

## 1. 組織概要

組合員数：69,040人（2011年暫定集計値）。組織範囲：生協及び生協関連で働くなかまを組織。組織構成：全国7地連（北海道・東北・関東・東海・関西・中四国・九州）、170単組が加入。専従者：全国の一定規模以上の地域生協労組を中心に配置。上部団体：全労連。

## 2. ハラスメントの発生状況等

加盟組合で行ったいくつかのアンケートの結果から、従業員の約15～20%がハラスメントが「ある」ないし「受けたことがある」と感じていると思われる（後掲資料参照）。

全体的には上司からのパワハラが圧倒的に多く、典型的な加害者は店長等であるが、パート労働者・アルバイトに対するハラスメントは、職場の同僚が加害者のケースが多いとするアンケート結果もある。また、正規従業員から委託先の従業員に対するもの、パートからアルバイトに対するもの等、多様な当事者類型があり、取り組む対象としては、典型的な「パワー・ハラスメント」よりも少し広げていかなければならないと考えている。

女性部会によるアンケートでは、「ここ1年間でパワハラを受けたことがありますか」について、2005年は9.8%、2006年は7.2%、2007年は9.9%があると回答。関東地連による2007年のアンケートで「言葉の暴力がある」は正規職員で21.6%、非正規職員で15.6%。男女共同参画委員会が実施した「セクハラ&パワハラ調査」では、「パワーハラスメントを体験もしくは見聞きした」は男性正規職員で20.0%、女性正規職員で24.7%、女性パート職員で15.7%という結果になっている。

## 3. ハラスメント発生の背景・原因と考えられるもの

### ・教育不足、人材育成の視点の欠如

企業間の競争が激化するなかで、管理者への教育が追い付かず、求められるマネジメント・スキルに対応できない状況が起こる。また、管理者も成果・業績について経営側から強い圧力をかけられて、部下に対しても同様の態度で臨む、部下の悩みを聞く余裕がない、ということになる。結果として、人材を育成するという視点を持たずにマネジメントをすることになり、パワハラにつながる。

### ・行為者等の認識の低さ

パワハラの行為者は、自分の育ってきた職場環境と現在の職場環境における価値観の変化に気づかない、もしくは対応できていない。また、職権というパワーに上司が無頓着であること、もしくは半分気づいていながら、そのパワーを利用していることもある。一方、パワハラを受けている側も、啓発不足のためにパワハラとの認識を持たず、メンタルヘルスの問

題を抱えるようになってしまうこともある。

#### ・行き過ぎた成果主義的賃金・評価制度

「共済（加入者獲得）の数字で人生が決まる」という声が出るほど、職場では数字が全てと受け止める傾向が強くなっている。上司も部下も課題を達成することに精いっぱい、コミュニケーション不足もあり、人間関係が希薄になり、助け合おうという職場風土（チームワーク）がなくなってきた。チームで仕事をするのに、評価・責任は専ら個人単位で計られるという矛盾がある。

#### ・雇用形態・処遇の多様化による処遇の違い

雇用形態・処遇の多様化による、多様な「上下関係」の発生に基づく「労働者の分断」が発生している。同種の仕事にもかかわらず処遇に格差が存在することが、職務権限上の上下関係にかかわらず労働者間の格差意識を醸成し、同僚間のハラスメントの典型的要因となる。

### 4. ハラスメント対策導入の経緯・意義

#### ・ハラスメント問題の顕在化

生協労連の安全衛生委員会である「いのちと健康を守る対策委員会」が担当する 2006 年の交流会で、職場のハラスメントの実態に関する声（例：達成目標が達成できなかった職員に、ミーティングの席で「足手まといの歌」を歌わせる）があがったため、これに関する問題提起および啓蒙の必要性を実感した。

#### ・人権問題としての意義

何より、ハラスメント＝人権問題という認識を持っている。労働組合は「(労働者の)人権の砦」である。ディーセント・ワークの実現のためには、その担い手として労働組合が頑張らないといけないと考えている。

