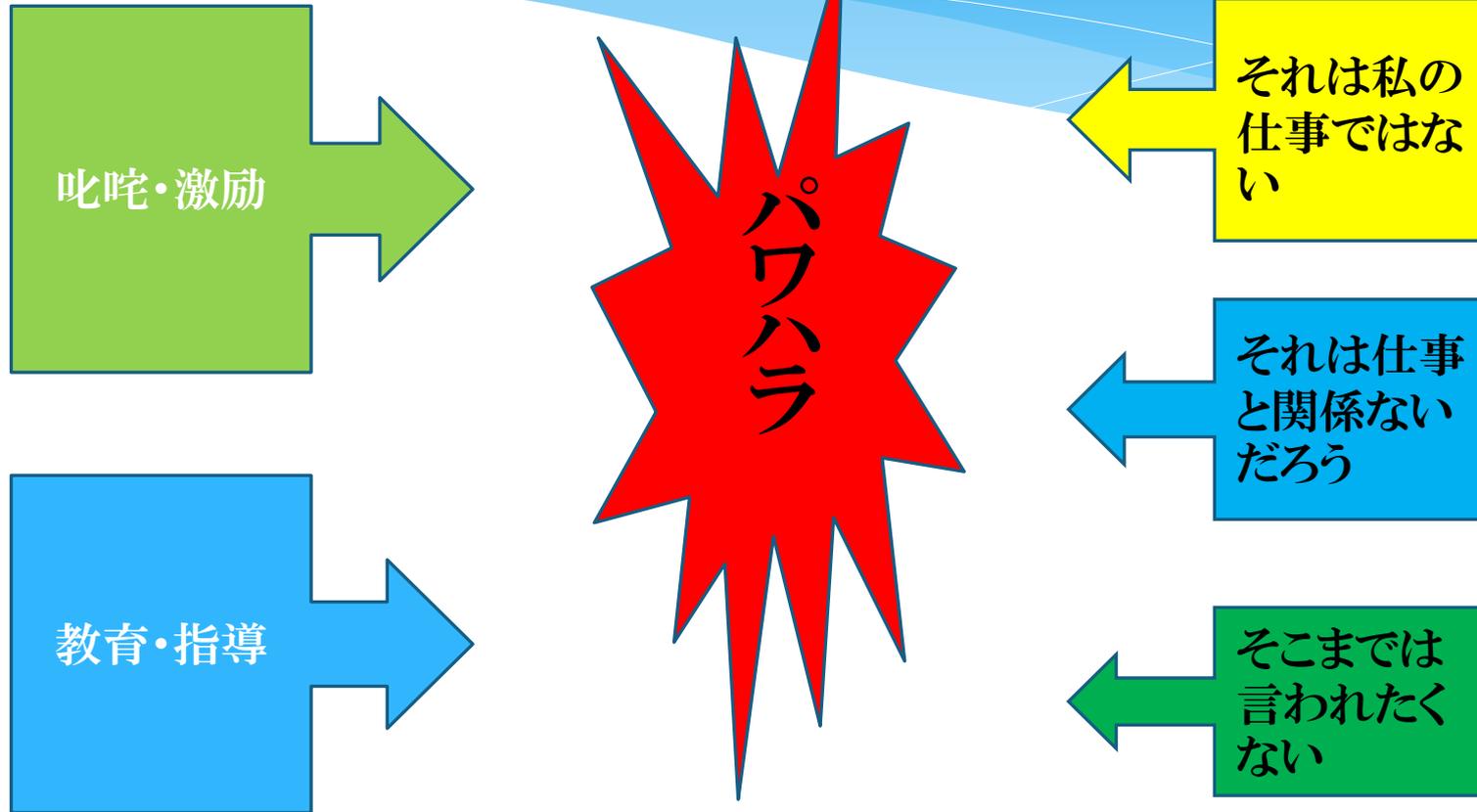


職場のいじめ・いやがらせ、パ ワーハラスメント解決のために

労働相談からみる解決のヒント

職場のハラスメント研究所
金子雅臣

職場でのパワハラへの訴え



訴えの内容(1)

