

職場でのパワーハラスメントを防ぐために必要な措置を事業主に義務付ける、いわゆるパワハラ防止法が6月に施行される(中小企業は2022年4月から)。パワハラ

の背景には職場のコミュニケーション不足や多様性への受容度の低さ、管理職の多忙さ、失敗が許されない極度な成果主義など、企業が抱える様々な問題が潜んでいる。

パワハラ防止のためには、こうした人と組織に関する問題と真摯に向き合い、企業の体質を改善することが必要だ。法律改正に伴う「義務だから」ではなく、「パワハラを許さない」という揺るぎない意志の下、強くたおやかな企業人事であることが求められる。

では、パワハラが起きにくい企業体質への改善はどう進めればよいだろうか。そもそもパワハラ

「パワハラを許さない」

HR Human Resources マネジメントを考える



三菱UFJリサーチ&コンサル
ディング コンサルタント

吉田 英里氏

社会保険労務士事務所、スタートアップ企業の人事労務部長職を経て、三菱UFJリサーチ&コンサルディングに入社。社労士としての専門性も生かしながら人事関連のコンサルティングを手がける。

の加害者を生み出さないために何をすべきか。

厚生労働省が16年度に実施した「職場のパワハラ」に関する実態調査では、上司から部下に対するパワハラが最多で、全体の77%を占めた。まずは、この上司から部下へのパワハラを防ぐ対策を考えたい。

管理職によるパワハラが目立つ理由の一つに、部下への指導が「業務上の適正な範囲か否か」を判断する難しさがある。

私自身、加害者となった管理職から「自分が新人だった頃の指導はもっと

厳しかった。こんなことでパワハラと言われるとは思っていませんでした」と聞いたことがある。

パワハラの実態には多様性の受容度の低さがあり、と前記したが、まさに自分の経験や価値観だけ

を判断基準とし、自分と違ふ感じ方や価値観に

気づいていない。無自覚者となったケースだ。

もう一つの理由に、管理職が多忙の中で過度なプレッシャーを抱えている側面がある。心の余裕

を失い、感情の制御が効かなくなっている無意識のう

「たおやかな」人事を

ちにパワハラに加害者となってしまう例だ。この無自覚や無意識から生まれるパワハラに対して、企業の人事部門ができることは2つある。1つは、パワハラは「知らなかった」「悪気はなかった」では済まされないという現実を、いまだに

度、管理職全員に周知徹底することである。

現場の人間関係に人事が介入しすぎるとは、

組織の健全な運営上好ましくない。しかし、企業

の財産である「人」をパワハラから守るためには、

「パワハラを絶対に許さない」という揺るぎない

意志の下、従業員の表情や声色などのあらゆる人

事情報から人と組織の変化を察知し、必要に応じて

容赦なく現場に踏み入

る強さが必要である。

その上で、関係する全

ての人の尊厳を守り、丁

寧に親身に対応するとい

う「たおやかな企業人

事」が求められる。