#### ・メンタルヘルス対策

メンタル不全の背景にはハラスメントがあると考えている。ハラスメント対策は、メンタル不全の防止、ひいては労働者の(心の)健康を守る上で、重要な課題であると考えている。

#### ・経営上の観点

ハラスメントが横行する現場は、労働者のモチベーションおよびモラルが低下し、経営にも悪影響を与えると考える。会社の経営という観点からみても取り組むべき課題である。しかし、経営側はまだこのような認識が不十分であるため、こうした意義について認識してもらえよう働き掛けていくことが大事と考えている。

## 5. ハラスメント対策の具体的内容

### ・「いのちと健康を守る交流会」（以下、交流会）を通じた情報共有・意見交換

ハラスメント問題に特化した1泊2日の「STOP パワハラセミナー」（識者の講演、ビデオ研修、先進的取り組み事例の紹介）等を実施。全国の加盟単組から約40名参加。またそれ以降の交流会でも毎年、パワハラを分科会で取り上げ、ハラスメントの定義やハラスメントが起こる背景等の情報共有、単組の事例・取組みに関する意見交流を行っている。

### ・パワハラに関する各種調査の実施

女性部会は、2005年から3年間にわたって、パワハラの認知度と被害の実態についてアンケートを実施。関東地連や男女共同参画委員会でも「言葉の暴力」や「パワハラ」に関するアンケート調査を行っている（後掲資料参照）。

### ・労働安全衛生ハンドブックを通じた啓発

2010年に作成・配布した労働安全衛生ハンドブック「あなたの職場の救急箱」で、ハラスメントの背景や、撲滅のために何をしたらよいか等を記して啓発している（後掲資料参照）。

### ・「パワハラ防止ガイドライン」を作成中

現在、いのちと健康を守る対策委員会において、「パワハラ防止ガイドライン」を作成中であり、将来的にはこれを用いて、各単組において、①経営側に春闘のときに要求書として提出をする、②単組における学習材料とする等の活用を促す予定である。

## 6. 今後の課題

### ・日常の組合活動における、組合と労働者との信頼関係の醸成

女性部会のアンケートによれば、ハラスメントを受けた際、我慢した労働者が圧倒的に多く(44.7%)、また、実際辞めてしまう人も多いと思われる。何かあったときに労働者が相談できるように、日頃から労働組合と労働者との間で信頼関係を醸成することが大事だと考えている。

## 7. 行政等への要望

### ・ガイドライン・指針の作成～長期的には法制度化を

ハラスメントはグレーゾーンが多く、定義を示すのは難しいであろうが、短期的には、指針等で最低限のあるいは抽象的な基準を示し、長期的には具体的な法制度化を望む。

### ・業界・経営者団体及び労働者団体の取組み

行政だけでなく、業界あるいは経営者団体としても、ハラスメントに関する情報の共有お

よび公表・発信をしてもらいたい。それから、労働者の上部団体もしっかりこの問題に気付いて取り組んでほしい。

・ **企業及び学校教育における人権教育の充実**

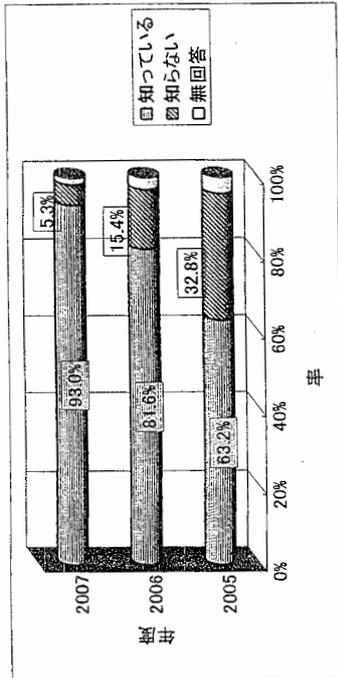
ハラスメントは人権問題ととらえている。学校や企業はいじめやハラスメントを人権問題としてしっかり教育していく必要があるのではないか。

