

弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話(第23回)

あなたの会社は大丈夫？いじめで経営危機を招かない！

2016.05.23

パワハラ、セクハラ、マタハラ、アカハラ。これまでさまざまなハラスメントが話題となってきました。内容はさまざまですがいずれも何らかのいじめ・嫌がらせ行為です。

これらのハラスメントは、自分と無関係だと思っているビジネスパーソンも多いでしょう。しかし、厚生労働省が発表した「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は6万2191件(前年5万9197件)で、3年連続トップとなっています。職場でのいじめ・嫌がらせで悩んでいる人が非常に多いのです。2015年12月から始まったストレスチェック制度により、今後さらにいじめ・嫌がらせの相談件数の増加が予想されます。

今回は、会社におけるハラスメント(いじめ・嫌がらせ)を未然に防ぐ方法、または発生してしまった場合の対処法を考えてみましょう。

知らないうちにハラスメントをしていませんか

パワーハラスメント、セクシャルハラスメントなどで使われているハラスメントとは、端的にいうと「いじめ」のことです。いじめとは、一定の集団の中で自分より弱い立場の人に対して、何らかの苦しみを与える行為のことです。

ハラスメントは立場の違いが要因の一つですから、被害者は加害者に対して明確に「やめてください」とはいえないのが通常です。そのため、自分では気がつかないでハラスメントの加害者になっている可能性もあります。

指導のつもりだったとか、同意があったと思ったなどといった言い訳で簡単に責任を免れることはできません。ハラスメントは被害者に不快な思いをさせるだけではなく、深刻になればPTSD(心的外傷後ストレス障害)や自殺といったトラブルにつながることもあるのです。

こうしたトラブルが発生した場合はもちろん、それ以前の段階でも、加害者や加害者の上司、会社が損害賠償責任を負うこともあります。内容によっては、加害者は刑事責任も問われることとなります。トラブルが表面化しなくてもハラスメントが横行する職場では、従業員のやる気の低下などを招き、業務効率が低下する可能性が高くなります。業務効率が落ちて、業績が悪化すれば、最終的には経営危機にまでつながりかねません。そんなことにならないために、各種のハラスメントが発生しないように注意をすることが企業にとって非常に重要なのです。

ハラスメントは、いろいろな状況・内容で発生します。ここまでは問題ではない、ここからは違法という明確な基準があるものではありません。そのため、ハラスメントによるトラブルを起こさないためには、常に相手方の人格を尊重する心構えを持つことがとても大切です。

閉鎖空間はハラスメントの温床… 続きを読む