

なくそうパワハラ！
各界からのメッセージ

厚生労働省の円卓会議の報告も、パワーハラスメントなどの被害を未然に防止することと、そうした被害に遭っている人たちが声をあげやすい社会をつくりだすことを目標としました。

そして、もし自分が被害を受けていると思ったら声を上げることが必要です。

そうした人たちのためのセーフティネットを社会的につくりだすことも大切です。いろいろな立場の人たちがつながりをもつことで、助け合いができます。



学識者 堀田 力さん

公益財団法人さわやか福祉財団理事長
厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」座長
弁護士

どのようなことがパワハラなのかを知らなくては身を守れないし、もしそのようなことが身に降りかかったときに相談できる場所があることを知ってもらいたいと思います。

もし被害を受けたら一人で抱え込まずに、まずなるべく早く相談することが解決への近道です。

そして、特にうつ病になるような状態まで我慢しないうちに、相談につなげてほしいと思います。

労働団体 高橋洋子さん

日本労働組合総連合会神奈川県連合会副事務局長

パワハラ問題が起きた場合、スピーディに対応しなければ状況が悪化します。企業は規程や相談窓口を整えて周知し、研修をすることが大切です。

働く人も、問題を感じたら会社の相談窓口などに早めに声をかけてください。メンタルのトラブルにつながる場合もあるので、心身の不調を感じたら、保健師や産業医などに相談してください。

経営者団体 阿部敦茂さん

社団法人神奈川県経営者協会労務委員長
株式会社アマダ 取締役兼常務執行役員

相談窓口のご案内	
■かながわ労働センター・各支所 月曜日～金曜日（祝・休日、年末年始を除く）／8:30～17:15（12:00～13:00を除く）	
●かながわ労働センター・本所	【TEL】 045(662)6110 【TEL】 045(633)6110(代) 横浜市中央区寿町1-4
●川崎支所	【TEL】 044(833)3141(代) 川崎市高津区溝口1-6-12
●県央支所	【TEL】 046(296)7311 厚木市水引2-3-1
●湘南支所	【TEL】 0463(22)2711(代) 平塚市西八幡1-3-1
■出張労働相談窓口 9:00～17:00（12:00～13:00を除く） ※相模原市中央区役所は9:00～16:00（12:00～13:00を除く）	
●県横須賀合同庁舎内 【毎週火曜日】	【TEL】 046(823)0210(代) 横須賀市日の出町2-9-19
●相模原市中央区役所市民相談室 【毎週水曜日】	【TEL】 042(769)8230 相模原市中央区中央2-11-15
●県小田原合同庁舎内 【毎週水曜日】	【TEL】 0465(32)8000(代) 小田原市荻窪350-1
●県足柄上合同庁舎内 【毎月第3金曜日・要予約】	【TEL】 0463(22)2711(代) 足柄上郡開成町吉田島2489-2
■女性のための労働相談 第1・2・3・5金曜日（祝・休日・年末年始を除く）／8:30～17:15（12:00～13:00を除く） 第4金曜日 13:00～16:00は女性弁護士相談（かながわ労働センターで予約）	
●マザーズハローワーク横浜内	【TEL】 045(320)0335 横浜西区北幸1-11-15 スマイルワーク内（横浜STビル16階）
■日曜労働相談 毎週日曜日（年末年始を除く）／9:00～17:00（12:00～13:00を除く）	
●かながわ労働センター・本所	【TEL】 045(662)6110
■夜間労働相談 毎週火曜日（祝・休日・年末年始を除く）／17:15～19:30	
●かながわ労働センター・本所	【TEL】 045(662)6110
■弁護士労働相談（要予約・面接相談のみ）	
●かながわ労働センター・本所	【TEL】 045(633)6110(代) 第1・3・5火曜日（祝・休日、年末年始を除く） 13:30～16:30
●川崎支所	【TEL】 044(833)3141(代) 毎月第4火曜日／14:00～17:00
●県央支所	【TEL】 046(296)7311 毎月第3水曜日／14:00～17:00
●湘南支所	【TEL】 0463(22)2711(代) 毎月第2水曜日（5・8・11・2月は小田原合同庁舎で実施） 14:00～17:00
■働く人のメンタルヘルス相談（要予約・面接相談のみ） 第1・2・3・4火曜日（祝・休日・年末年始を除く）／13:30～16:30	
●かながわ労働センター・本所	【TEL】 045(633)6110(代)



神奈川県 労政福祉課
横浜市中区日本大通1 千231-8588
電話(045)210-5739



かなほけっと「労働相談」携帯サイト
<http://www.pref.kanagawa.jp/mbi/f100042/>

作成：株式会社アスパクリエイト（神奈川県委託：職場のいじめ・パワハラ対策マニュアル作成事業業務委託）平成26年3月発行

パワハラ かな？ と思ったら…

ハラスメントのない職場づくりを神奈川から！



ハラスメントのない職場づくりを神奈川から

パワハラや職場のいじめ、嫌がらせ、セクハラなどの「職場のハラスメント」が社会的な問題となっています。かながわ労働センターに寄せられる「職場のハラスメント」に関する相談も5年間で倍増しています。

