

## 12. YC 社（神奈川、ヒアリング実施日 2011.12.16）

### 1. 組織概要

従業員数：約 8,500 名（2011 年 12 月 16 日ヒアリング実施時点。なお従業員の内訳は、正規社員が約 1,500 名、パート社員、アルバイト社員、再雇用社員の合計が約 7,000 名、その他派遣社員、委託社員が若干名。なお、従業員数は会員企業 6 社と YC 社の合計）、本店所在地：神奈川、事業内容：主力事業は、食品、生活雑貨の店舗販売および宅配事業。その他にも共済、保険事業、介護福祉事業、葬祭事業を営む。組織形態：YC 社は会員企業 6 社の本部機能を集中した組織。企業別労働組合：あり。

### 2. ハラスメントに関する相談内容

#### 〈事例 1：直属上司による退職拒否〉

YC 社の内部通報窓口「コンプライアンスコール」に以下のような通報・相談があった。他のパート社員と言い争いとなったことで退職を決意したパート社員は店長に退職の申し出を行ったが、店長から約 3 時間にわたって執拗に退職の引き留めにあった。数日後、同パート社員は退職届を店長宛てに提出したが、その際、同店長から強引な言動を伴う退職の引き留めにあっただけでなく、さらには退職届の受理までも拒否された。

同社によると当該店長は、パート社員間のトラブルについて知っていたが、仲裁が苦手であったために解決に向けた行動を取らなかったことが、問題発生のもそもその原因であった。パート社員の退職を撤回してほしいという思いでおこなった引き留めが、パート社員に恐怖感と不信感をもたらす結果となり、コンプライアンスコールへの相談に至った。

この相談に対して、コンプライアンスコールは店長の言動や行動は不適切であるとして、行為者である店長に今後の部門運営の正常化と反省を促した。

#### 〈事例 2：年下の同僚からの威嚇行為〉

自分が仕事でミスをしたときに同僚から机やいすを蹴り上げる威嚇行為や、強い口調での叱咤を受けたという通報・相談がコンプライアンスコールにあった。相談者、行為者いずれも現場責任者にあたる同僚であったが、行為者は相談者よりも年下であった。

相談を受けたコンプライアンスコールの担当者は、相談者にもマネジメントや職務の面で課題があったが、同僚社員の行為および言動はパワハラ的であったと判断して、行為者に対して上記のような威嚇行為や言動について反省と今後の改善を求め、是正が行われた。

### 3. ハラスメント対策導入の経緯・意義

#### ・雪印食品等の内部告発事件がコンプライアンス経営のきっかけ

後述するように、YC 社では内部通報窓口「コンプライアンスコール」がハラスメント関

連の相談窓口として機能しているが、この窓口の設置のきっかけは 2001 年の雪印食品の牛肉偽装事件などの内部告発の事件である。

#### ・コンプライアンスや組織の活性化が組織存続につながる

コンプライアンスコール設置の意義には、コンプライアンスや風通しの良い職場にすることで強い組織を作っていくということがある。そして、それが結果的に組織存続につながると考えている。

### 4. ハラスメント対策の具体的内容

#### ・内部通報窓口への相談

上述の YC 社の内部通報窓口、コンプライアンスコールは、①法令遵守、②内部規定違反や不正行為の撲滅、③職場運営上のさまざまな問題、セクハラ、パワハラなど、職場内の問題を解決してコミュニケーションの改善をはかり、一人ひとりがいきいきと働くことのできる職場環境をつくること、を目的として設置された。

職場運営に関する具体的な通報・相談の対応の仕方については、基本的には職場内で解決することが前提ではあるが、直接通報者と面談を実施することで本質的な問題が浮き彫りとなることも多く、当人や周りの職員から事情を聞くなどの調査を行った上で是正措置にあっている。なお、是正措置としては被害者の上司にあたる人物への注意・勧告や改善計画書の提出の義務付けや是正措置終了報告などがあつた。

2010 年度にコンプライアンスコールに寄せられた相談件数 84 件のうち、パワハラに関する相談は 10 件であつた。また 2011 年には第 3 四半期までですでに 12 件に達している。それ以外にも労務管理・その他に該当する相談が 51 件、職場運営に関する相談が 14 件あり（いずれも 2010 年度）、そのなかにはパワハラを伴っているケースも含まれている可能性があるという。

