

パワハラ、セクハラを許さない！
みんなが安心して働ける職場を作ろう
下町ユニオンM分会の事例

2015年6月23日
東京労働安全衛生センター
飯田勝泰

ある薬品卸業の会社で起きた事例

- 会社概要

- 所在地 東京都内

- 事業内容 ジェネリック(後発)医薬品の卸業

- 資本金 2,200万円

- 従業員数 20名

-

社員が下町ユニオンに相談

- 2013年9月に営業職の男性社員が相談
- 相談内容
 - 社長と営業本部長のパワハラがひどい
 - 退職強要がひどい
 - 社長の女性社員へのセクハラがひどい
 - 働きやすい職場環境を作りたい
- 2013年10月に下町ユニオンに加入し、分会を結成
 - 社員の怒り、不満、要求をまとめる
 - 10月31日、会社に分会結成を通告

会社への要求書の一部から

3. 安心して業務に従事できる就労環境を整備すること。

(1) **退職強要**とみなされる行為をしないこと。

(2) **セクシャルハラスメント**をしないこと。

(3) **パワーハラスメント**をしないこと。

① 罵声、暴言、大声や乱暴な言葉遣いを止めること。

② 個人をつるしあげて辱めを与えるような状況を作ったり、陰口を言わないこと。

③ 社員に対して証拠も無しにやたらと疑いをかけないこと。

④ 部下を陥れようとしたり、脅さないこと。

⑤ 上司の失態を部下の責任にしないこと。

⑥ 業務に関係のないお使いを押し付けないこと。



みんなで考えよう! 職場のパワーハラスメント

「職場のパワーハラスメント」とは



同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性^{*}を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。
(平成24年1月 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)

たとえば、こんな行為



1 身体的な攻撃

暴行・傷害

2 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言

3 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視

4 過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害

5 過小な要求

業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない

6 個の侵害

私的なことに過度に立ち入る

パワーハラスメントの行為類型

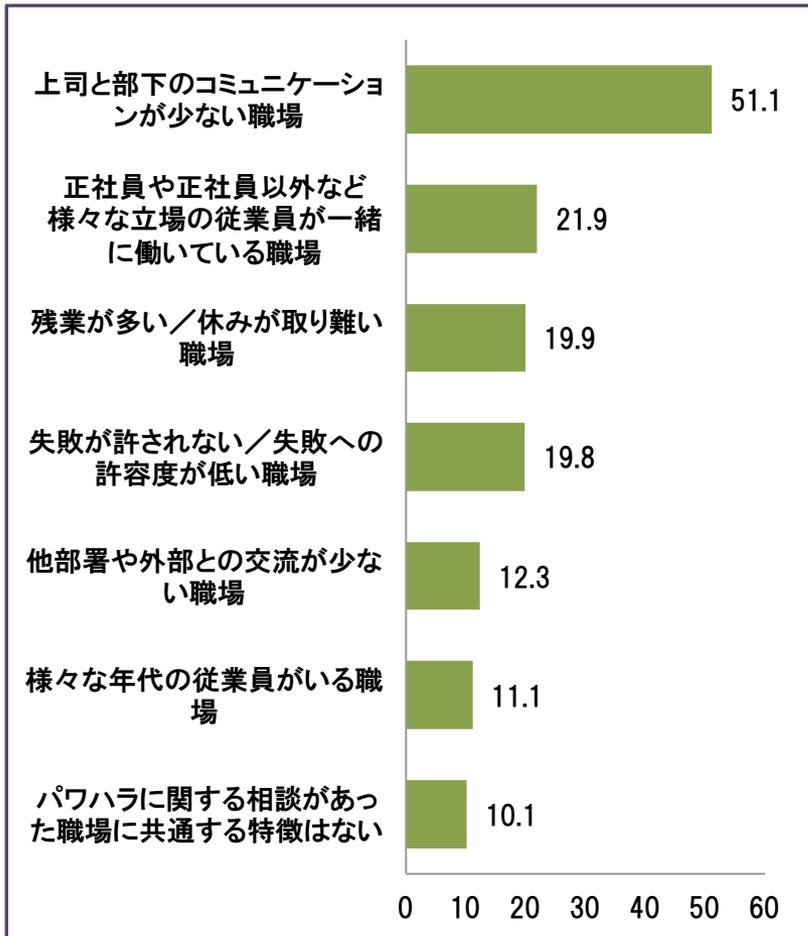
職場のパワーハラスメントの行為類型としては、以下のものが挙げられます。ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外は問題ないということではないことに留意する必要があります。