「職場のハラスメント」は相手の尊厳や人格を傷つけ、さらには心身の健康を害し、深刻な場合は自殺に至るなど、働く人のいのちを危険にさらすこともあります。また、職場風土を悪化させ、職場全体の士気を低下させるなど、企業の生産性の低下にもつながる問題です。

ハラスメントは単に当事者の個人的な問題ではありません。ハラスメントを行った本人はもちろん、社内の問題を放置していた場合などは、企業も責任を問われることがあり、予防や解決に向けた取組みが求められています。

県は、「いのち輝くマグネット神奈川」を目指しています。ハラスメントがなくいきいきと働くことができる職場づくりは、働く人のいのちを輝かせます。それは、企業の魅力の源ともなり、人やものを引きつけるマグネット力を高め、経済のエンジンを回すことにもつながります。

働く人も企業も、自分の職場を見つめ直し、ハラスメントのない職場づくりを神奈川から進めましょう。



神奈川県知事 山根 祐治

急増する職場のハラスメントに関する相談



パワーハラスメントとは何か？

グローバル化などにより、経営環境が厳しくなる中、「職場のパワーハラスメント」(パワハラ)が社会問題となっています。



■パワハラとは

パワハラは、上司から部下によるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などであっても、業務上の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為です。



■例えば、こんな行為

暴力や暴言だけがパワハラではありません。例えば、こんな行為がパワハラになりうるとされています。



① 身体的な攻撃	暴行・傷害
② 精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
③ 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④ 過大な要求	業務上明らかに不要なことなどを強制・仕事の妨害
⑤ 過小な要求	仕事を与えないなど
⑥ 個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

④～⑥は、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは、業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断も、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによって左右される部分があります。

〔厚生労働省「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・グループ報告書〕

■パワハラと指導の違い

企業において業績をあげ、人を育てるために、厳しい指導は必要です。しかし、こんな行為は、適正な指導とはいえません。

- 人権、人格を傷つける
- 職場での役割や存在までも否定する
- 嫌悪感や否定的メッセージを発して、心理的に追い込む
- 達成不可能なノルマを課す
- 能力や努力を否定し、自信を喪失させて、能力発揮ができない状態に追い込む

チェックポイント!

- 人権や人格を傷つけていないか?
- 社員の成長につながっているのか?

働く人への深刻な影響

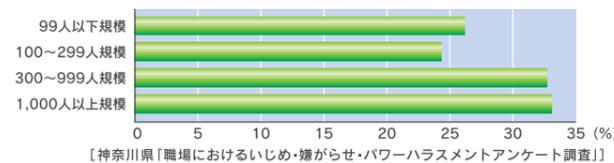
パワハラは、「メンタルヘルス」の問題や、「解雇」「退職」などにつながる深刻な問題です。



■パワハラとメンタルヘルス

パワハラによる嫌がらせやいじめなどを原因として、精神的な不安を抱え、メンタルヘルス疾患となつて、出勤できなくなるなどの問題が起こっています。

■関係者がメンタルヘルスクエアを必要とするケースがあった事業所の比率



相談事例

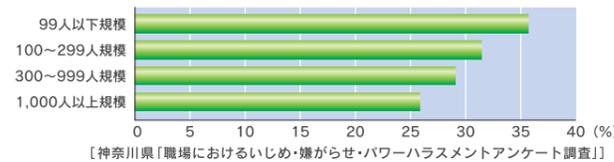
- 仕事上のミスで、上司から長時間にわたり叱責され、精神的にまいってしまいました。心療内科に行き、退職したいが、復職後のことが心配だ。
- 直属の上司からのパワハラにより適応障害となり、退職を申し出たが、課長から診断書を受け取れないと言われた。
- 上司から覚えのない客のクレームなどで叱責され、「辞めろということか」と揉めてしまった。精神的にまいってしまい退職したが、復職が延ばされている。
- 上司から3時間にわたり密室で叱責を受け、ショックで翌日から出勤できなくなり、適応障害の診断で退職となった。会社とは、復職も退職も話し合いすることが困難な状況だ。

〔かながわ労働センターにおける労働相談を参考に作成〕

■パワハラと解雇や退職

パワハラを発端として、解雇や退職につながっていくことがあります。パワハラで意図的に退職に追い込まれることもあります。

■関係者が退職に至るようなケースがあった事業所の比率



相談事例

- 職場の上司、同僚から怒鳴られ、胃痛のため出勤できず、本社の人事課長に相談したところ、職場の上司から解雇を通告された。
- 同僚の仕事ぶりに不満、改善を求めたが、逆に上司から退職を勧奨するようなパワハラ的言動をされた。精神的につらく出勤できない。
- 上司からの叱責、性格についての不快な発言などから体調が悪化する中で、契約を更新しないとの通告を受けた。

