



気付きニュース



評価制度で業績目標を導入している会社が多いと思います。業績目標の内容を見ると個人目標に「売上X万円」と設定されがちですが、目標が下りてきても、具体的に何をするのは本人に丸投げ。となりがちです。日々の業務が損益計算書のどこに影響するのか経営数字の教育も合わせて実施することを推奨します。「頑張って目標を達成したが、財務インパクトが全くない」となると悲劇になります。

topic

取引先からのハラスメント対応

ハラスメント防止措置の義務づけにより、ハラスメントの相談に対応する機会は増えています。中には取引先からのハラスメントや役職者からのハラスメントなど、対応に悩む例もありますが、相手がどのような立場でも基本的な対応は同じです。まずはハラスメント防止のための措置と基本対応を確認しておきましょう。

事業主が講ずべき措置とハラスメント相談の基本対応

◆ 職場におけるハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置として定められているもの

- 事業主の方針の明確化及び周知・啓発
- 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取り扱いの禁止など)

◆ ハラスメント相談の基本対応

1. 被害を訴えた従業員からの聞き取り(どのような行為をされたのかを確認する)
 - ・ 「いつ」「どこで」「誰が」「何を」「なぜ」「どのように」の5W1Hを明確にして細かく確認します。
 - ・ 聞き取りの目的はあくまでも事実を確認することであり、対象者の説得ではありません。
2. 客観的な証拠を集める(メールや音声などの客観的な証拠があれば提出を求める)
 - ・ 証拠がない場合、相談者に内容を整理した書面の提出を求めることも有効になります。
 - ・ 目撃していた第三者がいる場合は、その人物からも聞き取りを行います。
3. ハラスメントの加害者とされる人物からの聞き取り(被害を訴えた従業員の主張だけを鵜呑みにしない)
 - ・ 加害者と決めつけずに淡々と事実を確認します。
 - ・ これまでの調査で集めた客観的資料もとに、事実を確認します。
4. ハラスメントの有無を判断する(客観的なデータを踏まえて判断する)
 - ・ 被害を訴えた従業員がケガをしていたり精神的なダメージが大きいようであれば、ハラスメントによる労災認定の可能性もあるため、すぐに医師の診断を受けさせます。
 - ・ 従業員が、社外の人からハラスメントでは済まされないような被害を受けていた場合、相手側から示談の申し出があることも考えられます。このような場合は、本人同士はできるだけ接触しないように伝えると共に、刑事事件として通報することも視野に入れて対応するという姿勢が、自社と従業員を守ることに繋がります。
 - ・ 「取引先だから我慢して」と、本人に泣き寝入りを強いることで会社としての収益を維持することはできても、時間をかけて育てた従業員が退職してしまう・従業員の間で会社への不信感が生まれるなど、人材や信用という面での損失が発生します。また、初動を誤ることで、被害を受けた従業員から慰謝料を請求されるリスクが高まるため、事前に会社としての方針を決めておくことが大切です。



・ 最近の不祥事を見ても分かりますが、企業や個人が言動不一致や二律背反の態度姿勢を見せてしまうと、大きな批判を受ける時代になっています。普段の言動と不一致が無いが、これまで以上に配慮が必要になります。「バレなきゃOK」は許されないことは肝に銘じましょう。

Q ハラスメントが原因でうつ病になった場合にも労災認定されるというのは本当ですか？

A 労災保険は労働者災害補償保険法に基づいて、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して保険給付を行うものです。

ハラスメントが原因でうつ病を発症した場合、業務上の疾病として労災認定されることがあります。

①認定基準の対象となる精神障害を発病していること、②精神障害の発病前おおむね6か月間に、業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の心理的負荷や個体側要因により精神障害を発病したとは認められないこと、の3つの要件を満たす場合、業務上として労災認定されます。

業務による心理的負荷については弱・中・強の3段階となっており、業務による心理的負荷表に具体例が記載されています。ハラスメント関連では、心理的負荷が強となる例として「上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた」「胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた」などが挙げられています。

弱や中と認定される出来事でも、複数の出来事があれば総合評価が強となることがあります。



- プライベートの飲み会と言いつつ、上司からの暗黙の参加強制的の圧力があり、その場で関係者からハラスメントを受けた場合は、労災となる可能性はあります。「プライベートの場だから会社は知らない」ではなく、被害者から申出があった場合は丁寧に聞き取りを行いましょう。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナンチュが贈る

ちょこっとおきなわ料理



そのまま食べるだけじゃない!
海ぶどうの洋風冷奴
海ぶどうの食べ方アレンジです♪

レシピ監修:玉城久美子
(1級フードアナリスト)

ちょっと贅沢な食べ方ですが、海ぶどうをたっぷり乗せることで、調味料要らずな一品になります。
作り方の唯一のポイントは「豆腐をしっかり水切りすること」です。
水っぽくならず、豆腐の風味も豊かに感じられます。

【材料(4人分)】

海ぶどう…50~60g, 木綿豆腐…1丁, 大葉…3枚,
レモンの皮 または 柚子皮…少々(無くても良い)
エキストラバージンオリーブオイル…適量

【作り方】

- ① 豆腐を四等分する。
塩2~3つまみ(分量外)をなじませ30分置き、水切りする。
- ② ボウルに海ぶどう・刻んだ大葉・千切りにしたレモンの皮(or柚子皮)を入れ、軽く混ぜる。
- ③ ①の水気を拭き取り皿に盛り付け、②を等分にトッピングする。食べる直前にオリーブオイルをかける。

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



うまいっている人の考え方
完全版
ジェリー・ミンチントン(著), 弓場隆(訳) (ディスカヴァー携書)

タイトルのおり「うまいっている人の考え方」が10のテーマでそれぞれ10個ずつ、例えば、

「23.自分の価値を疑わない」というように、合計100個の考え方がキーワードと解説がまとめられています。

一つひとつの考え方は、普遍的で当たり前な内容で、誰もが一度は意識し実践したことのある内容です。しかし、「毎日忘れず実践しているのか?」と自問すると、そうではない自分が見つかると思います。

1日1つずつ100日間かけて実践してみても、大きな学びがあること間違いありません。

「頭で分かっていること」と「出来ること」の違いを楽しんでみてはいかがでしょうか?

社会保険労務士法人アイプラス
代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一
Mail : cs@sr-iplus.co.jp <https://sr-iplus.co.jp/>

★SNSもやってます

YouTube

YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



X (旧Twitter)

「#社労士 アイプラス」