1	身体的な攻撃 →暴行・傷害	・頭を小突く。胸倉をつかむ。髪を引っ張る。物を投げつける
2	精神的な攻撃 →脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	・人前で大声で叱責する。「死ね」「クビだ」と脅かす。 ・「バカ」「給料泥棒」など、人格を否定するような言葉で執拗に叱責する。
3	人間関係からの切り離し →隔離・仲間外し・無視	・日常的に挨拶をしない。会話をしない。 ・部署全体の食事会や飲み会に誘わない。
4	過大な要求 →業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	・明らかに達成不可能なノルマを課す。一人では無理だとわかっている仕事を強要する。 ・終業間際に過大な仕事を毎回押しつける。
5	過小な要求 →業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる・仕事を与えない	・毎日のように草むしりや倉庫整理をさせる。 ・コピーなどの単純作業しか与えない。
6	個の侵害 →私的なことに過度に立ち入る	・個人の宗教・信条について公表し批判する。 ・しつこく結婚を推奨する。

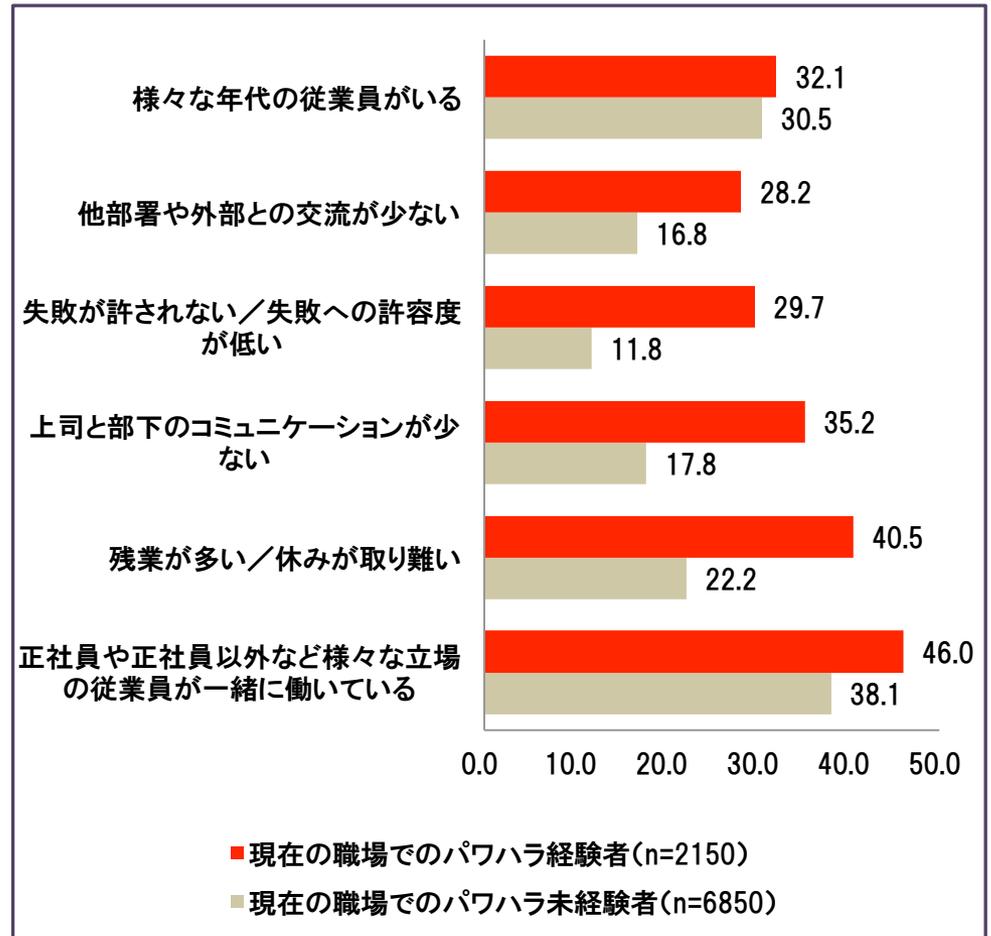
パワーハラスメントが発生しやすい職場

パワーハラスメントが発生している職場の特徴については、企業調査、従業員調査ともに同様の傾向が示されていますが、とくに「残業が多い／休みが取りにくい」、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」については、パワーハラスメントの経験の有無によって回答割合の差が大きく、こうした特徴がパワーハラスメントが発生する職場に共通して見られるものと考えられます。

パワーハラスメントに関する相談がある職場に共通する特徴(企業調査)



職場の特徴 ハラスメント経験別(従業員調査)



今日も遅刻か！

パワハラ研修
しようか

うちには
パワハラなんてないよ

えっ！
パワハラだって…

職場の雰囲気
悪いよなあ…

誰にも相談
できないわ

みんなで考えよう！
職場のパワーハラスメント

職場内でのいじめや嫌がらせに悩む職場が増えてきています。
これら職場のパワーハラスメントは、適切な対応により、予防・解決が可能です。
組織全体で対応し、快適な職場環境の実現をめざしましょう。

