

平素は大変お世話になりまして、ありがとうございます。
今年も皆さまに少しでもお役に立つ情報をお届けできればと思っております。
今回は、ハラスメントについてお伝えします。



ハラスメント対策は万全ですか？

2023年は、ハラスメント系のニュースが多かったですね。ネットで検索すると、驚くほどの数が出てきます。ハラスメントの難しさは定義にあるといわれています。特にパワーハラスメント（以下パワハラ）に関しては、例えば、業務の中で上司から部下へ指導があった場合、その指導が、適切な指導か否かの線引きが曖昧なケースがあります。実際は、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動かどうか、日常化されているものか等、総合的に判断されるので、1回だけの発言では認定となりません。このような慣習はあるものの、被害者側が嫌な思いをし、ハラスメントだと訴えれば、それはハラスメントとなる可能性があります。このくらい大丈夫、自分がやられても何も思わないから大丈夫は、とても危険かもしれません。

もし、パワハラ・セクハラ等で被害者から法人が訴えられてしまった場合でも、雇用慣行賠償責任保険にご加入いただければ、保険で法人を守ることができます。雇用慣行賠償責任保険とは、法人が従業員（退職した元従業員も含む）からパワハラ、セクハラ、不当解雇や差別等を理由として損害賠償責任を負った際に、賠償金などを補償してくれる保険です。本来、法人には、従業員を社員として雇用している以上、その社員を守る義務があります。その法人が、従業員を身体的もしくは精神的に傷つけることはあってはなりません。しかし、雇用形態も複雑になっている昨今では、そのような行為を全て発見するのは大変困難と言われています。当保険は、そんな近年、徐々に高まっているリスクを補償することができます。加害者本人に悪意がなかったとしても、被害者となる社員に訴えを起こされて風評被害や賠償金で、法人の経営が立ち行かなくなってしまう事案もあります。そのような最悪のケースになる前に、法人として、しっかりと従業員を守る体制を整える必要があります。ご興味ございましたらお気軽にお問合せください。

第36回 リスクマネジメントセミナーを開催いたしました

1月16日（火）に第36回となるリスクマネジメントオンラインセミナー、【現場に生かせる！管理職のためのアンガーマネジメント】を開催いたしました。今回のセミナーも大変なご盛況をいただきました。多くのご参加ありがとうございました。今回はアンガーマネジメントをテーマに取り上げたのですが、どんな業種でも、人間の感情は切っても切り離せないものなので、相手を尊重しつつ、自分を見直す時間が重要であると考えさせられる、良い機会になったと思います。今後も、皆様に有用な情報を発信し続けていきますので、機会があれば、ぜひご参加いただければと思います。

お時間があるときにのぞいてみてください！フォローもお願いします！

