

パワーハラスメント防止特集

令和元年5月29日、「改正女性活躍推進法等」が成立しました。

これに伴い、労働施策総合推進法が改正され、令和2年4月1日以降（中小企業は令和4年3月31日まで努力義務）企業には相談体制の整備等、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が発生します。パワーハラスメントとなるいじめ嫌がらせは、都道府県労働局個別労働紛争解決制度 民事上の個別労働紛争相談件数が72067件と6年連続トップとなつています。助言・指導の申出では、2249件で5年連続トップ。あつせん申請は1529件で4年連続トップと、労使紛争「不働のワースト1」の項目となつております。

今後、パワーハラスメント防止のため事業主が講ずべき措置の「指針」が策定される予定ですが、この指針には、顧客によるサービス提供者への過剰なクレーム、迷惑行為となるカスタマーハラスメント、就活生（就職活動に取り組んでいる学生）に対するセクシュアルハラスメントの防止対策も示される見通しです。

企業内外にパワーハラスメント等が生じる土壌が存在すると、社内外の円滑な人間関係が崩れ、貴重な人材を失うことにつながり、紛争解決に多大な労力を要し、最後には企業活動をも阻害することとなります。

当協会では改正法施行を契機として、企業のパワーハラスメント等防止

対策の推進を総合支援事業にてサポートすることとし、本誌では以下のとおり「パワーハラスメント防止特集」を掲載いたします。

「弁護士に聴く」
宮澤俊夫弁護士
「企業の労働110番」
新美智美シニア産業力

ウンセラー
「社労士が答える」
名古屋労災 山田智子
社会保険労務士

「質問にお答えします」
元労働基準監督署長
「続残月録」
元労働基準監督署長
「わたしの聖戦」
植田美津恵医学博士

「近景遠景」
中澤誠記者（東京新聞 社会部）

※この特集は、当協会以外の地区協会も当協会のホームページで閲覧できます。

【参加無料】※事前申し込み必要

パワハラ等防止対策セミナー 開催のご案内

令和元年8月26日(月)
13:30~16:30
イーブルなごや「ホール」

- 法の求めるパワーハラスメント等防止対策と企業に必要な措置
フローリッシュ社労士事務所 所長
特定社会保険労務士
新美智美シニア産業カウンセラー
- パワーハラスメント等を巡る判例と企業の責任
宮澤俊夫法律事務所 所長
宮澤俊夫弁護士

会場 イーブルなごや「ホール」
(名古屋市 男女平等参画推進センター・女性会館)

※お問い合わせ・お申し込み先
当協会総合受付 (☎052-961-1666)



「パワハラ等防止対策総合支援事業」のご案内

事業期間 令和元年8月1日～令和5年3月31日

実施機関 愛知県下各労働基準協会（事務局＝一般社団法人 名北労働基準協会）

(1)機関誌による情報提供

名北労働基準協会の機関誌『Meihoku』令和元年8月号を「パワーハラスメント防止特集号」とし、弁護士、医学博士、元愛知労働局紛争調整委員、元労働基準監督署長、シニア産業カウンセラー、社会保険労務士、新聞記者がそれぞれの視点でパワーハラスメントについての記事執筆します。

※名北以外の地区協会員も当協会ホームページで閲覧可能です。

(2)パワハラ等相談室の開設

名北労働基準協会『企業の労働110番』相談活動(年間相談約9,600件)に併設し、企業の相談に社会保険労務士等の相談員がお答えします。名北以外の地区の協会員も相談可能です。

(3)年間開催 講座・研修での解説

①第3回労働トラブル防止総合講座

(10月11日午後1時30分～午後4時30分 会費：会員6,200円)

講師：宮澤俊夫弁護士 テーマ：パワーハラスメントの防止と発生時の適正対応

②ハラスメント防止研修・ハラスメント相談窓口担当者研修

(9月20日・2月14日と12月12日。ともに午後1時30分～午後4時30分)

