険 事務組合 労 労 務 協 会

京都市西京区嵐山宮 北町8番18 TEL. (075) 864 - 3336 FAX. (075) 864 - 3367

〒616-0025

光 社会保険労務士 木 務 所 事

2

术

þ

y

安全対策を再確認する機会に

今年も「全国安全週間」(7月1日

おり、 するさまざまな取組みを実施していま を維持する活動の定着」を目的として 場での安全に対する意識を高め、 組みは「労働災害を防止するために、 産業界での自主的な活動の推進と、職 ~7日) 今年で95回目を迎えます。 厚労省では労働災害防止に関 の時期となりました。 この取 安全 この

災害件数が増加に転じています。 災害が顕著に増加してきており、 ていますが、近年は高齢化を反映して た労働者の作業行動に起因する労働 高齢者の労働災害や、転倒・腰痛といっ 労働災害は長期的には減少してき 中小規模事業場で発生する労働災 再び

害の全体に占める割合は非常に高く

います。 進めていくことが極めて重要となって 規模事業場における安全衛生活動を 働災害をなくしていくためには、 場で発生しています。このように、労 みても74・3%が1~9人規模の事業 死傷者数 なっています。令和2年の死亡災害 (802人) のうち8・1%が1~99 人規模の事業場で発生しており、また、 (13万1156人) について

は経営者が労働災害防止に向けたマ 的な防止対策もさることながら、 できないものも多いわけですが、 です。これらの課題は、 めていくには、資金、技術、 業場において労働災害防止対策を進 育等において不利な面があるのは事実 しかし、大企業に比べ、中小規模事 短期間で解決 要員、

7月は全国安全週間 るといえます。 インドをしっかりもつことが大切であ

がでしょうか。 衛生対策について点検してみてはいか とも全国安全週間を機に自社の安全 めて大きなものとなりますので、是非 られます。その経営に及ぼす影響は極 用低下といった社会的責任などが考え 災保険法による補償、そして企業の信 停止等の行政処分、 務上過失致死傷罪、 損害賠償、労働安全衛生法違反、 ます。具体的に羅列してみると、不法 ば、会社は重い責任を負うことになり 行為責任や安全配慮義務違反による 重大な労働災害が一たび発生すれ 労働基準法・労 作業停止·使用 業



スメント職場の特徴 2 ラ 口

をえる 職場を目指して

しょうか。 職場でハラスメントは起こるので と述べました。では、どのような しまうのではなく、職場の構造的 単なる個人の性格等の問題にして な問題であると捉える必要がある ハラスメントの原因を

トの原因・要因は今日的な問題と うしたことで言えば、ハラスメン どの影響を受けて変化します。 ハラスメントには、セクハラ、パ して捉える必要があります。また、 員の意識はその時代や社会情勢な ますが、会社や職場、そして従業 からあった問題と言うこともでき 職場のハラスメントは、 古く

えます。 いく必要があります。 場の雰囲気に問題があれば改善して の原因を究明し、 トラブルとして捉えるのではなく 理上の大きなリスク要因の一つとい 会社・職場の問題として捉え、 ハラスメント問題は、 単に当事者間の個人的な 会社の体質や職 今や人事管

種類がありますので、それぞれに ワハラ、マタハラなどさまざまな

れる」などの回答割合が高くなっ どかし、からかいが日常的に見ら ない」、「従業員間の競争が激しい スメント防止規定が制定されてい た、同様にセクハラでは、「ハラ 答割合が高くなっています。ま 員の年代に偏りがある」などの回 している」、「従業員間に冗談、お れていない」、「失敗が許されない ハラスメント防止規定が制定さ /個人業績との評価の連動が徹底 / 失敗への許容度が低い」、「従業

会社・職場の体質改善を ハラスメント行為を許容する

要因の違いを考える必要もでてき

ています。

では、ハラスメント経験の有無別 ニケーションが少ない/ない」、 現在の職場でパワハラを受けたと に職場の特徴を調査しています。 いう人では「上司と部下のコミュ に関する実態調査」(令和2年度) 厚労省の「職場のハラスメント

仕事の量が増え、スピードアップ ます。成果・業績主義が強まれば、 に向けられていることが想像され たストレスがハラスメント被害者 自分の仕事に追われるなか、抱え 薄な人間関係の職場で、個々人が コミュニケーションが不足した希 このようにみてくると、総じて

> もしれません。 職場になることは必至といえるか 許容度が低ければ、ギスギスした が求められます。さらに失敗への

欠いたセクハラなどの行為を惹起 また、世代による価値観の違いや しょう。 性別役割分業意識などを背景に、 しやすくなるということもあるで きなければ過度に叱責する、ある いったこともあり得るでしょう。 の差別的な言動として表出すると いは、立場の弱い非正規労働者へ 過剰な目標の達成を迫り、 方的で無自覚な他者への配慮を 上司・部下間であれば、部下に 達成で

なっているといえます。 場の改善に取り組むことが重要に ラスメントだけでなく、他のコン といえます。ハラスメントが起こ るモラルダウンした職場では、ハ 為を許容する職場の雰囲気や会社 しやすくなると言われており、 プライアンスに関する問題も発生 の体質といった環境要因が大きい 職場のハラスメントは、その行