

(2012年7月15日)

パワーハラスメントのない職場をつくるために（案）

金融労連政策委員会

1. 今、職場では・・・

① 「パワーハラスメント」という言葉は、「失われた10年」前後の企業のリストラ問題をきっかけに使われ始めたと言われていました。平成不況による職場内の合理化が進められ、その多くは経費削減のための人減らしによるものでした。

それ以前は、熱血指導・スパルタを歓迎する風潮もあり、多少の行き過ぎが大きな問題になることはあまりありませんでした。よく職場の上司や先輩から「自分たちが若い頃には、上司からの暴言など日常茶飯事だった」という声が聞かれたほどです。

② 現在の「パワーハラスメント」の加害者は、自らが「バカ野郎」「辞めてしまえ」「役立たず」は当たり前の職場で、厳しい指導を受けてきた世代が大半です。しかし、現在は当時と比較して、職場環境が大きく変化しています。雇用形態を見ればパート、アルバイト、派遣社員、契約社員などの非正規雇用者が増加し、職場内での正社員との格差が生じています。

仕事の内容も、成果重視によりスピードや正確性を求められ、ミスに対しては処罰等含め厳格化され、職場内には競争意識のみが先行し、思いやりや仕事のやりがいが職場から奪われていったのです。仕事量は増え続けていると同時にノルマの達成まで求められる、いわば企業の「儲けるためなら何でもOK」という利益最優先の政策の中で、労働者は「会社の存続の為なら仕方ないこと」を理由に長時間・低賃金労働を余儀なくされています。

③ 私たち金融の職場で考えてみると、昔の仕事はみんなで助け合い支えあって成果をあげてきていました。それが成果主義・人事考課などが導入され、拡大していくなかで、個人主義的色彩が強められ、さらに「金融自由化」により、銀行や信金・信組などの金融機関では、金融リスク商品に重点を移した利益優先の営業施策が進められるようになりました。

職場では、助け合いよりも自分だけが「点数」「評価」をあげるための仕事を競って行うようになり、顧客のためより、金融機関が儲かる仕事だけを「前向き」な仕事として考えるようになってしまいました。そのため、以前のように預金の満期や融資の実行を顧客と一緒に喜び合うという、金融機関の仕事の喜び・達成感が次第に失われ、たとえ顧客に損をさせても、収益目標の達成のためには手段を選ばない仕事に追われ、金融労働者としての大切な「心」が忘れ去られてきました。

④ 嵐のように持ち込まれる投資信託や保険など新商品への対応で、長年蓄積してきた金融機関の業務のノウハウが無力なものとして映り、金融マンとしてのプライドや誇りが打ち砕かれ自信喪失も広がりました。特に上司や先輩は、後輩たちと同じスタートラインに立たされて、新商品の販売に苦戦を余儀なくされ、経営者と部下との板ばさみで心の余裕を失い、ともすれば感情的にきつい言動で叱責することが多くなりました。部下どうしの団結も弱まり、昔のように暴言を吐いても、すぐに修復できるような職場ではなくなっていました。

⑤ 現在のパワハラは、昔のものとは質的に大きく変化し、被害者をメンタル不全に陥れ、職場だけでなく、人生までもリタイヤさせるものとなってきているといえます。

今、労働者が本当に「明るく働きがいのある職場」で「人間らしく働き続けられる」ために、「パワーハ

ラスメント」のない職場作りが求められています。

2. パワーハラスメントとは何か

近年、「パワーハラスメント」やこれに類似する問題が急速に社会に顕在化していることを懸念し、2012年1月30日、厚生労働省は「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」、その後3月15日には「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を発表しました。

<「パワーハラスメント」の問題点>

厚生労働省はそのワーキング・グループ報告の中で、パワハラが企業や社会にもたらす問題点として、「パワハラが企業にもたらす損失は、多大である。被害者は人格を傷つけられ、心の健康の悪化にもつながり、休職や退職に至る場合すらある。周囲の人たちにとっても職場全体の生産性にも悪影響を及ぼしかねない。また、加害者も部下や周囲の人たちの生産性が低下することで職場の業績が悪化し、社内での自身の信用を失いかねない等不利益を受けうるし、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもなる。企業にとっても、職場全体の生産性に悪影響が及ぶだけでなく、貴重な人材が休職や退職に至れば企業にとって大きな痛手となるほか、裁判で使用者としての責任を問われ、企業のイメージダウンにもつながりかねないリスクを抱えることとなる」と、「パワハラ」は正常な経済活動の妨げにつながるものと指摘しています。