会費：ともに会員5,400円)

講師：新美智美シニア産業カウンセラー

(4)企業出張研修の実施

新美智美氏等のシニア産業カウンセラー、社会保険労務士等の講師が企業に出張し、管理者・社員に対するパワーハラスメント等防止のための研修を実施します。

費用：1時間97,200円から

(5)パワハラ防止劇DVDの販売

当協会作成のパワハラ防止劇「まさかパワハラ加害者になるなんて」の販売をいたします。脚本と幕間解説は新美智美氏です。全4幕70分。価格30,000円（税込）

(6)勤労者労働総合相談センターの設立

労働基準協会関連組織 社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティング（名古屋市東区）内に相談センターを設立し、契約企業の労働者の相談に対応します。相談内容もパワーハラスメントに限らず、セクシュアルハラスメント、パートタイム労働、派遣労働等の企業に構築が求められる相談の、外部相談専門機関となります。外部の公正な相談機関として、労働者が相談しやすく、パワーハラスメント等防止と早期発見・解決に有効です。※年間契約費用等、詳細は今後ご案内いたします。

社会保険加入、就業規則作成・改訂、労働トラブル解決

社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティング

〒461-0011 名古屋市東区白壁2-13-18 グランシャリオ白壁303号室
TEL 052-961-0763・FAX 052-228-0302

ホワイト企業推進 社会保険労務士協議会

当法人の活動趣旨に賛同し、活動にご協力いただける社会保険労務士の先生を募集しています

弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

65

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



パワハラを理由の 損害賠償請求訴訟

一、上司よ「パワハラ」と
言われて萎縮するな

職場において何らかの「いじめ」や「パワハラ」を受けたとして、労働者が加害者とその使用者に対して損害賠償請求する訴訟は枚挙にいとまがありません。パワハラに関する裁判例を扱った公刊物やマスコミ報道は、パワハラ行為による損害賠償が認めされた事例をもっぱら取り上げるため、一般の方々は、上司から不愉快な言動を受けたら直ちに損害賠償請求ができると思誤解している人や、公刊物においてさえそのような誤った解説をしているものも見受け

られます。

上司が職務上ミスをした部下に対して叱責することは、程度の差こそあれほとんどの職場で行われていることであり、従業員のミスによって会社の業務に支障を生じさせないため、それが真に業務改善を目的としてなされた場合には、その叱責の語調が多少強かったとしても、社会通念に照らし許容されるものである限り許されます。

私が顧問弁護士をしている日本郵便株式会社の郵便局職員が、上司のパワハラ行為によつてうつ状態になったと主張して約五百万円の損害賠償

請求をしてきた訴訟についてご紹介いたします。

原告が主張する上司のパワハラ行為は、原告が職場に落ちた物を見て、上司が「ゴミを拾え」と怒鳴ったというような事実等多岐にわたっていますが、紙幅の関係上裁判所の見解がわかる左記二事実のみを掲載します。

①原告が、小包を誤って仕



でに配達できなかった。これについて、上司が「お前の目はザルか」と言ったほか、班長に対し、約一週間原告に小包の仕分けをさせないよう指示した。

②原告が集配用バイクの鍵を紛失した。そのため、上司は原告に鍵を探すように指示し、「ちゃんと探しているか」「見つける気はあるのか」「血を吐いて倒れろ」

「お前みたいな奴は少しくらいお腹が痛くなつた方がいい」と罵倒し、原告が鍵がまだ見つからないと報告すると、机の上を指さして「土下座するか」と言った。

私は、前記各行為は、業務指導の範囲内のものであり、違法なパワハラとは評価できないと主張しました。また、原告の精神障害発症と上司の叱責行為との間には因果関係がないと主張して、そのための医学的反証を行いました。