#### ・コンプライアンスコール周知のための広報活動

コンプライアンスコールの存在を社員に周知し、利用を促すため、広報用のポスターを各職場に貼り出した。また 2011 年に 1 回、社内報の臨時号において、同窓口の設置目的を説明したり、窓口の利用によって問題解決した事例（ハラスメント関連を含む）を公表して、信頼を得られるよう努めた。

YC 社がこのような広報を行うようになった背景としては、同社が行った職員へのアンケート調査のなかで、何か職場内で問題が生じたときにコンプライアンスコールに通報するかという設問に対して、回答者の約 30%が通報しないと答えたことがあつた。同社はこの数値の改善を目指して積極的に広報活動を行うようになった。

## ・労使連携によるハラスメントへの対応

ハラスメントに関するもう一つの相談経路として、労組員が労働組合に相談するケースがある。労組に上がってきた相談の中には、使用者側と連携して対応にあたるケースもあった。

担当者によると、労使連携のパターンとしては主に3つある。第一は、労組から使用者側への情報提供である。これは労組に上がってきた事案について労組で対応するが、対応の仕方については使用者側に情報提供するというものである。第二は、労組による使用者側への対応依頼である。これは非労組員がからむ問題等で労組では対応しきれない事案等について使用者側に対応を要求するというものである。第三は、労使双方での連携対応である。これは労組員同士が当事者である場合等、労使の連携した対応が必要なものである。このケースでは、労組側は本人や当該事業所の分会から事情を聞き、使用者側も直属の上司（労組員である場合もある）や本人、関係者と面談するという形で相談者、行為者双方から情報を収集し、それを共有する。その後、労使がお互いの立場から意見交換し、最終的に使用者側が対応措置を講じる。

## 5. 今後の課題

### ・コンプライアンスコールの利用促進に向けた広報活動の推進

上述したように、YC社従業員でコンプライアンスコールを利用しないと考えている人は約3割存在するというアンケート結果が出ているので、今後はコンプライアンスコールをもっと利用してもらうために広報活動を積極的に行っていききたい。具体的には、守秘義務や匿名性の保護をアピールすると同時に、上述の社内報でのコンプライアンスコールの解決事例の公表などの取組みを通じ、従業員から信頼を得られるよう努力していききたい。

## 6. 行政等への要望

### ・発信情報の平易化

行政から発信される情報は、よりわかりやすいものを希望する。ハラスメントに関する情報や指針についても、もっと事業者が活用しやすいものにしてほしい。

### ・他社の事例の情報提供

他社のハラスメントへの取り組み方やその経緯についてもっと知る機会があると良い。現状では他社の事例を知る機会ほとんどない。事例の公表形式は、紙媒体だけでなく、講演や講習という形でも良い。

## 1. 組織概要

組合員数：約 5,800 名（2011 年 5 月 20 日現在）。組合員の範囲：YC グループ（卸売・小売、本社：神奈川県）関連 6 社に所属する全職員（ユニオンショップ協定に基づく。ただし登録パート・アルバイト職員、嘱託職員と一部の関連会社の直接雇用労働者はオープンショップ）。専従役員：9 名（正規 4 名、パート 5 名）。専従書記：2 名（パート 2 名）。上部団体：全労連他。

## 2. ハラスメントの発生状況等

### ・パワハラに関するアンケート調査の結果

2004 年から毎年実施している「生活・労働実感アンケート」のなかで、パワハラに関する質問をしている。2006 年秋に実施されたアンケートで「言葉の暴力があった」との回答は、正規職員 21%、パート職員 14%であった。2007 年以降のアンケートで、パワハラ・セクハラを受けたと答えた人（対象は正規職員のみ）は、2007 年 12.6%から 2011 年 5.6%と減少傾向にある。「この 1 年間に言葉の暴力で傷ついたこと」の自由記述欄には、「バカ、死ね」など多くの暴言に関する回答が寄せられている（いずれも後掲資料参照）。