いま、職場でのいじめ・嫌がらせに悩む方が急増しています。これらは業務効率の低下や精神障害の発病との関わりも指摘されるなど、社会的な問題として注目されています。
厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼び、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決への取り組みを訴える「提言」をとりまとめました。
職場で働く一人ひとりが、自分たちの職場を見つめ直すとともに、問題をそのままにせず、相談や声かけなどを行いましょ。お互いに話し合い、この問題に向き合っていきましょう。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」にて情報を提供中

ポータルサイト「あかるい職場応援団」
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

Noパワハラで あかるい職場づくり

パワハラを予防・解決すれば職場は変わります



「職場のパワーハラスメント」とは

同じ職場で働く人に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性*を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

*上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

たとえば、こんな行為

1 身体的な攻撃	暴行・傷害	4 過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
2 精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	5 過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じ、仕事を与えない
3 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	6 個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

パワーハラスメントの現状

パワハラがあった企業は32.0%



パワハラによる企業へのマイナスの影響

- 職場風土の悪化、職場全体の士気の低下などによる生産性の低下
- 問題解決までの時間、労力、コストなどを要する
- 「職場環境配慮義務違反」などの理由により企業が法的責任を問われる場合もありうる
- 企業イメージの低下

パワハラとメンタルヘルス不調との関係

- 74.2%の企業が、パワハラを受けた社員のうち、ある程度の者にメンタル面での問題が生じていると認識しています。
- 元気がなくなる
 - 急に仕事の能率が悪くなりミスが増えた
 - 欠勤や遅刻が多くなった
 - 寝不足や食欲低下の様子が見える

企業の取組によるプラスの効果

- 管理職の意識の変化による職場環境の改善
- 職場のコミュニケーションの活性化
- 管理職が適切にマネジメントできる
- 会社への信頼感が高まる

パワハラの予防と解決

予防対策

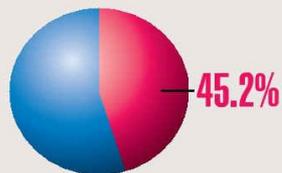
トップがメッセージを発信する	パワハラを職場からなくす意思を表明する。
ルールを決める	就業規則に関係規定を設ける。労使協定を締結する。
実態を把握する	従業員アンケートを実施する。
教育する	研修を実施する。

解決のために

相談や解決の場を設置する	企業内・外に相談窓口を設置する。対応責任者を決める。
再発を防止する	行為者に対する再発防止研修を行う。

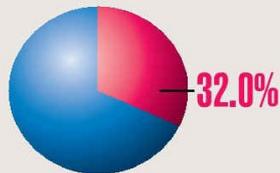
パワーハラスメントの現状

約1/4の従業員がパワハラ経験者

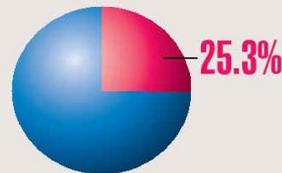


過去3年間に従業員からパワーハラスメントに関する相談を受けたことがある企業

(平成24年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)



実際にパワーハラスメントに該当する事案のあった企業



過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員

パワハラによる企業へのマイナスの影響

- 職場風土の悪化、職場全体の士気の低下などによる生産性の低下
- 問題解決までの時間、労力、コストなどを要する
- 「職場環境配慮義務違反」などの理由により企業が法的責任を問われる場合もありうる。
- 企業イメージの低下

パワハラとメンタルヘルス不調との関係

74.2%の企業が、パワハラを受けた社員のうち、ある程度の者にメンタル面での問題が生じていると認識しています。

本人だけでなく周囲の社員にも影響する危険性もあります。

- 元気がなくなる
- 急に仕事の能率が悪くなりミスが増えた
- 欠勤や遅刻が多くなった
- 寝不足や食欲低下の様子が見える

(平成17年 中央労働災害防止協会「パワーハラスメントの実態に関する調査研究」より)

企業の取組によるプラスの効果

- 管理職の意識の変化による職場環境の改善
- 職場のコミュニケーションの活性化
- 管理職が適切にマネジメントできる
- 会社への信頼感が高まる

パワハラの予防と解決

予防対策

トップがメッセージを発信する

パワハラを職場からなくす意思を表明する。

ルールを決める

就業規則に関係規定を設ける。
労使協定を締結する。

実態を把握する

従業員アンケートを実施する。

教育する

研修を実施する。

解決のために

相談や解決の場を設置する

企業内・外に相談窓口を設置する。
対応責任者を決める。

再発を防止する

行為者に対する再発防止研修を行う。



おさらい 職場におけるセクシャルハラスメント

職場におけるセクシャルハラスメントとは

男女雇用機会均等法 においては、

- 1 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型セクシャルハラスメント）
- 2 性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること（環境型セクシャルハラスメント）

