中小機構

「パワハラ」テーマにセミナー

注意・指導 動機・目的や人格配慮を

中小機構は昨年12月2日、東京・大手町のビジネス創発スペース「TIP・S」で「パワハラとならずに部下を厳しく注意・指導するコツ～健全な上司・部下関係の構築のために～」と題するセミナーを開催した。弁護士の大浦綾子氏をはじめとする「なにわ士業ネットワーク」のメンバーが、講演、寸劇、グループディスカッションといった多彩なメニューのもとに〝職場の在るべき姿〟を提示した。中小企業経営者ら約40人が聴講し、パワハラ（パワーハラスメント）問題のチェックポイントを学んだ。

大浦弁護士は講演で「パワハラとは」の定義や法律上の位置づけについて説明した。そのなかで厚生労働省の資料を引用し「職場のパワハラとは、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、または職場環境を悪化させる行為」と説いた。

続いてパワハラと注意・指導のボーダーライン を、具体例を挙げて解説した。海上自衛官に対して「お前は三曹だろう。三曹らしい仕事をしろよ」「お前は覚えが悪いな」「バカか、お前は。三曹失格だ」はパワハラに該当する。一方、医療機関の事務スタッフに対し「ミスが非常に多い」「仕事を覚えようとの意欲が感じられない」「学習してほしい」と言うのはパワハラではないとした。

その上で注意・指導がパワハラとならないためのチェックポイントとして、動機・目的が正当であること、人格への配慮を欠かさないこと、時間・回数や言葉づかい・態度が適切であることなどを指摘した。

引き続き、なにわ士業ネットワークの税理士や弁護士が、納期遅れとなってしまった若手社員を上司が叱責するというシチュエーションで寸劇を繰り広げた＝写真。上司が若手に「社会人失格だ」「給料から30万円を棒引きにする」など罵声を浴びせるシーンを迫力満点に、かつユーモラスに演じて、会場からは笑いも起きた。

最後に、寸劇を教材としたグループミーティングを受講者全員で実施。どの発言がパワハラに当たるか、どう言い換えればよいのかなどを話し合い、脱パワハラ職場への道を探った。

《平成27年1月15日付　中小企業振興新聞》