### ・ハラスメントの傾向

以前（2005～2006 年頃）は、主に上司の個性に基づく、暴言等のパワハラが発生していたが（例えば下記事例 1）、最近では、数値目標の達成に関する上司からの強い圧力をハラスメントととらえる、もしくはそれが原因でメンタルヘルスの問題を引き起こされるという事例が増えている（例えば下記事例 3）。

また、全体として、パート職員のほうが正規職員よりハラスメントの相談をしやすい傾向にある。正規職員は、報復（失職、降格、異動等）を恐れているか、言っても変わらないとあきらめているように見える。一方、パート職員は家計補助的に働いている場合も多く、報復をそれほど恐れていないのかもしれないと組合は考えている。

## 3. ハラスメントに関する相談内容

### 〈事例 1：上司による強い叱責・暴言〉

2004 年 11 月、ある大型店舗のパート職員が、職場のミーティングで店長からセールの方について 15 分以上にわたり強圧的態度で叱責を受けた。職員は恐怖を感じ、会社の通報窓口に相談したが、「パワハラでない」と判断され、それ以上の対応をしてもらえなかったため、2005 年 2 月、YC 労組に相談した。組合は会社側とこの件で協議を続けていたところ、6 月、この店長が、相談に来た職員だけでなく、別の 4 人の正規職員にもパワハラ的言動を

していたことが分かった。被害を受けた職員たちからは「部下を見下した威圧的な発言」、「最初は客観的な原因でもそのうち店長の気分で怒鳴られる」、「尋常ではない言い方（激しく怒鳴る）」、「異動面接で退職を強要された」といった訴えがあった。

組合の要請を受けて7月に行われた会社側のヒアリング調査では、他の職員たちからも、当該店長の言動について、やみくもに怒鳴ったり人前で恥をかかせるなどの行動、「俺の言うことがきけない職員はいらない」などの発言についても問題があることが指摘された。ただ一方で「厳しく叱責されるのは自分が悪いからだ」、「言い方は乱暴だが、言っていることは正しいし、納得できる。今まで仕事をした店長の中で一番良い店長だ」という声もあった。

このように、叱責に対する賛否両論の意見があったものの、同労組は当該店長の言動は業務指導の範疇を超えた人権侵害であると判断し、会社側に改善要求を出した。会社側は、労組との協議を経て、2005年8月、店長の叱責は人権侵害にあたるとの見解を改めて示し、2006年2～3月に被害者たちに対して店長とともに謝罪を行い、また店長には部下を持たないスタッフ職への異動を命じた。

### 〈事例2：上司によるパート職員の顔写真の撮影〉

中型店舗の店長が職員の顔を覚えるためとして、パート職員全員の顔写真を携帯電話で撮影した。この行為に対し、強い不快感を抱いたパート職員たち（とりわけ、年齢の若い職員）がYC労組に相談を持ちかけた。相談者らは、組合本部や分会長から助言を受けながら、組合の職場懇談会（後述）の場を利用して、当該行為と写真の処遇について、店長と直接話し合った。結局、店長はパート職員の意向を聞き入れて保存していた顔写真を全て削除した。最終的に、会社は当該店長に部下のいない職への異動を命じた。

### 〈事例3：数値目標に関する執拗な業務指導〉

2010年以降、数値目標に関する業務指導に関する相談がみられるようになった。この場合の業務指導とは、暴力や暴言、威圧といった人権侵害的な行為・言動ではない。例えば、ある上司は、繁忙時間帯に正規職員を呼び出し「おまえ、この数字どうするんだ」などと1～2時間余りの間、部下の業績結果について執拗に問責した。このような厳しい業務指導によってメンタルヘルスを損なう職員も増えていった。ただ、正規職員本人からは相談がなかなか上がらず、それを見ていたパート職員から相談が入ることが多かった。

こうした業務指導が顕在化した背景には、第一に経営危機の発生を契機に、会社が業績追求方針を強く打ち出したことで、中間管理職、一般職員に対して強い業績向上圧力がかかるようになったことがあった。第二に管理職の職務評価が具体的な業績だけで評価され、勤務経験やコミュニケーション能力が十分でない職員が出世する傾向があることもYC労組は指摘している。

