

ハートがたくさんの村づくり

差別のない、人への思いやりを大切に、明るい南阿蘇村をつくりましょう。

人権とはなんですか？

人権とは「すべての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利」あるいは「人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持っている権利」であって、だれにとっても大切なもの、日常の思いやりの心によって守られなければならないものです。今回も、「パワハラ」についてお伝えします。

パワーハラスメント

○パワハラの防止への取り組み

パワハラと同様に、職場における問題であるセクハラに関しては、男女雇用機会均等法で事業主はその防止に努めることが義務づけられています。法令上の定めはないものの、パワハラに関しても同等の取り組みが求められています。

認識を共有することが大切

●現状と課題

1、経営トップの意識改革

まず前提となるのは、経営トップの意識改革です。パワハラは企業にとってマイナス要因であり、これを断固防止するという姿勢を全従業員に意識させる必要があります。

2、健全な企業風土の構築

パワハラ防止に個別的に対応する前に、自分たちの企業が健全な企業風土を育んでいるかチェックする必要があります。例えば、女性、高齢者、障がいのある人、外国人などに対する

差別意識の排除など、ごく当たり前のことが企業風土として根付いているかどうかです。基本となる人権意識が欠如しているのは、パワハラ防止をうまく進めることができません。

3、啓発活動

パワハラの防止には、啓発活動が欠かせません。これまでに起きたパワハラ事例を見ても、加害者が全く加害意識を持っていないかったり、あるいは低い意識しか持ちえなかったために起きたケースが多々あります。

こうしたことは、啓発活動により未然に防ぐことができます。だれもが加害者にも被害者にもなり得るパワハラですから、上下関係なく共通認識を持つことが大事です。また、啓発活動にあたっては、パワハラが職場での上下関係の中で起こりやすいことを考慮し、対象に応じて段階的に啓発していくことも大切なことと言えます。

- ◎管理職に対する啓発
- ◎一般職に対する啓発
- ◎アルバイト・パートに対する啓発

4、一貫した防止体制の構築

パワハラ防止は、組織的な取組体制をきちんとつくり、それを広く社員に告知しなければ、企業としての防止体制は機能しません。

- (1) 事業主からのパワハラ防止に関する方針表明
- (2) 啓発活動
- (3) 相談窓口の設置
- ◎相談担当者の選任
- ◎外部機関との連携
- ◎人事担当者との連携 など
- (4) 対応方法
- ◎相談内容の記録
- ◎事実確認（証拠収集）
- ◎加害者からの事情聴取
- ◎社内対応に関する委員会の設置 など
- (5) 事実確認後の対応
- ◎加害者に対する就業規則による懲戒処分
- ◎被害者に対する損害賠償金支払い
- ◎民事調停
- ◎労働審判制度
- ◎訴訟提起 など
- (6) 再発防止の強化
- 相談したこと、事実関係の確認に協力したことなどを理由として、不利益な取り扱いをしないことを社員に周知徹底しなければなりません。

村民みんなで「ハートがたくさんの村」をつくりましょう。