# パワハラの実態について一各調査から

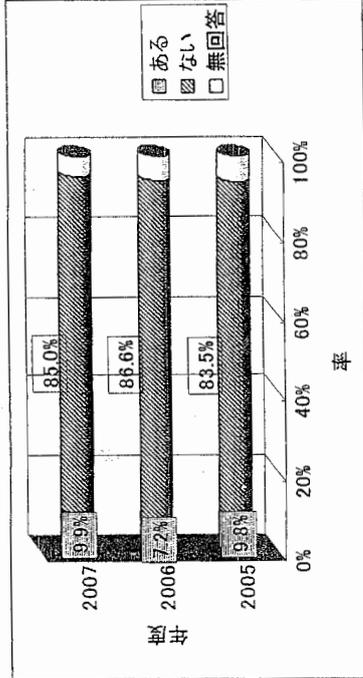
2007年2月19日 生協労連書記局

生協労連女性部会ではここ3年にわたって、「パワーハラスメント」に関する啓蒙と実態調査を実施してきました。ここでは、「パワーハラスメント」の認知度及び被害の実態について示します。

□ 「パワーハラスメント」の認知度  
質問項目：「パワーハラスメントについて知っていますか」



□ 「パワーハラスメント」の被害の実態  
質問項目：「この1年間でパワーハラスメントを受けたことがありますか」



□ 具体的な内容(2007年)

- できない仕事を指導もないのにさせて「速う！」と怒るなど。
- 「給料貰っているんでしょ！」。
- 元上司と話す時、命令口調で言われストレスを感じる (今は別の部署)。
- 差別。会議の中で中傷など。

- 上司から。
- 言えせん。
- 体調が悪いのに仕事を押し付けられる。言うことが都度変わる。八つ当たりされる。
- 「育児時短をとっていることで周囲が迷惑している。もって周りのことを考えなさい」ずっと前の部署では仕事を教えない状態。その前に部署は仕事を与えない。メンバーに入れない。
- 「おんざあ辞めちまえ」30分(15分×2回)わたって言われた。ひどい人が1人いる。止めてもらいたい人権侵害だ。
- 自分に非がないのに打ち合わせ中に一方的に怒鳴られた。上司に報告したところパワハラと言われヘルプラインに電話したが何回かけてもつながらませんでした。
- 大声で怒鳴り、自分の言うことを強制する。
- 他部署の人間から、申請書類の行き違いで大勢の前で怒鳴られたことがある。
- 暴言。
- 上司から罵声をあびせられた。
- 仕事のミスで人間性まで批判された。
- 言葉の問題。
- 問答無用で担当業務をはずされた、以降すべてにおいて無視された。
- 人事権はないけど、役員との交友関係を盾にして女性職員や派遣社員に嫌がらせを繰り返したり、食事を強要したりした人がいました。
- 毎日23時まで別室で「辞めろ」と遠まわしに言われた。
- 次から次へとさまざまな新しい業務を与えられ、具体的な指導がなかった。もともと1.5人分の仕事量であったりした。
- 公の場で本人在・不在に関わらず業務以外の事で執拗な指導を受けた。
- 面接の時「いつまで時短を取るつもりなの？」と聞かれた(現在子どもが3歳で小学校1年政まで取るつもり(1日1時間))。生翌休暇にどうこうというよりは「だから女は使いたくない」と態度に出る。
- 言いたくない。
- 「もうベテランなんだから、このくらいいい仕事は簡単にできるでしょう」みたいないわれ方をする。
- 体調が悪くても営業ノルマができないなら配達させることを考える。
- 職場全員に聞こえる大声で怒鳴られた(直属の上司に)。
- いじわる。威圧的な態度。上司の部下や好きな人とそうでない人への態度が違う。
- パワハラかわからないが、自分の言われて嫌なことを言われた。たぶん、本人は悪気があっていて・いるとはおもっていない。
- 物の言い方が威圧的でグサッと心にささることを言う。
- 営業以外の仕事はありませんと人事教育から言われた。
- 事業所内で数字のことでののりられた。
- 言葉の暴力。
- いわれのないヒステリー。
- いやみを言われる。
- 言葉で・・・
- 軽いレベルのものならしよっちゃうある。
- 異動についてしつこく質問された。
- 職場で見かけた。その人は労組の相談していた。
- 電話で怒鳴られた。
- パイト・パートさんより先に帰らないよう注意を受けた。