#### 4. ハラスメント対策の具体的内容

##### ・パワハラに関するアンケート調査の実施

2004年から毎年実施している「生活・労働実感アンケート」等のアンケートの中で、パワハラに関する質問（自由記述欄あり）を設けて実態把握をしている（調査結果は上記2及び後掲資料参照）。

##### ・労使人権委員会の設置

2004～2006年頃、上記事例1のようなパワハラ（暴言、威圧）が相次いで発生したことをきっかけにして労働組合がこれを人権問題として定例労使協議会で取り上げ、これを受けて2007年2月～2009年10月の間、労使間でパワハラによる人権侵害について話し合う「労使人権委員会」が計8回開催された。同委員会では事件が起きた原因の分析や実際に取られた解決策の総括が行われた。

##### ・組合機関紙を通じたパワハラに関する啓発活動

上記事例1のパワハラ事件とこれに関する労使の協議経緯の紹介、およびパワハラとは何かの解説を組合機関紙で計5回にわたって連載し、組合員に対してパワハラについての啓発活動を行った（2006年6月～2007年6月）。

##### ・チェックリスト・職場懇談会を活用したハラスメント改善

各分会のパート職員は、分会の会合を開く際に、組合が作成した「職場チェックリスト」（2011年秋の場合は17項目）に○×で回答。×がついた項目については年2回開催されるパート職員と所属長との職場懇談会で解決に向けて話し合う。項目のなかには、「セクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ、不愉快にさせる言動）はない」及び「パワーハラスメント（嫌がらせ、圧力、強要などと感じられる言動）はない」等がある。職場懇談会後は、改善結果について評価し、チェックリストを組合本部へ提出することになっている（後掲資料参照）。

#### 5. ハラスメント対策の効果

2007年以降のアンケートで、パワハラ・セクハラを受けたと答えた人が、2007年の12.6%から2011年には5.6%へと減少傾向にあることについて、同組合では、パワハラ事件の発生を契機とした組合機関誌での啓発活動や、労使人権委員会を立ち上げるなどの取組みが2006年以降実施された効果ではないかと考えている。

## 6. 今後の課題

### ・ 支部、分会の活動の活性化

現在、一部の支部を除き、支部・分会レベルで職場の状況をつかむ活動がほとんどできていないため、ハラスメントに関する相談も本部が直接対応していかざるを得ない。以前は分会単位での活動があったが、最近はや若い組合員（特に正規職員）が業務で忙しかったり、組合に関心がないなどの理由で、分会レベルの活動はなかなか難しい。

## 7. 行政等への要望

### ・ 他組織のパワハラやその取組みに関する情報

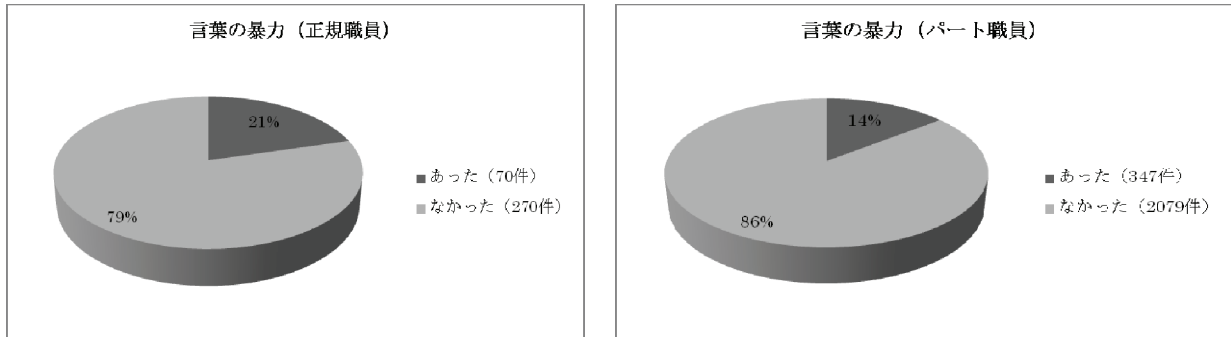
自分たちの職場のことしかわからないので、他組織のパワハラに関する状況や取組みについての情報があれば参考になる。

