

安全センター

[発行]
 尼崎労働者安全衛生センター
 [連絡先]
 〒660-0802
 尼崎市長洲中通 1-7-6
 TEL・FAX 06-4950-6653

明日への伝言
 アスベスト・ヨウソクからノンアスベスト社会へ

 1,890円(当センター割引あり)

一一月定例交流会

「職場のハラスメントをチェックしてみよう」

一一月二九日、安全センター定例交流会を開催しました。場所は阪神医療生協の医師協診療所にて、

テーマは「職場のハラスメントをチェックしてみよう」でした。参加人数は七名で各労組・団体より事前質問書に記入されたシートを元にして交流を進めました。

課題の大きさを

労災・労働相談数でみる

パワハラ、セクハラなどハラスメント問題は労働の内容を問わず

2018.11.29 安全センター定例交流会 労組名 ()
 「職場のハラスメントをチェックしてみよう」

質問	回答
1 あなたの職場でここ数年の間にハラスメントとして認められた事例はありますか？あるならどのような事例でしたか？またその対策は？	はい・いいえ
2 あなたの職場でここ数年の間に「あれはハラスメントではないのか？」と感じる言動や相談はありましたか？あるならどのような事例でしたか？またその対策は？	はい・いいえ
3 あなたの職場以外(友人、家族など)からハラスメントの相談を受けたことはありますか？あるならどのような内容でしたか？	はい・いいえ
4 ハラスメントについて思うこと、何でも結構ですのでお書き下さい。	

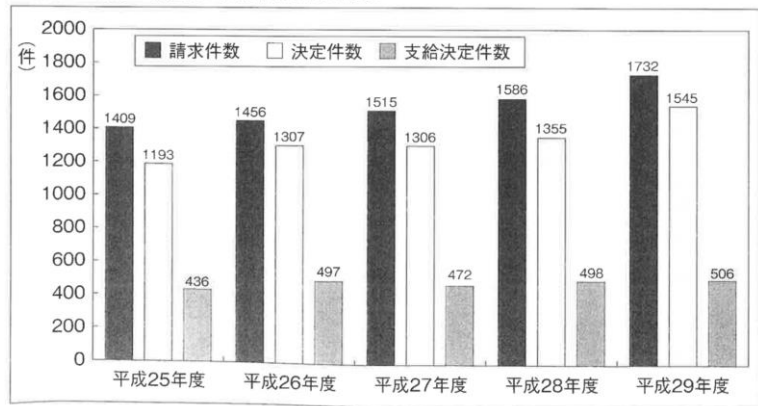
★定例交流会当日に知りたい・聞きたい内容があれば予め安全センターへご連絡 (tel/fax 06-4950-6653) 頂けましたら可能な限り調べておきます。

大きな社会問題となっています。

精神障害の労災補償状況を確認すると年々請求件数は増加しています。二〇一七年度は請求件数が一、七三二件で支給決定件数が五〇六件、共に過去最高です。業種別に見ると「医療・福祉」が三三三件と最も多く、「製造業」が二〇八件、「卸売業・小売業」が二二二件と続きます。職種別では「専門的・技術的職業従事者」四二九件、「事務従事者」三二九件、「販売従事者」二二五件の順に多い結果となっています。

出来事別の支給決定件数は「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」八八件、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」六四件などハラスメントが労災被災者

精神障害の請求・決定及び支給決定件数の推移



を生み出していることがわかります。別の指標として兵庫県労働局が記者発表している個別労働紛争解決制度の施行状況(二〇一七年度)を見てみると、総合労働相談件数

が四七、六一四件で、民事上の個別労働紛争相談件数が一三、五三八件。その内「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は三、四〇七件とトップの二六・三%を占めており、相談に占める割合は過去最高となっています(二番目は「解雇」)。

安全センターにとっても

大きな課題です

統計で見ても肌感覚としても、労働者の安全や健康を守る活動を進める安全センターにとって、目を背けられない問題となっていることがよくわかります。各労組や団体の安全担当者などが運営する尼崎安全センター内では、比較的しっかりした労働組合運動の支えもあつてか、数年前までは、このハラスメント問題が課題となつているという報告はほぼありませんでした。しかし近年、労災認定や相談など具体的な事実が見られるようになり、ストレスチェックの結果検討や職場の人間関係といったテーマで交流することが増えてきています。今回の交流会のテーマ「職場のハラスメントをチェックしてみよう」では各職場のハラスメントと思われる事例を持ち寄って、それを話題として対策を検討したり情報共有を進めようという取組みでした。「ハラスメントと思われるケースはほとんど聞かない。人間関係

がそれほど悪い状況もない。競争意識があまり生まれぬ職場だからなのか」という報告がありました。その工場の横には公園があり、昔はよく昼休みにサッカーをしてコミュニケーションが図られていました(現在はほとんど行われなくなつたようですが)。

「上司から部下へのパワハラがあり、隣室からも聞こえる、恫喝と感ぜられる程の言葉の暴力だった。その部下は長期療養を余儀なくされた。それを近くで聞いていた組合員に大きなストレスがかかり、間接被害を受けた」という報告があり、当日の資料として事務局が出していた「パワハラ間接被害 深刻」(裏面参照)の記事を共有しました。

会社商品の売り上げノルマを課され、労働時間外の営業を余儀なくされるようなケースは会社から労働者に対するハラスメントになるのではないかと、例えば以前にあった郵便局での年賀はがきのノルマ(数千枚?)はどうなのかと話題になりました。これによって友人を無くしたという相談を組合員から聞いたケースがあつたということです。一度労働組合でしっかりと話し合うことが必要です。まじめに仕事をしない方、協働性のない方はモラルハラスメントに当たるのではないかと、という意見もありました。(裏面へ)

