

ケース14のポイント

マネジメントのポイント

- ◎パワー・ハラスメントと判断するには、①職場などのパワーを背景にして、②本来の業務の範疇を超えて、③継続的に、④人格と尊厳を傷つける言動を行い、⑤就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること、の5つの要件を満たすことが必要。
- ◎「いじめ」の有無は、いじめる本人が認識する、しないにかかわらず、「いじめられている」人がそう感じたかどうか、で決まる。
- ◎部下の業務遂行に落ち度があれば、その社員の直属の上司を通じて指導するのがマネジメントの基本。
- ◎直属の上司とは違うかたちで、イレギュラー的に部下に直接、指示・命令やアドバイスする役割も組織運営には必要で、その場合に欠かせないのが「カウンセリングマインド」である。

人間心理のポイント

- ◎指示や命令を出すものは常に直属の上司一人でない、上下の人心の安定が崩れることとなる。
- ◎頭ごなしに「そんなことではだめだ」と言うのではなく、「どうしたんだ、君らしくない」というように、言い方を変えることによって上司に対する印象は大きく変わる。
- ◎管理者には、与えられた環境や人員の中で組織の目標を達成することと同時に、部下を育成していくバランスが求められる。

法的視点のポイント

- ◎いじめかどうかは、「社会的通念に照らして」妥当かどうか基準となる。
- ◎明確な因果関係のもとに、社員が体調を崩す、神経症等になる、欠勤が続く、というような事態になって初めて、懲戒処分という法的問題が本格的に検討されるが、会社はその前に予防策を講じるようにする。