### ・ 小売業界における過当競争の見直し

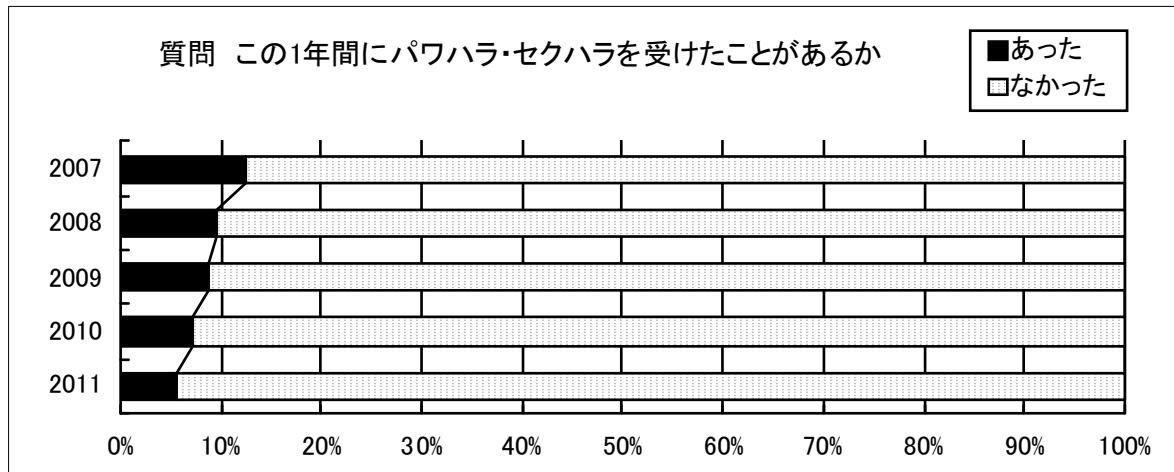
近年、小売業界は過当競争状態にあり、マネジメント上も業績向上が最優先され、ハラスメントの温床となっている。ハラスメントを減らしていくためには過当競争そのものも問題視してほしい。

〈資料〉YC 労働組合「生活・労働実感アンケート」結果

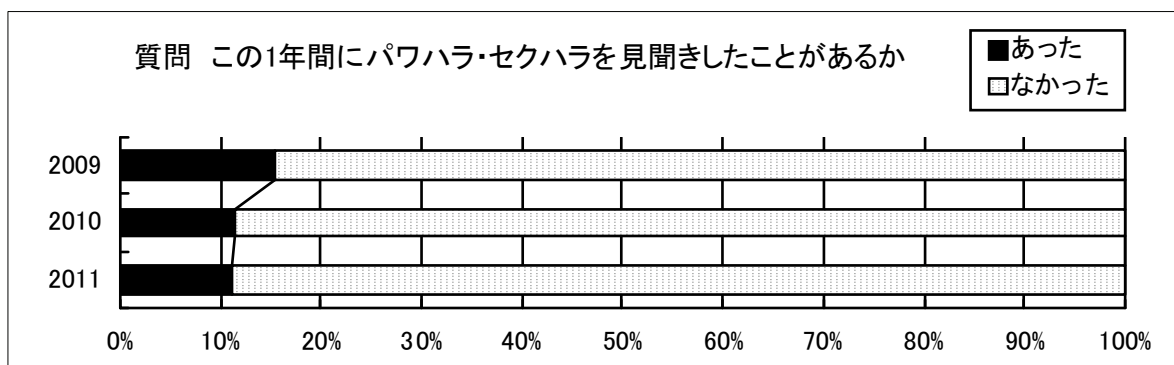
(1) 2006 年秋実施アンケート結果より



(2) 2007～2011 年アンケート結果より (対象は正規職員のみ)



■アンケートの回答に見る限り一貫して改善傾向にある。





### (3) 2011年アンケートの自由記述欄より

◎この1年間にパワハラ・セクハラを受けたことはありますか

- ・数字が取れないのに休むのか、と言われた
- ・サービス残業のことを言ったら、そんなことを言うなら仕事をふらないと言われた
- ・身体が不自由なことをバカにされた
- ・部下の意見を聞こうとしない
- ・個人の人格まで否定された
- ・理不尽にどなられる
- ・いつ、やめるの？
- ・あいさつをしない