をいいます。

例えば…

普段働いている場所で… 出張先で… 取引先の事務所で… 顧客の自宅で… 取材先で… 業務で使用する車中で… アフターファイブの宴会（実質上業務の延長と考えられるもの）で…

セクハラの実行者となり得るのは

事業主・上司・同僚・顧客・派遣先の社員・取引先の社員など

性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触、性的関係の強要

拒否抵抗

解雇、降格、減給などの不利益

不快な就業環境

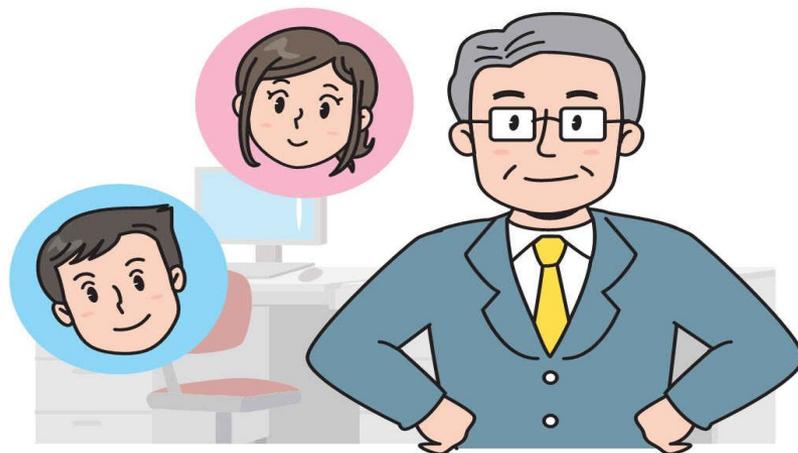
労働者とは

正社員、パートタイム労働者、契約社員など、事業主が雇用するすべての労働者
派遣労働者は派遣元でも派遣先でも労働者となります。

職場のセクシャルハラスメント対策は事業主の義務です

男女雇用機会均等法及びそれに基づく指針により、職場における男女双方に対するセクシャルハラスメント対策として次の措置を講ずることが事業主に義務づけられています。

- 1 事業主の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・啓発すること
- 2 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること
- 3 相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処すること
- 4 相談者や行為者等のプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること



第1回目の団体交渉(2013/11/19)

- **組合員 7名+2名(当日加入)**
 - セクハラの被害を受けた女性社員も加入
- **会社に厚労省のパワハラ、セクハラ資料提出**
- **パワハラ具体的な事例を指摘**
 - 焼肉店での忘年会、焼肉が炭になるまで社長と営業本部長から罵詈雑言を浴びせられた…等々
- **セクハラ具体的な事例を指摘**
 - 社長は知らぬ、存ぜぬ、記憶にない…
 - あまりの酷さに会社の社会保険労務士(女性)も顔面蒼白、絶句した
- **パワハラ、セクハラをしないことを確約させる**
 - 事務室、倉庫、会議室にセクハラ防止のポスター掲示
 - 社長は休憩室への立入禁止。業務上必要な時だけ事務所に。事務機の島には近づかない。
 - セクハラ、パワハラを許さず、働き続けられる職場にする

事務室にセクハラ防止のポスター



倉庫にも



Noパワハラで あかるい職場づくり

パワハラを予防・解決すれば
職場は変わります

みんなの生産性が
上がってきたぞ!

怒鳴り声
がなくなって
安心して働ける

職場にストレスが
なくなって
仕事が楽しい!

事業主・人事管理担当の皆さまへ
職場のパワハラの予防・解決は
重要な経営課題。
快適な職場環境の実現をめざしましょう。

詳しくは <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

啓発用ホームページ「あかるい職場応援団」では
社内研修に使える資料・動画による解説、裁判事例
などを紹介しています。

パワハラ、セクハラを許さない！ みんなが安心して働ける職場を作ろう

- 社長のパワハラ、セクハラ、就業規則、賃金、退職金、有給休暇、健康診断など問題が山積していた。
- 下町ユニオンに相談し組合を結成。会社に要求を提出し、団体交渉で改善を求めた。
- 会社にパワハラやセクハラ的事实を認めさせた。健康診断を実施させた。就業環境を改善させることができた。
- みんなの力を合わせて、労使対等の関係を築き、安心して働ける職場、働きやすい職場を作っていきたい。

パワーハラスメントを受けたら、見たら

- ・行為者とのやり取りや状況、そのときの自分の感情など記録をつけましょう。
- ・一人で悩まず、上司や信頼できる人に相談しましょう。
- ・社内の相談担当や窓口にご相談しましょう。秘密厳守はもちろんのこと、相談したことで不利益をこうむることはありません。
- ・やる気や元気が出ない、ミスが増えた、寝不足、食欲不振などメンタルヘルス不調の症状がある場合は、早めに専門医にご相談しましょう。
- ・パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。