- ・ パワハラとはつきり言えないかもしれませんが、格下だから女性だからか、かなり失礼(ひどい)な言葉遣いをする人がいて非常に不快な思いをすることがあります(相手によって態度を変えるので)。
- ・ セクハラを受けて辞めた人がある。その事業所ではパワハラも横行していた。
- ・ 昔はパワハラを受けていました。少し前同じ人間が別の職員にも悪質な嫌がらせをしていたと聞き唖然とした。
- ・ 特定の人物に対して暴言。
- ・ 部内会議の場で「上司の悪口は言わないように」といい、休憩中(休み)も、上司と仲いい人を監視につけ、何も言わせないようにしていた。当然休みみは全員同じ時間に取らせられた。部内全員の前で「こんなこともわからないの！今までどんな部署にいたの！」とバカにされた。
- ・ 上司が部下を事務所内で1時間も怒鳴りつけた。
- ・ ずっと前だが(そのころはパワハラという用語自体なかった)生鮮関係の部長が喫煙室などで怒鳴り、関係のない我々でも大変不快。当該部署の人には今でも言うパワハラ以外の何物でもなかった。
- ・ 下位層からのパワハラ。PCに詳しい若年者から、異動してきた年長層へ。職場歴の長い派遣層から異動してきた正規社員へなど。
- ・ 上司から叱責の仕方が威圧的だなどと思うことはあります。腹が立っているのだからうけど、怒鳴りつけられると部下という立場上反論できないし、その内容が承知できないときなどはストレスを感じるのでは？
- ・ 時間外に派遣の女性と個室で打ち合わせが度々されている。本人がセクハラ・パワハラと申告していないので何ともいえないが。
- ・ 男性職員→女性職員、パート職員、派遣職員へのパワハラがあったと聞いている。
- ・ 女性の身体について平気で話し、言葉遣いが乱暴だ
- ・ 限度などはよくわかりませんが、パワハラでは？と思うことは若干見かけます。
- ・ 他の部署で女性職員、派遣社員にのみ聞こえる距離と声で「うるさい」とか「早く帰れ」などと言うのは聞いた。
- ・ 前は趣味な人が上だったのでとても嫌だった
- ・ 男性職員が女性の派遣社員(複数)のお尻を触ったり、お酒の席で抱きついたりされていたました。このことで辞めた派遣職員が複数います。
- ・ モラハラも大変な問題です。近くで異動になった人がいます。
- ・ 人事部長がセクハラやパワハラをしているのに、本人は気づいていない。怖いのでこれも指摘できない。
- ・ 個配さんに必要以上の指導(偽装請負?)
- ・ リーダーが配送担当(自分より年上の人)を繰り返し怒鳴りつけている。
- ・ 威圧的な言葉で接し、「契約を切るよ」と脅される。
- ・ 相手によって口調がきつくなったり緩くなったり差別がある。
- ・ 自由裁量制に移行しないと首だというようことを言われた。
- ・ 閑職扱い。
- ・ 自分でできることもやらせず、人がして失敗するのを見て楽しむ人がいます。
- ・ 太っているので関連した些細なことを言われる。○○さんには狭くて通れない。食べ物に毒だとか。
- ・ 同僚が仕事上の目標数値がいかないことで、人格まで否定されるようなことを言われている。それがもともとで退職した人もいる。
- ・ 充分な引継ぎやOJTもなしに仕事をふり、自分の望む結果がでないと「なぜ、こんなやり方をしたんだ！」「採計なことには首を突っ込むな！」と強い口調で責める。上司の機嫌が悪いとき、仕事の質問をして怒られるなど...