<「パワーハラスメント」の定義>

報告では、「パワーハラスメントとは、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をいう」と定義し、具体的な行為として次の6点を上げています。

行為類型	判断基準や取組みなど
① 身体的な攻撃（暴行・傷害）	業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできない。
② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言）	業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられる。
③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外れ・無視）	
④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）	業務の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられる。こうした行為について
⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）	何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、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も左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組みを行うことが望ましい。
⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）	

3. パワーハラスメントに対する労働組合の対応

「パワハラ問題に取り組もうとしない労働組合は、もはや労働組合ではない」

職場におけるパワハラ問題への対応で、労働組合自身の真価が問われているといっても過言ではありません。

<労働組合としてパワハラをどう見るか>

① 企業が行うパワハラ研修では、「どのような言動がパワハラに該当するか」など、パワハラと認定され

ないための「抜け道探し」的なものが散見されます。しかし、パワハラに該当しなくても職場で「心の傷」を負って、メンタル不全に陥っていたのでは、パワハラ研修自体何の意味も持たないことを経営者に理解させなければなりません。

つまり、「ひとりの脱落者も職場から出さない」ことを労働組合として追求していくことが大切です。

② 就業規則や懲戒規定などにパワハラ行為を例示して、職場で管理職などの注意喚起・牽制を行うことも必要かもしれませんが、職場のゆとりと相互信頼に裏づけされた人間関係の構築が何よりも大切です。

＜労働組合としての対応＞

① パワハラが発生した場合、労働組合として大きく分けて2つの対応が考えられます。どちらが有効かは、その職場の準拠、緊急性、当該加害者・被害者の特性、会社側のパワハラ問題への取り組み姿勢、労働組合の主体的力量、など様々な要因を検討して、ケースバイケースで対応していくことが必要です。

② 一つは、京都北都信金従組などの取り組みに見られるように、労働組合が被害者本人や周囲の告発者などとの粘り強い話し合いと激励によって、「職場で闘う」決意を本人等に持たせることです。

この対応は、ともすれば「できるだけ穏便に」「内々で解決を」という消極的な姿勢に陥りがちな被害者本人や当該職場の人たちを、根本的な解決を求めて闘いに立ち上がらせるまでの話し合い等に労働組合として時間を要し、被害の拡大も招きかねませんが、職場の仲間を大きく成長させ、パワハラ再発防止につながる手法といえます。

③ もう一つは、相談・申告を受けて労働組合の幹部役員が迅速に、当該職場の加害者や支店長などの責任者と面談し、「大きな問題となるまでに職場での早期解決を求める」手法です。

労働組合がパワハラ問題と位置づけて企業内外に事件の報道を行なう前の段階での申し入れには、当該職場・での人間関係の改善も含め、当該職場での自主的な問題解決が図りやすい即効性という長所がありますが、各職場で再発の可能性が残るだけでなく、口を閉ざした形での解決という制約も考えられ、パワハラ問題を企業全体の問題としてとらえにくい短所があります。さらに労働組合が安易な「請負」的存在として、組合員自らの成長を先送りにしてしまいかねません。

④ いずれにしても、労働組合としては、加害者との隔離、希望職務への転換など、被害者が職場を離れなくても仕事が続けられるようにするための緊急措置を経営者に迫ること、職場の仲間の「無関心」「事なかれ主義」を改善し、団結を強化するという労働組合の原点に立ち返ることが必要です。

金融労連は、パワハラ解消に向け、改めて「ゆとりのある職場環境づくり」と、職場における「お節介活動」「アフターファイブのお付き合い」の実践を進めたいと考えます。

4. 「パワーハラスメント」を発生させないために

① パワハラ問題は、職場内で解決することこそが一番の道なのです。職場内で解決できず、いざ訴訟ともなれば、大変です。これまでさまざまなパワハラ事件が裁判や労働委員会等で取り上げられてきましたが、被害者である労働者側の主張が認められた事例は少なく、会社は安全配慮義務には違反していない、対策もすでに講じているとし、一方、物証や証言がとりにくいことを隠れ蓑に、パワハラ等の不法行為を隠ぺいする態度を取り続けています。加害者側の主張を崩すのは非常に困難なのが現状です。