二、静岡地裁沼津支部平成三十一年一月三〇日判決

①小包の配達遅延について

原告を一定期間、小包の仕分け作業から外すことには合理的な理由があり、「お前の目はザルか」という言辞は、やや侮辱的であり、指導や叱責としての適切さを欠く。さらに否定できないものの、顧客に迷惑をかけ、かつ、郵便局全体の信用にも影響を及ぼしかねない職務上の過誤に対して、その指導の場面限りで用いられたものであることなどに鑑みれば、なお社会通

念上許容される範囲を逸脱したとまでは言えず、違法なパワハラに当たると評価することはできない。

②集配用バイクの鍵紛失
上司が原告に対し、鍵の捜索を指示し、「ちゃんと探しているか」「見つける気はあるのか」等と述べたことは、合理性を欠く叱責であるとはいいがたいが、「少しくらいお腹が痛くなつた方がいい」「血を吐いて倒れろ」「土下座するか」との発言は、鍵の紛失という場面における叱責に用いる言辞としてはいかに唐突であつて、上司が原告に抱く悪感情を吐露するものにすぎないと言わざるを得ないから、このような発言はパワハラと評価するのが相当である。

以上のように判示し、②の言動のみ違法なパワハラとし、原告の精神障害については上司の言動との因果関係を全て否定し、結局原告に対して慰謝料として22万円を支払うよう命じました。

(愛知県雇用労働相談センター
代表弁護士・愛知労働局労働
災害務専門員)

イラスト・源 安孝



社会保険労務士が答える
企業の労務管理

山田智子

企業が取り組むべき
パワーハラスメント対策



47

女性活躍・ハラスメント規制法が5月に成立しました。これにより、パワーハラスメントについても企業に防止措置が義務付けられます。事業主が講ずべき措置については指針で具体的に定めるとされていますが、おそらくはセクシャルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメントと同様の内容になると予測されます(注)。既に課されているこれらの措置義務と複合的・総合的に取り組むことが求められるでしょう。

た、職場全体の生産性や意欲の低下、人材の損失を招きかねません。「あつてはならないこと」と認識されているにもかかわらず、残念ながら、個別労働紛争解決制度の実施状況(平成30年6月)では、「いじめ・嫌がらせ」がすべての相談件数の中でトップの件数となっています。

職場のパワーハラスメントは「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職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、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」とされ、典型的な行為は、



- ① 身体的な攻撃
 - ② 精神的な攻撃
 - ③ 人間関係からの切り離し
 - ④ 過大な要求
 - ⑤ 過小な要求
 - ⑥ 個の侵害
- の6つの行為類型に分類されます。

「行為者の制裁だけでは職場風土の改善など根本的な解決につながらない可能性がある」との指摘もあります。未然の防止対策が重要であることは言うまでもありませんが、

厚生労働省総合情報サイト「あかるい職場応援団」には、資料のみならず動画コンテンツも豊富です。「何から手をつけたいのかかわからない」「業務上の適正な指導との境界線が明確でない」「かならずしもパワ

ーハラスメントに関する共通認識が形成されているとは言えない」と悩める企業は、まずはここから「サクッと検索!」して、はじめてはいかががでしようか。企業のハラスメント対策取組支援のため、専門家の派遣事業も行っています。

「行為者の制裁だけでは職場風土の改善など根本的な解決につながらない可能性がある」との指摘もあります。未然の防止対策が重要であることは言うまでもありませんが、

風土や労働状況の見直しに取り組むことが重要です。
(注) 施行日、指針等7月20日時点では公表されておられません。
(社会保険労務士法人名古屋労災・社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会員)