〔かながわ労働センターにおける労働相談を参考に作成〕

パワハラに対する企業の責任とは

パワハラは当事者の個人的な問題ではありません。問題を知りながら放置していた場合などは、企業(使用者)も責任を問われることがあります。

【ケースⅠ】いじめ防止を怠った病院の責任

Aさんは、勤務先の病院の先輩から、家の掃除・洗車や、風俗店への送迎などの私用をさせられました。また、仕事に「死ねよ」「殺す」と言われるなどのいじめを受けて自殺に至り、両親が病院を訴えました。

裁判 いじめが3年近くに及ぶなど、病院は従業員間のいじめを認識できたにもかかわらず、防止を怠り、従業員の安全に配慮する義務を果たさなかったとして、病院の責任を認めました。

〔S事件(さいたま地判 平16.9.24)〕

【ケースⅡ】従業員の人格権侵害への法人の責任

Bさんは、職員会議で、同僚などから、労働組合を脱退したことについて糾弾され、PTSDを発症しました。Bさんは、精神的損害を受けたとして、運営法人と同僚らを訴えました。

裁判 同僚らの行為はBさんの人格権を侵害する不法行為であり、しかも、法人の業務として行われたことが明らかであるとして、同僚らの行為への法人の責任を認めました。

〔U事件(名古屋地判 平17.4.27)〕

【ケースⅢ】使用者の裁量権を逸脱した不法行為を行った企業の責任

勤続33年の課長Cさんは、経営方針に協力しないとして降格になった後、20代前半が担当する総務課の受付に配転させられました。

裁判 受付への配転は、Cさんの名誉を著しく傷つけ、退職に追い込む意図でなされたもので、使用者の裁量権の範囲を逸脱した不法行為であると認めました。

〔B事件(東京地判 平7.12.4)〕

■企業(使用者)の法的責任

- 労働者の安全への配慮【労働契約法第5条】
債務不履行による損害賠償【民法第415条】[ケースⅠ]
- 使用者等の責任【民法第715条】[ケースⅡ]
- 不法行為による損害賠償【民法第709条】[ケースⅢ]

●パワハラによる精神障害の労災認定

パワハラを受けたことによる精神障害の発病が、業務による強い心理的負荷(ストレス)によるものと認められる場合、労働災害の認定の対象となります。

〔厚生労働省「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」(平成23年)〕



ひとりで悩まずに、まずは相談を!!

パワハラを無視したり、受け流したりしても、状況は改善されません。我慢しても、さらにエスカレートすることもあります。



拒否の意思表示をする

嫌なことは嫌だと勇気を持って、はっきりと相手に伝え、拒否の意思表示をすることが大切です。

同僚や上司に相談する

相手との人間関係や上下関係を考えると、なかなか行為者に直接「ノー」と言えないことがあります。そうした場合は、まず、職場の同僚や上司(行為者以外の上司)などで、身近な信頼できる人に相談することがいいでしょう。

社内の相談窓口などの利用

同僚や上司に相談できない場合や、周囲の人への相談では解決が難しい場合は、社内の相談窓口の利用を検討します。

また、社内に労働組合があれば、労働組合に相談すると、労働者の立場から解決をサポートしてもらえる場合もあります。

かながわ労働センターにご相談ください

社内の相談窓口などには相談しづらいこともあるでしょう。また、社内に相談窓口がないこともあります。

神奈川県では、県内4か所の「かながわ労働センター」で、パワハラなどに関する労働相談を受け付けています。無料で秘密は厳守します。

相談者による自主的な解決が困難と認められる場合、当事者からの要請を受け、話し合いの仲介などを行う「あっせん指導」も実施しています。(連絡先は裏面をご覧ください)

■相談しやすいところまずは相談を!

企業内での相談	県への相談
<ul style="list-style-type: none"> ■ 職場——同僚・上司 ■ 社内相談窓口 ■ 労働組合 	<ul style="list-style-type: none"> ■ かながわ労働センター ● 本所(横浜) ● 川崎支所 ● 県央支所 ● 湘南支所

※国の総合労働相談コーナーや法務局(人権擁護委員など)に相談することもできます。
※労働組合には個人で加入できるユニオンもあります。
※このほか法的解決を図るためには、労働審判制度等を利用することとなります。

記録が大切です

自分が冷静に判断したり、第三者にきちんと判断してもらったりするためには、メモなどで、日時・場所・相手の氏名・内容など客観的な事実をできるだけいねいに記録することが大切です。

