

ハラスメントのない職場を目指して ～労使の取り組み～

UIゼンセン同盟

全タイヨー労働組合

中央執行委員長 白石 裕治

労働組合・企業概要

- 鹿児島・宮崎に92店舗を出店している生鮮食品中心のスーパーマーケット
- 従業員約8600名。うち正社員1400名、フルタイム非正規400名、パートタイマー4400名、アルバイト2400名。
- UIゼンセン同盟 全タイヨー労働組合 結成38周年
- 組合員の範囲は、正社員、非正規フルタイム、パートタイマー(6H~7H)で、組合員数は約1700名

ハラスメント発生の背景・原因

- 指導・躰という名の厳しい教育
- 拡大経済⇒縮小経済
- 生産性を向上させるための人員削減
- 対人関係の変化
- 価値観の変化
- 世代による考え方の相違

ハラスメント対策①

相談者からの要望として

- 個別での事案解決⇒職場全体への啓蒙活動

相談者の多くの方が、個別解決よりも全体的に啓蒙活動を行って欲しいとの要請でした。

各店舗の食堂に掲示
パワハラ防止への啓蒙活動を実施

全タイヨ一労働組合 STOP パワハラ

職場におけるパワーハラスメントとは

職場において、職務上の地位や影響力に基づき、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その人や周囲の人に身体的・精神的な苦痛を与え、その就業環境を悪化させること、また雇用不安を与えること。口頭だけではなく、電話、メール、手紙等を含みます。

(職務上の地位や影響に基づき)とは

上司が部下に対して、社員が準社員さんアルバイトさんに対しては当然直接の上司以外であっても相手に対して実質的に影響力のある者による行為を含みます。

(例)

- ◇ バカ、クズ、辞めろなどと言う
- ◇ 存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している。
- ◇ お前は会社を食い物にしている、給料泥棒だ。
- ◇ 大声で怒鳴る。
- ◇ ゴミ箱を蹴る。
- ◇ 机をたたく。
- ◇ 身体や性格の特徴をなじる
- ◇ 孤立させる
- ◇ わざと噂やゴシップを広める
- ◇ 他人にミスを負わせる
- ◇ 無理に飲み会に誘う
- ◇ 非難メールを繰り返し送る
- ◇ 仕事が出来ないなどと叱責する など

思い込みは危険

【この程度なら許される】とか【本人の成長のために指導する】とか【自分が若いときはもっと厳しかった】というのは、自分勝手な思い込みである場合があります。相手は職場での上下関係や人間関係を考え、我慢しているかもしれません。相手の立場を考え、言い分を聞いて下さい。さもないと、意思、思い込みとは別に、相手に威圧感を感じさせたり、不快に思うことがあります。

相手の立場や気持ちを尊重し、どのような言動がパワーハラスメントになるのかを正しく認識しましょう！

お互いに信頼関係を築きながら働きやすい職場にしましょう！

ハラスメント対策②

● 会社の理解⇒労使協働の課題

タイヨーグッドカンパニー（よか企業）宣言

2007年7月12日

「タイヨーはすべての従業員が自信と誇りと志を持って働く企業であり続けます」

経営基本方針

お客様には良質の商品を最も安い価格で提供し
社員は生活の安定と満足して働く職場を創り
流通業を通じて地域社会の発展に寄与する

よか会社とは

- 1・従業員の生活の安定と幸せの向上
- 2・投資家への利益還元
- 3・社会貢献
- 4・先行投資するに十分な資金の確保

社長の約束

- 1、我々タイヨーグループは従業員とおお客様の満足を第一とし やりがいのある、働きやすい職場づくりを目指します。
- 2、企業の社会的責任と法令遵守の立場から、適正な労働時間の管理と人員体制の整備を行います。
- 3、本部ならびに店舗スタッフ全員が改善意識を持ち、グループ一丸となってより良い働き方を考え取り組んでいきます。

管理本部長の約束

- 1、社員に7時30分以前の入店禁止を厳守させる
- 2、在店11時間以内を厳守させる(目標は9時間)
- 3、公休の消化と連休用公休を取得させる
- 4、週1回のノー残業デーを実施させる

- ① トップダウンの見える化
- ② 働きやすい職場環境の構築
- ③ トップ指示で取り組む姿勢

現状把握①

- 【STOPパワハラ】ポスターの反響
- 相談内容の精査
- 職場環境改善の必要性
- 会社との協議

現状把握を行なうことが重要と考え、労使でアンケートを実施することになりました。

- 会社からではなく、組合から。
- 全従業員対象

現状把握②

個人情報は守秘します。

記入されたくない方は、アンケートのみ回答して下さい。

店舗

部門	鮮魚	青果	精肉	惣菜	食品
	家庭用品	衣料品	酒類	会計	庶務
	清掃	その他			

下記以降は必ず記入して下さい。

性別 男性 女性

職種 正社員 嘱託社員 契約社員 パート アルバイト

年齢

<input type="checkbox"/> 10代	<input type="checkbox"/> 20代	<input type="checkbox"/> 30代	<input type="checkbox"/> 40代
<input type="checkbox"/> 50代	<input type="checkbox"/> 60代		