◎この1年間にパワハラ・セクハラを見聞きしたことはありますか？

- ・必要以上に数値目標達成を迫られていた
- ・部下への注意の仕方が威圧的
- ・人によって態度が違う。威圧的
- ・長時間の打ち合わせ
- ・大勢の前で罵倒する
- ・上司が大声で怒鳴りつける
- ・会議の席で個人攻撃する
- ・脳がどうにかなってるからみてもらえ！どうせひきとり手もない

### (4) 2006年秋実施アンケートの自由記述欄より

■正規職員の回答から——この1年間に言葉の暴力で傷ついたことはありますか？

- ・いない
- ・清掃要員として飛ばされるよ
- ・いちいち数えきれない。覚えきれない。日常茶飯事。
- ・希望退職の面接で言われた
- ・いない
- ・責任の所在がわからないのに、おまえが悪いと決め付けた上司
- ・上司、転職について
- ・希望退職の面接で、パート職員と同じような賃金と仕事をしてもらうことになるかもしれない。
- ・お詫び対応
- ・ものすごく傷つくというわけではないが、「ばかだから」と連発されるとイヤになる。
- ・部になくてともいいんだけどね。と部長が言ったよとリーダーから告げられたこと。
- ・お前はやる気があるのかといわれた。
- ・数字が獲得できなければ、有休は取得できない。
- ・労災なのに通院に行かせてくれない等、いろいろある。
- ・ゼロの成果では帰るな。
- ・「ハァーだから…」とにかく、やりきれ！

- ・じゃあ、あなたは完璧なの！
- ・能力がない
- ・自分自身が発言し、自分自身が傷ついている。
- ・チーフのくせにと言われました。
- ・店長の変わりはいくらでもいる。
- ・いろいろありすぎて書ききれません。
- ・上司が仕事上の事でケンカ腰の言動・態度をとった。
- ・粗大ゴミ回収日に店長に君がゴミじゃないのかと言われた。冗談でいったんでしょが・・・
- ・ふざけんな！
- ・お前がいうことじゃないだろう！
- ・暴力レベルではないが、店長のレベルに落差がありすぎる。(現店長のことではない) 職員に所謂タメ口、ぞんざ

- いな言い方、仕事を丸投げ、まったくフォローがない、等
- ・汗臭い、きたない、食べるな、休憩するな。
- ・頭ごなしにどなり続けられた。そのため神経の病になった。
- ・バカ、死ね。
- ・お前は使えないやつだ。
- ・若造扱い、外様扱いが多く、若造がバイヤーやチーフでは他社になめられる等
- ・コメントしたくない・・・
- ・よく覚えていないが、冷めた返事
- ・暴力ではないが、仕事が丸投げ的な感じで回ってきたり、そういう場面

■パート職員の回答から——この1年間に言葉の暴力で傷ついたことはありますか？

- ・あんなの上司は私だ。
- ・「いいかげんにおぼえてよ」「遅いからいい。別の仕事をして」これは機械の操作に関してトラブルが起こった時に言われたものです。覚えていないわけではなく、キャリアの方が期待するほど早く出来ないことにいらだった言葉でしたが、その方が期待されるほどはほとんどの方が早くできるわけではありません。
- ・誰に向かって言ってるの！！(チーフパートの絶対的権限)
- ・人の能力を馬鹿にした態度と言葉。
- ・女性が大多数の職場なので、冷静さを欠くような物の言い方が多いように思います。具体的には、相手を馬鹿にするような発言ですね。物の言い方、受けとり方もあるので、今現在は気にしてはおりません。
- ・指導的役職者から断定的、威圧的の言葉を感情的にあげられた。上から押しつけの言葉ばかりで指導する感じではない。自分を否定されるのは悲しい。
- ・書けません。ストレスの元凶です。
- ・面と向かって言わないで陰で反対のことを言っているのを聞いたり、あらさがしをされたり。
- ・店長と仕事の話をしている中で、以前に言った事と違っていたのでその事を言ったら、「言った言わないじゃない。あなたはそうして敵を作っているのですね！」
- ・仕事に向いていない。
- ・パートどおしのことばで命令的。
- ・リーダーさんの指示の出し方など。
- ・チーフから事情の説明もなく頭ごなしに命令口調で仕事の指示をされた時は不快に感じました。時々、気分言葉で発する傾向にあるようです。
- ・他の人と比較する言葉
- ・髪形について、みっともない、鏡で全身を写して来な

