

経営者向け・フキハラ初動チェックリスト

職場の「不機嫌」に気づいたとき、まず確認したい項目です。3つ以上当てはまるなら、早めに事実を整理することをお勧めします。

- 特定の人物がいる日といない日で、職場の空気が明らかに変わる
- ため息・舌打ち・無視・不機嫌な表情について、複数の従業員から声が上がっている
- 「一身上の都合」とされる退職が、特定の部署・特定の人物の周辺で続いている
- 若手が、その人物に質問や報告をためらっている様子がある
- 「あの人は仕事はできるから」と、態度の問題を見過ごしてきた自覚がある
- その態度が、業務上必要な指導の範囲を明らかに超えていると感じる場面がある
- 体調不良や勤怠の乱れを訴える従業員が出てきている
- 「曖昧な不機嫌で処分などできるのか」と迷って、対応を先送りしている
- 就業規則に、ハラスメントや職場秩序に関する規定が整備されているか確認していない
- この問題を、他の役員や家族にどう説明すればよいか分からず、一人で抱えている

特定の幹部のため息・無視・舌打ちといった「不機嫌な態度」で職場が萎縮し、若手の離職が続いています。フキハラ自体に直接効く法律はありませんが、態様によってはパワハラ防止法の3要件に該当し、放置すれば労働契約法第5条の安全配慮義務違反として会社が損害賠償責任を問われる恐れがあります。認定の前に事実を整理する段階です。弁護士法人リブラ法律事務所（大分市・☎097-538-7720）は初回30分5,500円、Web相談可、相談のみでも対応します。