それは私の仕事ではない

(1) 私事の依頼

①引っ越しの手伝いに来い、②タバコを買ってこい

(2) 職務範囲を超える

①お茶くみは女の仕事、②言われたことは何でもやれ、③気配りも仕事のうち

(3) 仕事を与えない

①お前にはムリ、②余計なことはするな、③使えない

それは仕事と関係ない

(1) プライバシーの詮索

①休日は何している、②結婚は諦めているの、③失恋で髪型変えた、④つきあっている男(女)いるの

(2) 性格や家族批判

①その愚図な性格は何とかならないのか、②親の顔を見たいもんだ、③家事育児は奥さんにやらせろ

訴えの内容(2)

そこまでは言われたくない

(1) 侮辱的な言辞

①アホ、馬鹿、間抜け、ノロマなどの侮辱的言動、②グズ、優柔不断などの性格非難

(2) 差別的な言辞

①男のくせに、②女のくせに、③大学で何を学んできた、④育ちが悪い、⑤何をやらせてもダメ

主観の押しつけ

(1) 主観的な判断

①達成できないのはサボりだ、②根性がない、③子供でも出来る、④ようはヤル気の問題、⑤使えない

(2) 納得できない評価

①何をやらせてもダメ、②最近の若い者は、③結婚していないヤツは半人前、④女に営業はムリ

訴えの内容(3)法律違反

(1)労働基準法

①残業をつけるな、②休暇は認めない、③早退を認めない、④休憩時間を与えない、⑤残業をつけさせない

(2)男女雇用均等法

①性的な関係を強要する、②食事やデートへの執拗な誘い、③性的な経験を聞く

(3)刑法

①暴力をふるう、②強迫する、③名誉を棄損する、④不法行為

(4)その他

①退職を強要する、②各種法違反の強要

パワーハラスメントが起きた時に対応が困難と感ずること

- (1) パワハラと業務上の指導との線引きが難しい(64%)
- (2) 事実確認が難しい(45%)
- (3) 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させるのが難しい
(17%)
- (4) プライバシー保護が難しい(15%)
- (5) 被害者の精神的ダメージが大きいときの対応が難しい(13%)

(「使用者の職場環境配慮義務に関する実態調査」(東京都労働相談情報センター、H18. 2)※対象:都内30人以上の従業員規模企業、3000企業(回収:954企業)

概念とポイント

概念

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優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、**相手の人格・人権を侵害する**など精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

ポイント

- ①職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性(背景)
- ②業務の適正な範囲を超えて(業務命令)
- ③**人格・人権を侵害すること**
- ④精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる

(背景)

① や人間関係の優位性
職務上の地位

(手段)

② 業務の適正
な範囲を超える

③ 人格・人権を
否定する(言動)

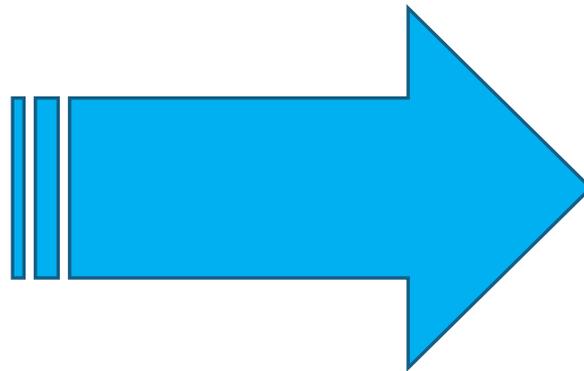
(結果)

④ 精神的・
身体的苦痛を
与える

職場環境を
悪化させる

パワハラ訴えの度合い

「それって
パワハラ
じゃない
ですか」



「職場に行
けない」
「精神的な
ダメージ」



パワハラの訴えは幅が広いので、訴え
に応じた対応と解決策が必要になる

パワハラ解決手法

- (1)通知・・・匿名の訴えで行為者に通知する。
- (2)調整・・・両当事者の言い分を聞いて調整する。
- (3)調停・・・両当事者の言い分を聞いて調停する。
- (4)調査・・・被害者の申立てにより調査を行い懲戒処分などをする。

※解決の基本は、被害者の人権回復である。被害者が「行為者の処分を含めた権利回復」を望むものから、「謝罪だけあればいい」「大袈裟にしないでほしい」など多様である。そうした意向に沿った解決手法で臨むことが大切。

※被害者感情に沿うとともに、企業が厳正に対処しないことによる使用者責任の問題も視野に入れながら、企業秩序維持の観点から厳しく臨むことも必要となる。