イラスト・伊藤栄章

企業のイメージ広告
商品広告掲載します

「Meihoku」編集室

電話 〈052〉 961-1666

「はい、こちら企業の労働110番です」。
お電話はある販売会社の人事部長さんからでした。

「先日、社員Aから電話があり『上司からパワ



フローリッシュ社労士事務所 所長

メンタルヘルスマネジメント研修講師 新美 智美
特定社会保険労務士・シニア産業カウンセラー

社内で発生したパワハラへの対応

ハラ（パワーハラスメント）を受けているので、相談にのってほしい」と言われました。どう対応すればいいでしょうか？」というご相談でした。

そこで、なるべく早くAさんと面談を行うこと。その際はAさんがパワハラだと考えている上司の言動を具体的に確認すること、Aさんはどのような解決方法を望んでいるのか確認すること等をアドバイスさせていただきました。

Aさんとの面談では「他の社員がいる前で怒鳴られた」、「部内で書類の紛失があった時に犯人扱いされ勝手に机の上や引き出しの中を探された。結局書類はBさんが持っていたのだが私には謝りの言葉もなかった」、「評価面談の時に『辞めさせる』と言われた」と話したとのことでした。

また、Aさんの了解のもと、上司へのヒアリングをすると「怠慢な仕事ぶり

で期日を守らなかったり、しょっちゅう離席しては10分、20分も戻ってこなかったりするので、そんな時にみんなの前で厳しく叱ったことはある」、「Aさんはしょっちゅう書類をなくすので、疑われるのは当然だ。机を探したのは、書類探し



を手伝わすもりで悪気はなかった」、「評価面談の時に『今のようなら、会社を辞めさせるぞ』と言った。もっと気合を入れて働いてほしいということとを伝えたかった」とのことでした。

他の社員の前で怒鳴りながら叱る、一方的に犯人扱いし誤解だと判つても謝らない、「辞めさせる」と言う等の点は、パワハラになる可能性が高いことをお伝えしました。その後、人事部長さんは役員の方たちとも相談をしたうえで、その上司を戒告処分にしたそうです。

処分をしたら終わりではなく、今後のハラメント予防のため、上司に自分の指導のどの部分が不適切であったのかを理解していただくことは重要です。今回のケースで言えば

●叱る時は原則個別で行う。特に、離席時間が長いという点についてはメンタル不調のサインである可能性もあるので、個別に面談を行い、体調に問題はないか等を確認するべきであった。また、一方的に叱るのではなく、本人の言い分も聞いた上で、怠慢が認められるの

であれば、職務専念義務に基づいて、どのように行動を改めてほしいかを伝える

●明確な根拠もなく部下を犯人扱いしない。また、誤解だったことが明らかになったら速やかに謝罪する

●「辞めさせる」等の言葉で発破をかけようとするのではなく、今の勤務態度のどのような点が問題で、どう改めてほしいのかを具体的に伝える。

などの点を上司に注意してくださいとアドバイスさせていただきました。また、管理職を対象としたハラメント防止研修を実施することもお勧めしました。

企業のリスク予防のためにも、若手社員がいきいきと成長していくためにも、ハラメント防止が必須の時代です。ぜひ全社で取り組みを行ってください。

イラスト・森沢康代

質問に お答えします

問 新卒者の3割が退職するといわれていますが、退職と解雇の違いは何ですか？

答 新入社員の3割が3年以内に退職するといわれています。

厚生労働省の調査（「新規卒者の離職状況」）によれば、平成27年3月卒以降、大卒は1年目までで11%、2年目までで21%、3年目までで31%、高卒は1年目までで17%、2年目までで29%、3年目までで39%が離職しているということ（規模計の状況）

退職と解雇

退職の理由はパワハラが上位

況で、小規模ほど離職率は高い。3割を超えている状況は、今に始まったことではなく、30年間にわたり続いているということ。

【退職と解雇】

労働契約は、労使が合意して成立しますが「退職」は、労働者による労働契約の一方的解約のことです。これに対し、労働者と使用者が合意によって労働契約を将来に向けて解約するのは「合意解約」です。なお、使用者による一方的な解約は、「解雇」です。通達では「鉱山における労働者の無断退山を退職の意思表示と解釈し、民法627条によって取扱い、退山後2週間を経過した後、除籍をしている扱いについて、解雇の続きが必要か」との問いに対して「労働者からの退職については、就業規則その他に別段の定めのない場合は民法の原則による」（昭和23・3・