② たとえ何らかの結果が出て、控訴・上告等を繰り返す場合が多く、その多くは解決までの長期化は免れず、肉体的、精神的、経済的にも大きく疲弊します。最終的に裁判に勝訴したとしても、何らかの条件がつくことになり、自分の主張が100%認められることはまずありません。また結果はどうあれ、多少のイメージダウンの恐れもありますし、人間関係の修復が困難になってしまう一面もあります。和解によ

る金銭解決も多いですが、たいてい当事者にとっては納得のいかない金額のものであることが多いのです。これは、訴えた方も訴えられた方も、双方同じことが言えるのです。

③ そうならないためにも、パワハラ問題が起こったら、速やかに職場のなかまに相談し、会社に訴えて、素早い解決の道を探るべきなのです。

私たち労働者は、パワハラが懸念される職場に運悪く配置されてしまったら、パワハラの実事認定に必要な事項である「いつ、どこで、誰から、何を、どんなふうに使われたのか・されたのか、その時まわりに誰がいたのか」を、「メモ」や「備忘録」をとっておくこと、パワハラと思われる言動があった時には「録音」しておくこと、など自分を守るために日頃から心掛けておくことが重要です。

また一方では、自分自身が周りに気を配れる人になること、職場の仲間に声を掛けてあげられる人になることも大切です。

④ 現在、就業規則の服務規程に「セクハラ」の罰則規定を設けている企業は多くみられますが、「パワハラ」に対する罰則規定を設けている企業は多くはありません。

金融労連は、経営者に対し「パワハラをすべての職場からなくさせる！」という自覚を持たせ、就業規則に罰則規定を設けさせ、「パワハラ」に対する「抑止力」をもたせるなど、「パワハラ」を発生させない職場づくりのために、具体的に取り組んでいきます。また、以下のような「パワーハラスメント防止規程」を定めることを要求していきます。

(以下に掲げる「パワーハラスメント」防止規程は、皆さんの職場で規程の導入にあたっての参考として例示したものです。このサンプルを活用して、要求作り等にお役立て下さい。)

<パワーハラスメント防止規程(案)>

1. 本規程は、職場におけるパワーハラスメント(以下「パワハラ」という)防止に関する取り扱いを定めたものである。職場においてパワハラにより人間の尊厳を侵し、その労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、またこれに適切に対処して職場が従業員にとって働きやすい環境を保つことを目的とする。

パワハラに関して、本規程に定めのない事項は、法令に定めるところによる。

2. 本規程は全従業員に適用する。

3. 職場におけるパワハラとは、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すべての行為(厚生労働省、職場のいじめ・嫌がらせ醜題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)をいう。

4. すべての従業員はパワハラに相当する言動を行ってはならない。

5. 会社は、パワハラに関する被害の相談に対応するため、相談窓口を設置する。相談窓口は労働組合員も加わることとし、次の役割を担うものとする。

① パワハラに関する苦情・相談を受け付ける。

② パワハラについて事実確認を行う。

③ パワハラが認められる場合は懲罰委員会、取締役会などに報告する。

④ 相談窓口の担当者は、パワハラに関する相談内容、およびその事実について、プライバシー保護の観点から、他に漏えいしないよう配慮する義務を負う。

6. 従業員は、パワハラを受けた場合もしくはパワハラが発生する恐れがある場合は、相談窓口に出し出を行うことができる。また、パワハラを目撃した従業員は、直ちに相談窓口連絡しなければならない。
7. 会社は、相談窓口に出し出や情報が寄せられた場合、速やかに事実関係の調査をしなければならない。
8. 会社は、従業員が相談窓口に出し出たことにより、不利益な取り扱いを行ってはならない。
9. 会社は、従業員がパワハラを起こすことがないように、従業員への指導・啓発に努めなければならない。
10. パワハラの行為者には就業規則に基づき懲戒処分を行う。
11. 会社は、パワハラ被害者の就業環境の改善に資するため、次の措置を講じる。
 - ① パワハラが発生した時点での行為者と被害者を引き離すための速やかな配置転換の実施。
 - ② 被害者に対する行為者の謝罪。
 - ③ 会社は再発防止のため、本規程に基づき、全従業員に対して指導・啓発を改めて行う。

以上