

第180回定例研究会

9月21日(木)

於: 国労会館および Zoom

「職場でのハラスメントとの闘い」の報告

報告者: 河合 利夫 氏 (ローカルユニオン執行委員長)

1. パワハラに対する労働組合の取組

ローカルユニオン静岡にパワハラの相談は多数寄せられています。殆どのケースで納得のいく解決ができていません。解決金が出て和解できたケースでも、職場には残れません。労働者がパワハラを実証できなければ、和解はできずに泣き寝入りです。ではなぜ、実証するのに難しいかと言えば、厚生労働省が「パワハラの判断基準」と「パワハラに該当しないとした事例」を記載しています。わざわざ該当しない事例を紹介してパワハラには該当しないと厚生労働省がいつているのです。

2. 「パワハラの判断基準とパワハラに該当しないとした事例」

〈パワハラの判断基準〉

- ①業務の適正範囲を超えた言動かどうか
- ②嫌がらせに該当するか
- ③合理性があるかどうか
- ④継続的な行動かどうか
- ⑤信頼関係の有無

〈パワハラに該当しないとした事例〉

- ①身体的な攻撃・・・誤ってぶつかる
- ②精神的な攻撃・・・マナーを欠いた言動を再三注意しても改善されない場合に強く注意する
- ③人間関係からの切り離し・・・新しく採用した人を短期間集中的に個室で教育
- ④過大な要求・・・育成のために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる
- ⑤過小な要求・・・労働者の能力に応じて、業務内容や量を軽減する
- ⑥個の侵害・・・労働者への配慮が目的で、家族の状況などをヒアリング

3. 会社がパワーハラスメントを認めない場合の闘い方

～労働安全衛生法69条に基づいての交渉～

職場でのハラスメント行為を認めさせる視点からの取組ではなく、職場内でメンタルヘルスケアを実践して精神疾患を無くす方法、精神疾患の原因となる職場の環境（ノルマやハラスメント）の改善を図る方法です。具体的な視点は、職場内で発生した精神疾患の原因がハラスメント行為であると明らかにできなくても、職

場内で発生した精神疾患の安全配慮義務違反を追及する闘い方です。

4. N事案での闘い

昨年の5月ごろ御前崎市にあるN工業浜岡工場の3名の従業員が、工場内のハラスメントをどうにかできないかという労働相談があり、労働組合を作って対応しましょうということになりました。ハラスメントは、工場長とその息子の工場長補佐によって日常的に行われていることが報告されました。3名の組合員は、実態調査アンケートを自らの力で実施し、セクハラ・パワハラの実態を明らかにすると同時に、職場で信頼のある人やハラスメントを受けて苦しんでいる人達を組合に加入させて組合員を倍加しました。団体交渉を申入れ、工場長やその補佐のハラスメントを突き付けて交渉しました。その団体交渉では、それなりに問題があったことは認めますが団体交渉が終われば、又同様のハラスメントが繰り返されました。組合員には見せしめのハラスメントを行いました。そこで、安全衛生委員会の活用と36協定の締結権に目を向けて、従業員代表選挙に組合員が立候補して勝利しました。36協定の締結期間を3ヵ月としました。職場内のハラスメントがなくなるまでは短期間の締結しかできないと、頑張っで短期間の締結にしました。この闘いでも、セクハラ以外では精神疾患への配慮がなかったことは認めましたが、ハラスメント行為とは認めません。そこで、労働安全衛生法第69条に基づく労使協定を求めて、職場のメンタル不全の原因追及を労働安全委員会で追及しましたが、労使協定の締結には至っていません。

5. まとめ

ハラスメントをなくすには、職場内での闘いなしには実現しません。一人での闘いでは、一定の慰謝料を勝ち取っても職場には残れず、退職すれば元の職場に戻ってしまいます。職場内で信頼される組合員になり、ハラスメントを受けている人に寄り添い、その闘いを通して組合員を拡大し続ける取り組みが最も重要です。

*連絡先: 〒420-0851 静岡市葵区黒金町55番地 静岡交通ビル3階301号 (静岡県評内)

静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

メール roudouadv@cy.tnc.ne.jp ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>