

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・シロカ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」

一月二十九日、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。	

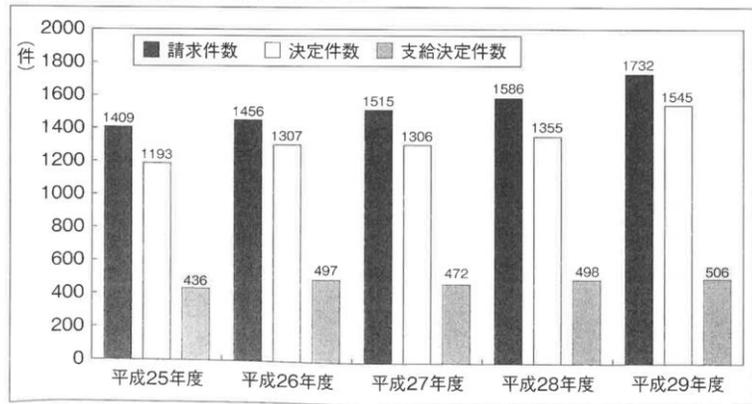
★定例交流会当日に知りたい・聞きたい内容があれば予め安全センターへご連絡 (tel/fax 06-4950-6653) 頂けましたら可能な限り調べておきます。

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、比較的しっかりと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て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なない職場だからなのか」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、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、という意見もありました。(裏面へ)