31基発513号）としています。

◆民法627条（期間の定めのない雇用の解約の申入れ）◆
当事者が雇用の期間を定めなかつたときは、各当事者は、いつでも解約の申し入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申し入れの日から2週間を経過することによって終了する。

止むを得ず、解雇する場合、労働基準法第20条による30日以上前の解雇予告か、平均賃金30日分以上の解雇予告手当の支払いが必要で、労働契約法第16条の「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」という規定にも留意が必要だ。

ある転職サービス会社が、2018年2月～3月にかけて実施した、退職理由に関するアンケートによると「退職を考え始めたきっかけ」の順位は以下ようになっていす。（タテマエの理由）

【退職の理由】

○1位 上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった
○2位 労働時間・環境が不満だった
○3位 同僚・先輩・後輩とうまくいかなかった
○4位 給与が低かった

と、本音ではパワハラを含む「人間関係」が上位となっているということ。

○1位 給与が低かった
中には、給与明細がない、残業代や休日出勤手当もない、というものも。
○2位 やりがい・達成感を感じないから
○3位 企業性の将来性に疑問を感じたから
○4位 人間関係が悪かったから

パワハラやセクハラも人間関係のトラブルです。これはタテマエの理由で、別の調査で退職の本音の理由は？ の質問に対しては、

社員が、生き生きとその能力を発揮できる職場環境の整備が、法令順守とともに事業経営を行う上での必須条件となっています。職場でのパワハラ防止のため、相談窓口の設置などを義務づける改正「労働施策総合推進法」が成立し、大企業には2020年4月から適用されることとなりました（中小企業は2022年4月から）。

○1位 上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった
○2位 労働時間・環境が不満だった
○3位 同僚・先輩・後輩とうまくいかなかった
○4位 給与が低かった

と、本音ではパワハラを含む「人間関係」が上位となっているということ。

【パワハラ防止の法制化】
戦力とすべく教育指導してきた社員が、3年の間に3割が、人間関係などを理由に退職するのは、会社にとっては大きな損失です。

社員が、生き生きとその能力を発揮できる職場環境の整備が、法令順守とともに事業経営を行う上での必須条件となっています。職場でのパワハラ防止のため、相談窓口の設置などを義務づける改正「労働施策総合推進法」が成立し、大企業には2020年4月から適用されることとなりました（中小企業は2022年4月から）。

組織維持の危うさ
パワーハラ手段

「私は社会福祉法人の看護師をしていました。ある日施設の所長と大声を出す口論となり、ユニオンショップ協定（従業員は原則としてすべて労働組合に加入しなければならぬという内容をいう）厚生労働省ホームページより）を締結している労働組合を脱退しました。

私はうつ病になったため、個人加盟のユニオンに加入したところ、所長が『施設綱領を否定することは認めない』と職員会議で発言。副所長からも『危機を感じる。社会福祉法人を作った人の思いをかなぐり捨てた』と言われました。加えて所属していた旧組合副委員長からも『綱領を捨てた立場でここにいることに不安を感じる』と言われました。他の執行委員からも『い

つも自己中心。外に向けて法人を攻撃しながら自分の子を預けているのは不思議だ』と非難され、私が抗弁しても一蹴されました。

罹患したうつ病は労働基準監督署に業務上の疾病と認定されましたが、組織ぐるみで誹謗・非難され休職を余儀なくされました。このようなことから、法人等に1000万円の慰謝料と不法行為を理由とする賃金相当額及び期末・勤奨手当相当額の損害金を請求します」とあつせんを求めた。

担当した小山委員は被申請人である社会福祉法人の担当者に対し経過を確認した。そして、近年職場におけるいじめ嫌がらせに類するパワーハラスメントは労働局窓口の相談件数が2004年に約66