本部巡回時・職場にて思いあたるところに○を記入して下さい。

パワハラ チェックシート

1	上司から「おい」とか「おまえ」と呼ばれ名前前で呼んでもらえないことが多い。	
2	上司や先輩に対して、悪意を感じる。	
3	八つ当たりで、怒られていると感じることがある。	
4	挨拶をしても無視をされる。	
5	明らかに、他の社員に対してと、自分に対しての扱いに差がある。	
6	理不尽なことを要求される。	
7	怖い上司や先輩がいて、誰も意見をすることができない。	
8	上司から仕事を与えられない。	
9	「ジュースを買ってこい」など、業務に関係のない命令をされる。	
10	仕事でミスをすると、指導という名目でみんなの前で叱責される。	
11	酒が飲めないことを馬鹿にされ、断っても無理矢理飲むことを強要される。	
12	新人や後輩を辱め、おもしろがる風潮がある。	
13	先に帰ろうとすると「もう帰るのかと嫌味を言われる」。	
14	ノルマが達成されないと「つかえない」「降格だ」「異動だ」と言われる。	
15	「馬鹿につける薬はない」などと、人格を否定するような発言をする。	
16	「どうなってもいいんだな」などと成績や処遇をちらつかせて従わせる。	

セクハラチェックシート

17	裸や水着姿のポスター・写真などを職場に貼ったり置いたりする。
18	容貌・体型・年齢等について話題にする。
19	性的なからかいや冗談を言ったり、性的な噂を流したりする。
20	男女交際の程度や性的な経験などについて尋ねる。
21	性的な内容の手紙やメールを送ったり電話をかけたりする。
22	しつこく食事やデートに誘うなど交際を迫ったり、あとをつけたりつきまとったりする。
23	カラオケでのデュエットや酒席でのお酌などを強要する。
24	マッサージなどと称して必要もないのに身体に触る。
25	軽い気持ちで肩や髪、背中などに触ったり、必要以上に接近し身体を密着させたりする。
26	性的な関係を迫る。
27	女性（男性）だからということで特定の仕事を依頼する。
28	「男のくせに根性がない」とか「女には任せられない」などと言う。
29	「うちの女の子（男の子）に届けさせます」などと人格を認めないような呼び方をする。
30	「女こども」「女らしい」などという差別的な言い方をする。
31	「まだ結婚しないの?」「彼（彼女）はいないの?」などと執拗に聞く。

店舗において何か問題点、気づいた点があれば記入して下さい

本部巡回時において何か問題点、気づいた点があれば記入して下さい

アンケート結果①

- モラルハラスメントのチェック項目（セクハラ・パワハラ）
- 自由記述欄への記入内容
⇒ 挨拶をしない、叱責・言葉使い、本部巡回時の対応、身だしなみ…。
- 挨拶がない⇒コミュニケーション不足？
各店・課内、本部巡回時などにおける基本的なモラルの低下

アンケート結果②

- アンケート結果のフィードバック
- 個別オルグ活動
- 労使協議会での協議
- パワハラの勉強会
- フレンドリーサービス(挨拶運動の取り組み)

フレンドリーサービス①



フレンドリーサービス②



ハラスメント対策の具体的な内容①

- 相談窓口の設置と運用
- 労使双方で相談窓口の設置
- 労使連名での相談窓口の案内ポスター
- コンプライアンス評議会
- 相談窓口へ女性の配置（セクハラ対策）
- EAP（従業員支援プログラム）
- 産業医との連携
- メルス便りの発行

ハラスメント対策の具体的な内容②

悩むより、
勇気をもって相談しよう！

～笑顔で仕事ができるように～

- ・上司からパワーハラスメントを受けた。
- ・異性からセクシャルハラスメントを受けた。
- ・不正行為や就業規則違反を見つけた。
- ・産地偽装や品質表示違反を見つけた。
- ・その他、お客様やお取引先様からの信頼を失う行為を見つけた。

このような場合は・・・

まずは下記までご連絡ください！

【タイヨーホットライン】

【ハートフルネット】

(会社)
TEL : 099
FAX : 099
e-mail:

(労働組合)
TEL : 099
FAX : 099
e-mail:

安心して♡秘密は厳守されます！

あなたが通報したことによって不利益を被らないために、あなたの個人情報とプライバシーは公益通報者保護法により守られます。

もしあなたが行動を起こそうとするなら、応援する仲間がいることを思い出してください

 **タイヨーホットライン委員会**

- 労使で発行したポスター
- 会社側の相談窓口と組合側の相談窓口の記載
- ポスターの反響

ハラスメント対策の具体的な内容③

行動規範

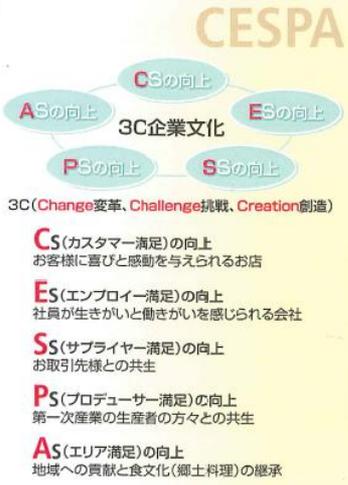
私たちは、
「すべての社員が自信と誇りと志を持って働く企業であり続けます」というグッドカンパニー宣言に基づき、タイヨーの経営理念のもと、タイヨーの社員としての誇りと社会的良識をもって行動し、法令・社内規範等を誠実に遵守するとともに、社会から信頼される「よか会社」となるよう努めます。

1. 「お客様に喜ばれる商品を提供し、お客様に明るく親切に接します。」
2. 「商品の品質等を適正に表示します。」
3. 「消費者情報は厳重に管理します。」
4. 「フェアで透明な企業活動を行います。」
5. 「地域社会との協調をはかります。」
6. 「反社会的勢力に対し利益を供与しません。」
7. 「政治や行政との間で健全かつ正常な関係を保持します。」
8. 「企業情報を適時、適切に提供します。」
9. 「環境問題に積極的に取り組みます。」
10. 「社員の人格・個性を尊重し、満足して働ける職場環境の確保に努めます。」



経営理念

- 一、経営基本方針
お客様には、良質の商品を最も安い価格で提供し、社員は生活の安定と満足して働ける職場を創り流通業を通じて地域社会の発展に寄与する
- 二、社是
一、誠実 一、感謝 一、自己啓発
商圏 九州をエリアとする
事業 生産・製造・物流・販売とする
- 三、商いの基本七ヶ条
一、私たちは、明るい笑顔で挨拶します
一、私たちは、5S(整理・整頓・清掃・清潔・検)を徹底します
一、私たちは、品切れをさせません
一、私たちは、不良品は売りません
一、私たちは、接客技術の向上に努めます
一、私たちは、レジでお客様を3名以上待たせません
一、私たちは、自配り・気配り・心配りを実践します
- 四、『グッドカンパニー』の実現
既成概念にとらわれず 自律・自省を旨として
自由な発想で積極的に
変革、挑戦、創造できる企業文化をつくり
「CESPA:セспа」を実現する



私たちの
コンプライアンスカード
Compliance Card

ーグッドカンパニー(よか企業)宣言ー
タイヨーはすべての社員が
自信と誇りと志を持って働く
企業であり続けます



氏名

■エシックステスト■
迷ったときに読み直そう

1. その行為は法律やルールに違反していませんか?
2. その行為はお客様の期待に反していませんか?
3. その行為は後ろめたさを感じませんか?
4. その行為は家族に胸を張って話せますか?
5. その行為はみんながやっているからと安易にやっていますか?

〈相談窓口のご案内〉
タイヨーで働く全ての方が利用できます

- タイヨーホットライン
- 総務部ホットライン TEL:099(268)1212 FAX:099(268)1328 e-mail:hotline@taiyonet.com
 - 労働組合ホットライン TEL:099(268)1221 FAX:099(268)4802 e-mail:alltaiyo-union@taiyonet.com
- ハートフルネット
- 労働組合 TEL:099(268)1221 e-mail:alltaiyo-union@taiyonet.com

- 全従業員への配布
- 労使双方の相談窓口の記載

ハラスメント対策の具体的内容④



- メンタルヘルスとモラルハラスメント
- こころの相談機関
- 全従業員が携帯している

今後の課題と取り組み①

- 取り組みの継続
- 更生研修の実施
- 上司と部下の面談制度の強化
- ありがとうプロジェクトの始動

今後の課題と取り組み②

ありがとう

言葉の最後に“ありがとう”って言ってみませんか
言われて嫌な気持ちにはなりませんよね！
きっと働く環境は変わるはず、きっと職場は明るくなるはず
照れくさいかもしれないけど

「手足」人を助けるために使おう

「口」人を励ます言葉や感謝の言葉を使うために使おう

「目」人のよいところを見るために使おう

「耳」人の言葉を最後まで聴いてあげるために使おう

「心」人の痛みがわかるために使おう

職場を“ありがとう”の言葉で
埋め尽くしてみませんか！

全タイヨー労働組合

- ありがとうの言葉を声に出して言うしてみる
- 働きやすい職場環境を作る
- コミュニケーションの改善

今後の課題と取り組み③



最後に・・・。

本日出会えました皆様とのご縁に

感謝致します。

ご清聴誠にありがとうございました。