パワハラ被害が社会問題となる中、同僚も被害者となるケースも目立ち、職場で加害者の言動を聞きしただけで、精神的苦痛や健康被害を訴える人も出てきている。毎日のようにパワハラの現場を目撃する中で、心身の不調を訴える人は、増加している。未解決の問題は、増加している。

パワハラ間接被害深刻

兵庫労働局へ相談相次ぐ

「上司が大言を出すと、吐き気を催すようになった。怒られてはいるが、被害者だ」と。兵庫労働局へ相談相次ぐ。被害者は、女性が多い。兵庫労働局では、50代の上司が30代の男性に対して日常的にパワハラを繰り返している。被害者は、50代の上司が30代の男性に対して日常的にパワハラを繰り返している。被害者は、50代の上司が30代の男性に対して日常的にパワハラを繰り返している。



兵庫労働局では、50代の上司が30代の男性に対して日常的にパワハラを繰り返している。被害者は、50代の上司が30代の男性に対して日常的にパワハラを繰り返している。被害者は、50代の上司が30代の男性に対して日常的にパワハラを繰り返している。

会社の責任、司法も認定

26・3%で過去最高だった。労働局には「パワハラを目的とした」など、何となく「給料を半分にする」といふ理由で、自分も責任を負うことになる。パワハラの間接被害に対する慰謝料を会社側に命じる判決も出ている。今年5月、女性4人が男性役員から過剰な要求を押し付けられたとして勤務先を訴えた訴訟で、最高裁は会社側の責任を認め、慰謝料を命じた。女性役員2人に対し、50代の年齢を理由に退職を求めたが、それを命じた。兵庫労働局は「パワハラは被害者だけでなく、周囲にも被害を及ぼす。職場全体で解決する必要がある」としている。

「医療・福祉」業種からの報告

労災統計から請求件数が最も多かった「医療・福祉」業種に当たる阪神医療生協からは数年内にハラスメントに関する労災事例が一件、労災にはなっていないがハラスメントと認められた事例が二件紹介されました。阪神医療生協ではハラスメント防止対応委員会規程が設けられています。規程では、パワーハラスメント

の定義、委員会の構成、任務、相談窓口の設置、不利益な取扱いの禁止などについて定められ、その委員会が事実を調査し、その結果を踏まえて対応策を検討します。もし委員会が対応できないと判断した場合は外部専門家に入ってもらい、調査を行います。ハラスメントと認められた事例の二件はこの委員会で確認されたものです。労災認定のケース後、安全センターで幾度か講演してもらっている三木啓子さんを講師として、複

数回に渡って研修会を実施しました。ハラスメント事例後は謝罪、異動、その結果退職を余儀なくされる職員もいます。本当にこの問題の対応は難しいです。しかし見ざる・聞かざる・言わざるでは臭いものにふたをする行為にしかならず、労働者の人権も守れませんし、働きやすい職場などとは到底言えません。長い目で見ると人材（財）である大切な労働者を失うことになりかねません。

実態を直視することが前進への一歩

安全センター関係団体は安全活動としてヒヤリハット報告やKY活動などに取組んでいる所も多くあります。これらは災害の一手ないは二歩手前の段階から注意を払う災害予防の重層的な取組みです。もちろん事故報告を怠ることには絶対に許さない職場風土を築いてきました。ではハラスメントに関してはどうでしょうか。

ハラスメントについても考え方は同じで、起きている実態をきちり把握することが大切です。防止のためには人間関係の構築、お互い尊重し合える働き方・ルールが大切です。現在多くの企業で取り入れられている人事考課制度、公平性は担保されていますか？同じ仕事をしているのに待遇の差が極端になっていませんか？労働組

合は組合員の話にしっかり耳を傾けられていますか？

先ほど紹介した阪神医療生協では一部の事業所ではありますが、安全衛生委員会で職場環境改善アンケートを取ったり、職員の定着率が悪い職場の職員に聞き取りを進め、人間関係に問題はないかということを含めて積極的に課題を

外国人労働者を受け入れるとは

いったいこの数字をどう読めばいいのでしょうか。

外国人の技能実習生受け入れ支援団体である「国際研修協力機構」によると、昨年度までの三年間に実習生八八人が死亡していると。（実習生約二三万人）失踪は今年度上半期で四二七九人！

また、法務省では、昨年度までの八年間に事故や病気などで実習生ら計一七四人が死亡していると集計。死亡時年齢は一八〜四四才。中国人が最多の九八人で以下ベトナム四六人、インドネシア一二人等となっています。

厚生労働省の労災統計では、昨年までの一〇年間に技能実習生を含む一七四人が事故・病気等で死亡しているとのこと。就労数約一二八万人、過去最高）驚くべき死亡率と言わざるを得ません。

安全衛生なくして労働なし

外国人労働者が使用する機械設備、保護具、安全装置の説明は外国語と日本語で充分理解できるまで説明されましたか。

職場内で使われる指示・合図や標識は理解可能なのでしょうか。健康相談や健診は訴えが通じるように丁寧に実施されたのか、安全衛生法令の説明はわかりやすく頭に入るものになっていたのでしょうか。

これらがともにできていなければ、そこは奴隷工場・殺人工場じゃないですか？隣で外国人労働者をハラハラ見守りながら仕事をしている自分を想像してみてください。

外国人労働者の大量導入（五年で約三五万人）を可能にした改正入管難民法の審議と強行採決が、いかに労働者の人権を無視した、でたらめなものであったかということ。です。