00件、2013年に約5万9000件と民事上の個別労働紛争に係る全相談件数の2割に及んでいることを伝えた。その上で「本件について被申請人はどのように理解をしていますか」と尋ねた。



被申請人は次のように陳述した。「申請人の看護師は所長と口論後うつ病になってお

ざるを得ません。2012年1月の『職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループの報告』が上司から部下へのいじめ嫌がらせのみならず、先輩後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものを含める、として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職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて精神的身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為をいう、と定義しています。

り、それが労災と認定されたことは認めます」
そこで小山委員は次のように述べた。「職員会議そのものが申請人を非難糾弾する意図で進行されています。理由は本人を除き、発言者がすべて同一の意見であったからです。これでは正当な言論活動の範囲を逸脱するものと言わ

行われた場合には労働者の自殺という痛ましい事態を引き起こし、当該上司と企業は多額の損害賠償責任を課されま

述べています。（第11版補正板143頁以下参照）
さて本件ですが、職員会議は所長らが申請人を非難糾弾する意図で進化した疑いがあります。これは正当な言論活動の範囲を逸脱するものと言わざるを得ず、違法に申請人の人格権を侵害したというべきではないでしょうか。従って本件会議に参加した申請人を除く全ての方々は連帯して申請人に対する不法行為責任を負うべきです。会議の代表者らはこの不法行為によって申請人が受けた精神的苦痛に対しては、慰謝料を500万円支払うのが相当と認めます。申請人は、本件職員会議前にうつ病に罹患していたことは労災認定されていて、ストレス耐性が弱かったと認められます。この点は損害の公平な分担から過失相殺は認めがたいと思われま

イラスト・源 安孝

わたしの聖戦

女性が働くということ

医学ジャーナリスト・医学博士

植田美津恵

連
200
載

私たちはイジメられている

ニュースとは、newsの日本語訳だ。新しい出来事の複数形。つまり、皆が知らない出来事をまとめたもの、という意味になる。出来事には嬉しいことや楽しいことが含まれているが、なぜか虐待や殺人など嫌な出来事のほうに頭が残りがちだ。例えば、日本は短期間で稀に見る長寿国になったのに、一方で介護疲れ・高齢者虐待・孤独死が取りざたされると、長寿であることが悪いように思えてしまう。今の若い人が、長生きはしたくないと公言するのも、負の部分の印象が強いからだろう。

最近では、それまで労働力としての評価が低かった女性と高齢者の労働力に期待する政策や論調が多い。世界的に、高齢者とは65歳以上をいうが、寿命が延びたこともあって、65歳は「まだまだ」とみなされる。高齢者の定義を70歳以上に引き上げよう、との意見は先進国にしばしば認められ、ひと昔前の65歳と現代の65歳を比べると、体力諸々10歳近く若返っているとの研究データも多目に留まるようになった。労働力とは、労働をする能力を意味するが、労働力人口というと、15歳以上で仕事をしている人プラス失業者を指す。女性の場合、結婚や出産に

よって離職するのが当然といった時代が続いたため、年代別の労働力をグラフ化すると、30歳代から40歳代のそれが明らかに減少し、M字型のカーブを描くことが多かったが、近年は未婚や結婚しても働き続ける女性が増え、M字型は解消されつ



よって離職するのが当然といった時代が続いたため、年代別の労働力をグラフ化すると、30歳代から40歳代のそれが明らかに減少し、M字型のカーブを描くことが多かったが、近年は未婚や結婚しても働き続ける女性が増え、M字型は解消されつ

よって離職するのが当然といった時代が続いたため、年代別の労働力をグラフ化すると、30歳代から40歳代のそれが明らかに減少し、M字型のカーブを描くことが多かったが、近年は未婚や結婚しても働き続ける女性が増え、M字型は解消されつ