- いと さんのいる売場通路で荷出し中に言われた(店長に)。
- ・そんな事も分からないのか。
- ・店長からの罵声、商品をけとばす。その日の気分でコロコロ変わる。こんな人がなぜ店長をしているか理解に苦しむ。
- ・無視される。
- ・入職3年半ですが、15~20年勤務の方ばかりで、入店した時はイジメがすごく、毎日、何十回も暴言が泣かされました。現在は自分がチーフになり(8ヶ月)、新人さん達には優しくしています。自分がされて辛かったので。今でも店で、暴言を言う人は少々いますが！だいぶ良くなってきました。仲間、働く者同志、仲良くやりたいです！
- ・この仕事ができなければやめていただきます。
- ・この店がつぶれたら〇〇さんと〇〇さんのせいだ。
- ・パートからの提案や意見は絶対と言っていいほど否定する。
- ・「一筆書いて」とおわびの言葉を書かされた。
- ・店長。会話をしている途中で方言らしきことばが出てしまいました。 さんのいる店内(入口)で、そのことばきらいだ、へどがでる、やめてくれる！！と言われました。
- ・訳も解らず頭ごなしにどやされる(出勤してすぐに不機嫌な顔で怒り始める)。
- ・「 やお店にクレームが名指しで来ています。このお店の古くから働いている人だけです」何人もの方です。
- ・日々、小言と注意の繰り返しで、名前を挙げて言う。
- ・支払い済みのお米をロッカーに入れていたところ、店長にレシート提示を求められ、ドロボー的な扱いをされた。

## 生活・労働実感アンケートから

- ・職員に原稿を「まちがっているのでは」と持っていった所、「それくらいわからないのか!」と強い口調で言われ、やる気がなくなります。(言葉の暴力になるかどうかわかりませんが)
- ・ばばあ! (年齢、能力、etc. についての言葉)
- ・半年前の事を過ぎた時点で言われた。
- ・あなたなんかそんな仕事あるわけないでしょう。
- ・「新人なのに」
- ・「件数が少ないのに」
- ・あなたたちは私の1/100ぐらいしか仕事をしていない。
- ・残業するなんて100年早い。
- ・「これだけのことをしてもらわないと、高いお金を出してパートを雇っている意味がない」と言われた。
- ・同僚(やや先輩)の、状況をよくわかっていない上での非難、見下すような言葉。
- ・仕事にミスしたのに上司にあやまりにこないと言われた。チーフパートからもあやまりに行ってほしいと言われた。私だけのミスにされてしまった。
- ・身に覚えがないことで何度もヒステリックに怒鳴られた。この仕事はとても好きですが、そういう時はやめたくなくなりました。今でも思い出すとイライラします。
- ・お客様の件で話をしたところ、「ふ〜ん」「ふ〜ん」と言われ、背中を向けられ、人の話をバカにして聞かない。
- ・「〇〇さんは仕事が遅くて時間内にできないけど、本当はこれぐらいはやってあたりまえなのよ」と他の人に聞こえるように言う。「〇〇さんにはできるのに、どうしてできないのかな」
- ・上司から「おばさん」と言われた。
- ・いろいろ。「てめえ」「きさま」いつものことです。
- ・「全然ダメ」「あーもういい、ここはやるからあっちあっち」こういう言い方はないだろう。本人は言ったことをすっかり忘れてる。「年だからかな〜」などなど、きりなし「あなたの年代では、こんなのないでしょう?」歳のことをよく言われる。
- ・以前の店長がパート会などで興奮すると暴力的な態度や言葉で発言するので、怒らせるのと怖いので、皆あまり発言できなくなった。顔をうかがってしまう。
- ・「バカ」
- ・「ブス」
- ・毎日毎日いじめとも思える暴言でやめたくなくなりました。(異動してきてまもなく)
- ・わからないことを聞くと、そんなことも知らないのかと。
- ・ありすぎて書けないが、上司だから我慢している。
- ・仕事の事で話していたのに「私語」と決めつけられて頭ごなしに注意された。
- ・「俺に逆らうのか」他にもあったと思いますが忘れました。(カード通す前に売場の不備に気づきなおしていた

