけではなく、職場で発生するあらゆるハラスメントを「ワークハラスメント」と捉え、統合的に問題解決できるような窓口を設置することが望ましい。その際、外部の専門家との連携が必要不可欠だ。

第2部：「パワハラ防止法制化を踏まえたハラスメント対策と企業の責任」



続いて第2部では、小笠原六川国際総合法律事務所の代表弁護士、小笠原耕司先生の講演「パワハラ防止法制化を踏まえたハラスメント対策と企業の責任」が行われました。小笠原先生は、ハラスメントの予防・解決に向けた対応が進まない原因の一つに、「どのような場合がパワハラに当たるのか」の線引きが、世間一般でしっかりと共有されていないことが挙げられるといます。

講演ではこうした背景を踏まえ、パワハラか否かについて争われた11の判例をもとに、法廷のジャッジがいかなるものであったのかを、セミナー参加者が予想することで、「パワハラ判定の線引き」について学びました。

たとえば、仙台地裁で平成25年に争われた裁判の事例です。

<事例>

引越センターに新人として勤務していたXは、伝票入力の間違いを繰り返したり、荷物を傷つけたりするなど、小さなミスを度々繰り返していた。ミスを繰り返す新人に対して、上司・Yは「ばか野郎」「帰れ」などといった厳しい言葉で怒鳴りつけることがあった。これは他のメンバーに対しても行われていた。

この事例について会場の意見が割れましたが、裁判所の判断は「パワハラに該当しない」というものでした。ポイントとなったのが、横暴な言葉があったものの、業務指導の一環として認められる範囲であったこと、短時間の注意であったこと、Xに対してのみ狙い撃ちした指導ではなかったという点でした。

被害者からの訴えがあれば、どれもがパワハラであるように錯覚しがちですが、実際の判例をもとにパワハラの線引きについて知識を得ることで、現場でもより正確な判断が行えるようになるはずです。

小笠原先生はパワハラ対応における5つのポイントを以下のようにまとめました。

1) パワハラの前線引きについて

裁判で争点になるのが「目的の正当性」。単なる人格否定はパワハラ認定される可能性が高いが、業務改善に関する勧告ならば認定されにくい。また「度を越えた対応」は、言動自体に正当性があってもパワハラ認定されやすい。長時間や多数回にわたる叱責、大勢の前での怒鳴りつけなどは注意が必要。

2) 会社や上司の責任が問われる

平成 18 年に「安全配慮義務」という概念が明文化された。ハラスメント等が起こった際には、労働契約法第五条に基づいて、企業側も責任を問われるように。マネジメント層による厳重な監視・予防が求められる。

3) 役員の意識改革が重要

現在では、パワハラを行った人物のみならず役員や監査役なども訴えられる危険性がある。パワハラは単なる労働問題ではなく、会社法上や経営上の重大な問題に発展するため、パワハラを起こらない風土づくりを役員主導で進めるべき。

4) 就業規則の改定

パワハラに関する罰則規定を就業規則に盛り込む必要がある。お互いの意見をヒアリングして事実認定し、その程度に応じた懲戒処分を行うことが企業存続を守るうえでも大切だ。

5) ハラスメント窓口の開設には外部の専門家の協力が重要

企業側でハラスメントの予防・解決を一手に引き受けることは大きな困難を伴う。外部の専門家と連携し、ハラスメント対策に臨むのもよい。

第 3 部では、質疑応答の形式でパネルディスカッションが行われ、「パワハラ判定される線引き」や「若年層への適切な指導方法」などについて先生方に詳しく解説いただき、社内のハラスメント窓口の整備を進めるうえで有意義なセミナーが終了しました。

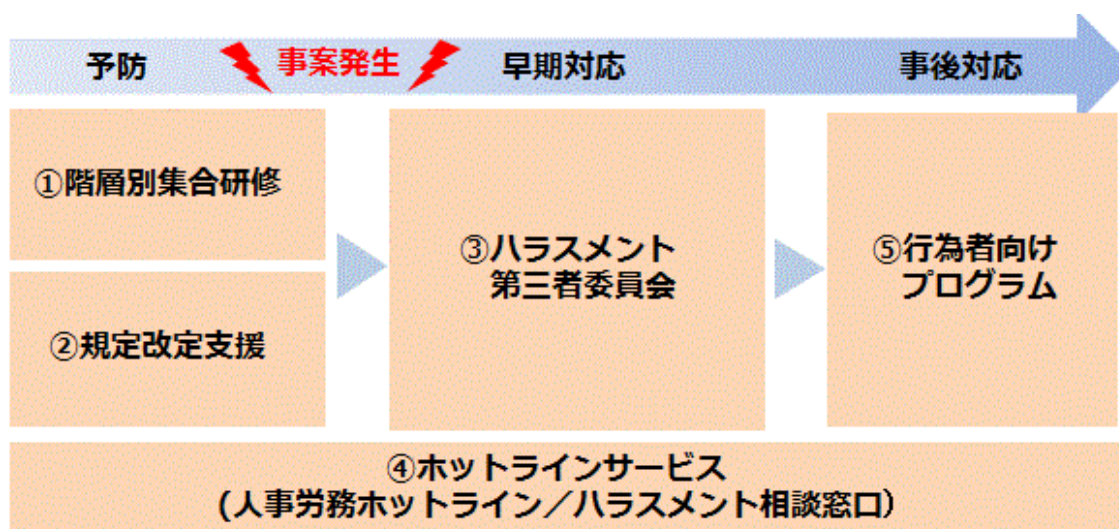
パワハラ対策の義務化は 2020 年 4 月から大企業で始まる。さらに 2022 年には中小企業においても義務となる予定があるなか、企業においてはパワハラ対策を遅滞なく進めていくことが求められています。年内には、具体的な指針が固まるということからも、パワハラ関連法の動きについて、持続的に注視していく必要があるでしょう。

【ティーペックが支援する職場のハラスメント対策】

職場の健康づくりを支援する当社と、企業法務に精通した法律事務所が協働し、お客様のハラスメント対策をサポートします。

＜ハラスメント総合プログラムの特徴＞

- ・予防から事後対応まで、ハラスメント対策の懸念点をカバー
- ・再発防止の観点を取り入れ、ハラスメントの存在しない職場を目指す
- ・ワンストップでのサービス提供により、迅速な対応が可能
- ・弁護士事務所との共同による支援は当社だから提供可能



【ティーペック株式会社について】

<http://www.t-pec.co.jp/>

24 時間電話健康相談事業のパイオニアとして 1989 年に設立。医師・保健師・看護師などの医療資格者を有するメディカルコールセンターを運営し、セカンドオピニオンやメンタルヘルスカウンセリング、生活習慣病の重症化予防など、健康・医療分野における社会課題の解決を目的とした事業を多数展開。2000 年よりメンタルヘルス対策としてハラスメント相談サービスも提供している。2017 年から3年連続で健康経営優良法人『ホワイト 500』に認定。

【本リリースに関するお問い合わせ先】

ティーペック株式会社(担当:大井、絹山)

〒110-0005 東京都台東区上野5丁目6番10号 HF 上野ビルディング

電話 : (03)3839-1078/メール : info-pr@t-pec.co.jp