

Next

NEWS *Club* COA

第91号

ブラック企業②

ハラスメント

社会保険労務士事務所
ならいメンタルヘルスオフィス
代表 奈良井友彦



2025年7月3日発行

ブラック企業を考える②

【ハラスメント】

職場でのハラスメントには、パワハラ、セクハラ、マタハラなどさまざまな種類があります。これらのハラスメント行為が社内で行われ、しかも会社がそれを放置している場合、その会社は「ブラック企業」と言えるでしょう。

中でも判断が難しいのが「パワハラ（パワーハラスメント）」です。なぜなら、業務上の指導や教育とパワハラの境界が曖昧だからです。

そもそも、会社と社員は労働契約を結んでいます。労働契約には、様々な権利や義務が含まれおり、その中には、会社には社員に対する「指揮命令権」や「指導教育権」などがあります。これをすべてパワハラだと受け取るのは誤解です。

パワハラの定義（厚生労働省より）

- 1.優越的な立場を利用して行われる
- 2.業務上必要かつ適切な範囲を超えている
- 3.その結果として、労働者の就業環境が悪化する

この3つすべてに当てはまらないと、パワハラには該当しません。

ただし、②と③の判断はとても難しいです。なぜなら、指導を受けた社員が「自分の就業環境が悪くなった」と感じる背景には、指導の仕方や言葉選びが大きく関係しているからです。

指導する側は、なぜその行動が問題なのか、どんな悪影響をもたらすのかを、丁寧に説明し、相手に理解させる必要があります。社員がパワハラだと感じるのは、そうした説明や配慮が欠けていることが多いのです。

そのため、指導する側も「この社員はダメだ」と決めつける前に、自分の指導方法を見直すことが大切です。

ハラスメントがあっても即ブラック企業ではありません。

問題は、その後の対応です。会社がハラスメントを放置せず、適切に対処していれば、改善されていきます。

★奈良井先生に関する情報

FacebookまたはYoutubeから直接相談が可能です。

<https://www.facebook.com/narai.office/>

【facebook】



<https://www.youtube.com/@user-hg7ks1fm7u>

【youtube】