- ・ 昔の組織研。
- ・ 業務の会議中、年下の上司から「お母さん、どう思いますか？」などと言われた。あなたのお母さんじゃない!
- ・ 以前部長が取れなかったときに、「仕事しないでそこにいるだけで賞金もらえるなんていいな」と嫌味を言われた。
- ・ インターネットの学生が女性ということわざをわざわざ職場の会議の資料に「女性学生」と書いてあった。女性でも男性でも「学生」ではないはず。変更があり男子学生になったら残念を強調していた。上司の本心とはいえパート職員や他の女性がいる会議の場の発言としては不適切。
- ・ 朝から「バカヤロウ」と叫んでいた。自分に向けられたものでなくても精神的に辛かった。
- ・ 他の事業所で、あれはパワハラだろうと思ったことはありません。
- ・ 机を蹴ったりしながら怒鳴る。
- ・ 男女平等と言っている人が子育てをしているだけで、ハンディを持っているといわれ、チャレンジも評価してもらえなかった。
- ・ 職場全体に聞こえる大声で、営業数字のとれない女性職員に対し「身体でとってこい」といってた上司がいた。(本人には嫌悪にならなかったようだが)
- ・ パワハラも自覚次第ですが、大声で人前で長々と怒られる。
- ・ 最近はよくまりましたが、以前は会議の場で欠席者への非難や個人的攻撃があったと思います。本人に直接言うべきです。また、心構え的なことでしようが、幹部職員は日曜以外は休まなものと。留守番は女性でないとダメとか？(セクハラですよ?)
- ・ セクハラ・パワハラだと思うほどひどい言われ方、態度は思い当たりません
- ・ センターで飲み会とかするとひどいかな？仕事中はコミュニケーションのつもりでやっていると思うが、ひいきしてたり...
- ・ 男性職員が定時職員を怒鳴りつけて泣かせた(8人に対して)
- ・ 言葉でいろいろ。例えば「死ね」とか。
- ・ 冬の交替休み、希望を出せるのに何も告げられなまま勝手にシフトを組まれた
- ・ 女性は特別待遇でいいといわれた(男女共同参画の主旨がわかっていない)。
- ・ 高齢の管理職の方の中には指導する、注意する際、大声を出す人がいる。怒鳴られたことのない人には苦痛だろうと思う。
- ・ 前にいたセンターで数字が行っていない人をリーダーがつめていた。同期も「数字の予定がたないのに週末の週末の予定は立つのか」と言われたそうです。
- ・ パワハラ学習研修会に自費で休んでいくように言われた。11万以上払っているのにそれ以外にも「いじめ」的発言あり。
- ・ 何でもかんでもセクハラ、パワハラというもおかしい
- ・ うつ病の人にしんどい演技をするんとちがうのかと、上司が言っていた。
- ・ 専務に「おばさん」「お母さん」と言われた。専務はそれがセクハラだという自覚はないようだった。以前移籍するとき、店長も了解で断ったら、店長に移籍について説得するよう圧力がかった。
- ・ 下着を注文したら納品書を見られ、他の人に話された。
- ・ 男性の上司に携帯通話の持ち受け画面を見せてといわれ見せた。それはかまわなかったのですがその後何かボタンを操作していきなり悪かったが何もいえないなかった。
- ・ 幹部職員がパート職員に対して多数に聞こえるように叱責していた。聞いていて不快だった。
- ・ 環境的セクハラ・女性一人のときに男性がワイ談をする。
- ・ 課長職によるパート職員への暴言を聞いた(仕事の仕方や態度、人格否定。頭ごなしに叱る)
- ・ パート同士のパワハラ。仕事を押し付けたりするようなことを見ることがあります。