MINAGINE NEWS LETTER

ミナジンニュースレター

Vol.31

2021年12月16日発行

いわゆる「パワハラ防止法」が施行され、大企業では2020年6月より適用となり、中小企業では2022年4月より適用となります。今回は、経団連より発表されましたアンケートの一部をご紹介させて頂きます。

2021年12月発表の経団連アンケート結果のご紹介

社労士法人ミナジン

パワーハラスメントとは、職場において行われる

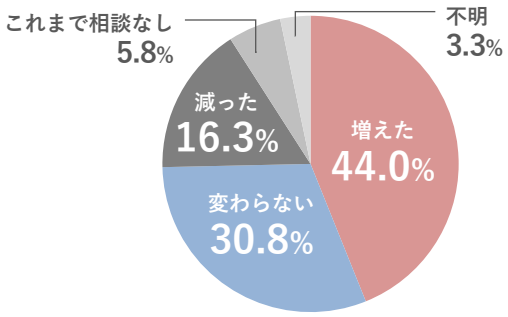
①優越的な関係を背景とした言動で あって、
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
③労働者の就業 環境が害されるものであり、

①から③まで の３つの要素をすべて満たすものをいいます。

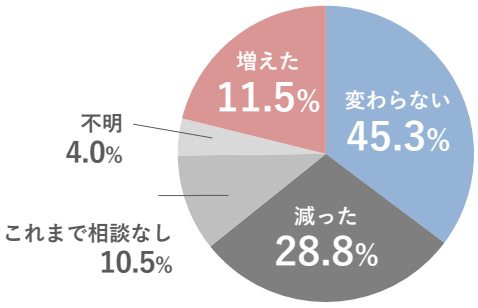
ハラスメントの相談件数の増減

5年前と比較した相談件数

パワーハラスメント



セクシュアルハラスメント



パワーハラスメントに関する相談件数は、**「増えた」が44.0%**と最も多く、次いで**「変わらない」が30.8%** でした。セクシュアルハラスメントに関する相談件数は、**「変わらない」が45.3%**と最も多く、次いで**「減った」 が28.8%** となっています。その他のハラスメントに関する相談件数は、いずれも「これまで相談なし」が50%超でした。

ハラスメントに関する最近の相談動向・形態

社労士法人ミナジン

コミュニケーション不足を起因とする相談の増加

- リモートワークにより、コミュニケーションが希薄化するために起こるすれ違い
- コミュニケーションの不足からお互いの信頼関係が構築されないことにより、上司等の業務上の注意や指導をパワー・ハラスメ ントと捉え相談するケース
- リモートワークによるコミュニケーション不足を訴える社員の増加
- ハラスメントかどうかの判断が難しい、コミュニケーションの相違が根底にあるとみられる問題の増加
- ハラスメントには至らない、組織内のコミュニケーション不全に起因する相談の増加

パワーハラスメントの理解不足による相談の増加

- マネジメント上の問題をハラスメントとして提起するケース
- ハラスメントというより、従業員間の諍いごとといった内容の相談・訴え
- 指導・指摘、あるいは上司や周囲の言動で、本人の意に沿わないという点のみで、ハラスメントを主張してくるケース
- 上司が業務上必要な注意指導をしたのにも関わらず、「上司からパワハラを受けた」という相談の増加
- パワーハラスメントとまではいかない相談や上司のコミュニケーションスタイルが部下と合わずに相談に至るケース
- パワハラと指摘されてしまうのを恐れ、必要な範囲の厳しい指導が難しいという管理職のジレンマ
- 上司が適切な指導に対して、萎縮する懸念。何かあると部下から「ハラスメントだ」と言われることを恐れるあまり、仕事を抱え てしまう、適切な部下指導が出来ない管理職がいるという声
- 従来とは違う多様な価値観の違いにより、どの程度をハラスメントとするのかそのギャップが大きくなりつつある。指導とハラスメン トの境界線が線引きしづらい

ハラスメントの理解促進のための取組み

ハラスメントに関する**集合研修の実施が73.5%**と最も多く、次いで**eラーニング実施**が**66.5%**、**事案等の共有が61.8%** となっています。

- ハラスメント防止ハンドブックの作成・配布・読み合わせ
- 自社行動規範の定期的な読み合わせ
- 管理職向けにパワハラ事例集を作成・周知
- 社内報やイントラネットでの啓発メッセージの発信
- 人権標語の募集・毎月発行するコンプライアンスニュースにおいて、ハラスメント防止の話題を採り上げ

日本経済団体連合会（https://www.keidanren.or.jp/）より、アンケート結果の全体がダウンロードできますので、ハラスメント防止のための体制作りにお役立てください。

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部
住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F
[TEL] 050-5490-1329　[FAX] 03-5244-5534　[Mail] roumu@minagine.co.jp　[Web] https://minagine.co.jp