- が、もう上がってといわれた。多分イライラしてたんだと思います。)
- ・いろいろあり、言葉の暴力がどこまでになるかがわからない。
- ・言えません。
- ・店長よりです。ひどすぎて思い出すのもつらいです。
- ・~をやったのかよ、など腹立たしい言葉。
- ・レベルが低い。
- ・やめるなら早く言え、次の人をさがすから。
- ・月間シフト作成後、イレギュラーと特注文が入り回らない時に、「自分が作ったシフトだろうが」と強い口調でみんなの前でののしられた。くやしかった。その他にも冷蔵庫に入っている時、ドアを足でけて閉められた。何回もあった。
- ・仕事の話をしていても無駄口をきくなと言われた。
- ・誰だれさんとはとくに終わるのにまだ終わってないの!!
- ・部門移動させるぞと大きな声でおどかされた。
- ・いつやめて頂いてもけっこうです、と言われました。
- ・遊びに来ているのかと言われた。
- ・勤務中に「何を悠長に構えているんだ」と店長に言われました。まじめにしているのに傷つきました。



2011年秋闘 職場チェックリスト

パート職員	職場チェックリスト	事業所名	分会長名
<p>分会を開いたらみんなで下の項目について「○：できている・△：だいたいできている・×：できていない」で評価します。「×」が見ついた項目は、職場懇談会を開いて所属長に改善してもらいましょう。また、チェックリストにはないことから所属長に改善してほしいことがあれば職場懇談会を開催して解決しましょう。職場懇談会で所属長に改善してほしいことから伝え、その結果を「改善状況」の欄に「○・△・×」で示してください。</p>			
チェック項目	評価	改善状況	特徴的なことがあれば書いてください
<p>①就業規則はだれもが見ることができる場所にある</p> <p>②就業実績表は必ず本人が確認しサインしている</p> <p>③契約更新時（2011年6月）には所属長または副所属長との面接で契約内容の確認をおこなった（登録パート職員・シニアパート職員は3月と9月に行うことになっています）</p> <p>④必要な人員は確保され、残業が恒常的になっていない</p> <p>⑤残業ルールは守られている（残業は申請によって行われることになっています）</p> <p>⑥不払い（サービス）労働はない</p> <p>⑦職場パトロールは毎月実施されている（作業所・休憩室の温度や湿度が適当・照明の状態が適切）</p> <p>⑧労働安全衛生委員会は職場パトロール終了後に毎月行われている（職場パトロールは労働安全衛生委員会の前日までにを行うことになっています）</p> <p>⑨新人パート・アルバイトに安全教育が行われている</p> <p>⑩ 体操は毎日全員が行っている</p> <p>⑪仕事に必要な備品（事務用品、手袋、タオルなど）はそろっている</p> <p>⑫仕事上のケガなどが上司に報告されている</p> <p>⑬長時間契約のパートの休憩時間がシフト化されていて必ずとれている</p> <p>⑭有給休暇は申し出れば基本的には取れる</p> <p>⑮パート会や部門会は毎月開催され意見を言う時間がある</p> <p>⑯セクシャルハラスメント（性的嫌がらせ、不愉快にさせる言動）はない</p> <p>⑰パワーハラスメント（嫌がらせ、圧力、強要などと感じられる言動）はない</p> <p>☆チェック項目にないことから所属長に改善してほしいことごとと職場懇談会後の改善状況を書いてください。</p>	<p>△ 評価 ・ 長に × 伝 「 で 評 価 し て み て 改 善 結 果 を 再 度 懇 談 会 で 所</p>		

で必ず返信してください。

☆職場懇談会を開催した分会は職場チェックリストを労組書記局にカバンかFAX