つある。今以上に、さらに女性にとって働きやすい環境を、と国がスローガンを挙げて言っているのは、もつと働けと言っているのだろう。

しかし、そもそも日本の就業率は、諸外国に比べても決して低くない。15〜64歳までの男性のそ

しかし、そもそも日本の就業率は、諸外国に比べても決して低くない。15〜64歳までの男性のそ

近景遠景

きんけい
えんけい



中澤 誠

68

人として

「セクハラという罪はない」「(記者に)ハメられて訴えられているんじゃないかとか、ご意見はいっぱいある」

昨年発覚した財務次官による女性記者へのセクハラ騒動で、物議を醸した財務大臣の発言だ。

最終的に財務次官のセクハラは認定され、辞任に追い込まれたが、後味の悪さだけが残った。公の場で、セクハラの加害者を堂々と擁護する。まるで被害者のほうに責任があつたかのように。しかも、発言の主は「女性活躍」を掲げる政権のナンバー2の地位にいる。わが国のハラスメントに

対する民度の低さがうかがえるようだ。

人の尊厳を傷つけるハラスメントは過労の温床でもある。これまで数々の過労の現場取材してきた私の実感だ。

過労自殺や過労うつ取材をすると、きまつて職場でのハラスメント被害も聞こえてきた。

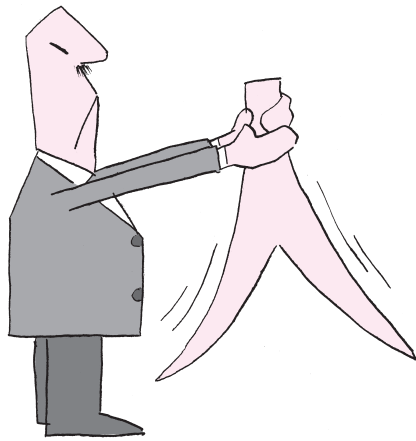
私たちの働き方に大きな衝撃を与えた、大手広告代理店の新入社員の過労自殺のケースでもそうだった。

「女子力がない」「君の残業時間の二十時間は会社にとって無駄」。この新入社員は月百時間を超える残業を強いられた

上、上司からセクシユアルハラスメントやパワーハラスメントとも受け取れる発言を浴びせられていたことを会員制交流サイト(SNS)上で告白していた。

人々として扱っていない

をとること、いずれも職場で人が人として扱われていないことの表れだ。近年、非正規雇用が拡大し、労働者をコストとみなすような風潮が強まった。成果主義がはびこり、労働強化が進む。2018年度、全国の労働局に寄せられた労働相談は、パワハラなどの「いじめ・嫌がらせ」が、前年度比14・9%増の8万2797件となり、過去最多を更新した。人手不足が叫ばれながら、職場の環境はむしろ悪化している。



ワハラ体質を口にした。新人時代、先輩から革靴に注がれたウイスキーを飲まされた苦い体験を明かした。健康を損なうほど過重な労働を強いること、人格を否定するような言動

ハラスメントは働く人たちの人権を踏みこむ行為だ。働く意欲を失わせるだけでなく、最悪の場合、働く人たちの命や健康までむしばむ。経営者にとっても、ハラスメ

ントによる人的損失、経済的損失は無視できないほど大きいはずだ。

今年5月、職場のハラスメント対策の強化を柱として「女性活躍・ハラメント規制法」が成立した。事業主に対し、パワハラやセクハラの防止策を取るよう義務付けた。いじめや嫌がらせが横行する職場で、誰が働きたいと思うだろうか。ハラスメントの防止は、社員が働きやすい職場に変えていくということだ。社員の働く意欲を引き出せば、生産性向上にもつながる。

人手不足の時代だからこそ、「数字」成績ではなく「人」人権」に目を向けた職場であつてほしい。

(中日新聞東京本社(東京新聞)・社会部記者)

イラスト・中尾忠明