

## 新潟・阿賀地区23春闘学習会を開催

### 「ハラスメントのない職場づくり」

講師は清水亮宏弁護士（関西合同法律事務所）

3月18日 クロスパル新潟 リモート（ZOOM）併用

新潟地区労連と阿賀地区労連では春闘学習会を開催しました。講師は新潟水道パワハラ自死事件を担当していただいた清水弁護士からZOOMで講演をしていただきました。3・4ページに一部を掲載しました。

#### ■ ハラスメントのない職場づくり

- ▷ 自己紹介
- ▷ パワーハラスメントとは
- ▷ パワーハラスメント6種類の紹介
- ▷ パワーハラスメントに関わる法的問題
- ▷ パワーハラスメントをなくすために



参加者からの報告（発言の順序は紙面構成の都合上前後した部分があります）

県労連ユニオン

最近の事例について、解雇とかの様々なものが一緒になっている。火事になって従業員が亡くなったという会社の人。昔のことを言われ、いやがらせを受けた。退職させようということかと思う。

介護福祉施設の人から電話相談2件くらいあった。退職届を出したら上司から嫌がらせがあった。社長あてに要望書を出したら解決した。自動車販売の会社。配置転換されたが、拒否した。その結果ハラスメントが始まった。介護福祉施設、上司のパワハラがあった。労働組合で守られたいということでユニオンに加盟した。上司からのハラスメントを受けたとの相談がきた。会社に連絡したら「あいつがハラスメントしている」と言われた。

少人数の事業所、入った時から事務員からの嫌がらせが継続している。緊張して仕事をしていて失敗を繰り返してしまう。耳が聞こえなくなり心療内科と耳鼻科を受診した。社長が謝罪して未払いの手当・賃金と解決金で解決した。

お局様みたいな人にパワハラされるケースが多い。上司も雇われ管理職で何もしてくれない。などがある。

公務公共一般

市民病院の看護補助員（看護助手）患者さんに看護師から指示されて洗髪した。患者が怒って苦情を言われた。上司に報告したが夜勤明けだったらしく疲れていたらしく何もしてはくれなかった。1週間後に骨折していたことがわかった。しばらくして洗髪の時に使ったリクライニングチェアが不当に改造されていたことが原因だとなった。患者に謝れと執拗に迫っていた。患者からも言動が乱暴だったとか謝罪を要求してきた。それが4ヶ月も続き心療内科を受診したら適応障害と診断された。組合に相談があった。病院と交渉も行き、医療事故の責任はこの看護助手にはないことを確認した。療養休暇を取得（60日間）。仲間の補助員からも励まされたりして、組合の頑張りでも職場に戻って今も働いている。この人はきちんとメモをつけていた。それがとても有効だった。カスタマーハラスメントということだが公務では起きやすい。役所はこうした対応への体制が弱い。使用者の責任・自治体当局の責任予防のための体制や初動体制づくりを求めていく必要がある。

民医労

勤医協法人と法人ハラスメント対策委員会を開催している。2ヶ月に1回定例でやろうと言っているが忙しくてできなかつたりする。各事業所に相談窓口を置いているが、相談は少ない。内容について法人のハラスメント委員会で共有、研修、アンケートの実施、学習会の企画をしている。学習してほしい人が来ない。ハラスメントをしていると思われる人をどう参加させるかというのが課題。相談があったときには、本人、相手、周囲にも聞き取りを行っている。相談者自身も勇気をもって立ち向かうことも大事なことかと感じている。

福祉保育労組（文書での報告）

保育園でパワハラがあった。昨年の2月に主任保育士による産休育休や有休取得の際に威圧的な態度や言動で休暇取得の断念を迫った。立場を利用した典型的なパワハラがあった。それに対して組合側が全職員に対して職場で起きているハラスメントに関するアンケートを実施し、組合より理事に抗議、交渉を繰り返した結果、主任保育士に対し注意指導を実施し、謝罪をはじめ、経営側にハラスメント防止規定や対策を講じさせた。

#### 公立高教組

教育現場に立って30年以上だが男女雇用均等法でセクハラ問題が出てきた。県教委のハラスメント指針はどうなっているかという、教員間だけの話ではなくて生徒のこともある。当然体罰はだめだが言葉による暴力も問題になっている。2～3年前からアンケート調査をするようになってきた。私自身も20年前くらいには精神的な攻撃をしていたのかと思う。ただそうした指導をしても生徒は効かない。人格を否定されることは効かない。人権の問題は進化している。教職員でもこのようなパワハラはないかという、年間で何人かある。正規・非正規とも。全国的にも相談は増えている。教員の現場は多忙だ。臨時の人たちも増えていて、非正規の人たちの実態がなかなか把握されない。より具体的に掘り下げていかなければいけないと考えている。

#### 質問 レインボーユニオン

労働組合の内部でもこうしたハラスメントが起きることもある。ハラスメント対策をするにはどうしたらよいか。答えとまとめ（清水弁護士）

労組内のパワハラについて裁判をしたことがあった。その時思ったのは労働者のためにいろいろ無償でやらなければならないことがあったり、しんどいことがあってもやらなければならないということがある。労働組合のような組織だからある程度強い指導を行わなければならないのかなど、特殊な人間関係が起きやすい。パワハラが無い環境は作っていかなければならない。具体的にどのような注意が必要かと言っても、普通の対策で良いのかと思う。通常の上司と部下の関係とは違う。ちょっと厳しい指導も許されるというような風潮があるかもしれないのでそこを意識しながらコミュニケーションすることが必要で、ハラスメントが無い組織づくりが必要かと思う。まとめ

新潟でもいろんな相談があり取り組みをされていることも良く分かった。ここの職場、あるいは労働組合で具体的に取り組みを進めていかないと会社・使用者任せだと

相談窓口を作っただけで終わってしまうケースが多い。労使で協議してより良い体制をつくりパワハラのない職場をつくっていかねばならないと改めて思った。

#### 開会 坂井新潟地区労連議長

コロナ感染症も5月には5類となり、世の中もコロナが明けたのではというムード。ウィルスは変わりなく医療や介護関係では緊張が続いている。医療・介護の現場では人手不足のなか、ハラスメントも発生。コミュニケーションが取りにくい状況となっている。実りある集会としたい。

#### 閉会 吉田阿賀労連事務局長

ハラスメントについてわかりやすく理解できた。お互いをリスペクトする職場が大事だし、ハラスメントを起こす職場は人手不足とか労働環境の悪化も原因の一つではないか。今日参加した皆さんもともにハラスメントの無い職場づくりに向けて頑張っていきたい。

## 新潟・阿賀23春闘

### 街頭宣伝実施

3月18日 メディアシップ前

新潟・阿賀地区春闘共闘では春闘学習会終了後、16時30分頃からメディアシップ前で街頭宣伝を行いました。参加者からはそれぞれの職場の実情と労働条件の改善を訴えました。医療労働者からはコロナが落ち着いてはきたが病床の確保は依然として求められている。看護師は定着せず、また募集しても集まらない。常に不足の状態での労働強化につながっている。教育現場からは長時間の残業を行っても賃金には反映されない。などと訴えられました。物価は昨年から上昇し続け実質賃金は下がっています。大企業は労組の要求に満額あるいはそれに近いベースアップを回答していますが。中小や地方では難しいのが現状です。しかしながらそれでは労働者の暮らしが成り立たなくなります。賃上げと労働時間の短縮など労働条件の改善が求められます。



地区労連では各種会議、学習会などリモート対応いたします。組合からメールアドレスを報告してください。スマートフォンでもできます。

#### 地区労連メールアドレス

niigatachikurouren@gmail.com



# ■ハラスメントの無い職場づくり

はじめに

## 令和3年度の総合労働相談の統計を見ると…

- 総合労働相談件数 1,242,579件
- うち民事上の個別労働紛争相談件数 284,139件
  - いじめ・嫌がらせ 86,034件 ←毎年トップ
  - 自己都合退職 40,501件
  - 解雇 33,189件

ハラスメントに関する相談は非常に多く対応も難しい

## ハラスメント概念の広がり

パワーハラスメント

セクシャルハラスメント

カスタマーハラスメント

マタニティハラスメント

育児介護ハラスメント

ハラスメントハラスメント

アルハラ（アルコールハラスメント）

コロハラ（コロナハラスメント）

ワクハラ（ワクチンハラスメント）

スメハラ（スメルハラスメント）

清水先生の講演の中から一部を抜き出して掲載いたしました。講演の様様をyoutubeにアップロードしました。下記URLからアクセスできます。

<https://youtu.be/DPJMhbAEcOY>



## これは「身体的な攻撃」？

- 上司から部下への指導の中で熱が入り、手が出てしまった（頭を小突く、胸倉を掴むなど）
- 上司がミスをした部下を叱責する際に叩く、物を投げる
- 遅刻や服装の乱れを注意しても改善しない部下に対し、上司が指導の中で叩いた

## これは「人間関係からの切り離し」？

- ある従業員をみんなが無視する
- 他の従業員から切り離して、個室で仕事をさせる
- ある従業員を会議に参加させない

## これは「精神的な攻撃」？

- 「アホ」「バカ」「役立たず」「給料泥棒」との暴言
- ミスをした部下に対する叱責の中で「アホ」「バカ」「辞めろ」との暴言
- ミスをした部下を他の社員の前で叱責する
- ミスをした部下を部屋に呼び出して、1対1で叱責
- 仕事ができない部下の前で、ため息をつく、物を机に叩きつける
- 遅刻や服装の乱れを注意しても改善しない部下を強く、長時間にわたって叱責

# パワーハラスメントを防止するために使用者が講ずべき措置

## ■ 方針の明確化及び周知・啓発

- パワーハラスメントの内容・防止の方針を明確化→労働者に周知・啓発
- パワーハラスメント加害者への厳正対処の方針を定める→労働者に周知・啓発

## ■ 相談体制の整備

- 相談窓口(担当者・制度など)を定めて周知
- 担当者が、適切な対応ができるようにする

## ■ パワハラ相談の申出に対する迅速かつ適切な対応

- 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- パワハラの事実が確認できた場合に、速やかに被害者に対する配慮のために適正な措置
- パワハラの行為者に対する適正な措置
- 再発防止に向けた措置

## ■ その他合わせて講ずべき措置

- 相談者・行為者のプライバシーへの配慮
- 相談等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされないことを、労働者に周知・啓発

# ハラスメントにならないための心がけ



# パワーハラスメントを受けていると感じたら

## ■ 証拠を残す

- 録音がベスト（無断で録音しても基本的に問題なし）
- メモを残す
  - いつ、どこで、誰から、どのような態様で、どのような発言を

## ■ 我慢せずに相談する

- 労働組合、同僚、上司、会社の相談窓口、家族
- （不調を感じたら）無理をせずに休む、病院に行く