

# なくそうパワーハラメント

生協労連

## STOP パワハラセミナーへの問題提起

2007年2月24日

いのちと健康を守る対策委員会

### (1) セミナーの目的

パワーハラメント(以下パワハラ)とは何か、基本的な知識と、なぜ起きるのか、その背景にあるもの、メンタルヘルスとの関係について学ぶ。

パワハラ対策にとりくんでいる単組のとりのくみと、各単組で起きている具体的な事例と発生する背景について交流する。

パワハラ防止対策について考える。

2月24(土)~25日(日)

セミナー参加 21単組42人

講演 「パワハラの背景と

真のマネジメントとは」

講師 鈴木安名さん(労働科学研究所・主任研究員/産業医)

### (2) 職場におけるパワハラの実態

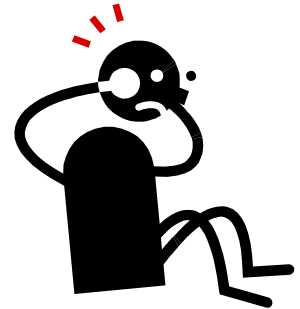
「上司から職場で怒鳴り散らされる」「何時間もツメ続けられる」「職場で無視される」などのハラメントによって、「夜眠れない」「うつ病になった」「精神安定剤を飲んでいる」「仕事にいけない」「朝起きられない」など、心や身体への健康被害を訴えるケースが発生しています。こうしたことは、メンタル不全を引き起こす要因と、パワーハラメントが裏腹の関係にあることを示しています。



第7回生協労連いの健交流会のメンタルヘルス分科会では、繰り返されるパワハラによって退職が絶えない、休職するというケースも報告されています。

## 職場のハラスメント

職務上の権力をもっている人間が、もっていない弱い立場の人間に行うハラスメント、  
集団が個人を攻撃するハラスメント。部署全体で個人を無視したり、不当な言いがかりをつけ組織の責任を押しつけるなど、  
情報やスキルを持つ人によるハラスメント。同僚や部下からによるもの。中途採用の社員に仕事を教えない、異動してきた上司に部下が必要なデータや資料を出さない、ITの苦手な上司を無能呼ばわりするケース etc



(by 岡田康子氏 / クオレ・シー・キューブ代表)

パワハラの場合の多くは、職権を持っている上司からのもので、かながわ、ララコープ、生協労連女性部会のアンケート結果でも同様の傾向があります。

上記のアンケートの結果（かながわは「言葉の暴力」を集約）をみると、言葉による暴力が目立ち、「人前で怒鳴られる」「バカ、死ね、役立たず、など人格を否定される」「身体や年齢のこと、セクハラ的なことを言われる」「しつこく、延々と怒られる」「必要ない、来るなど退職を促される」など、管理職または上司として人材を育成する、教育するという視点から逸脱した発言が多くみられます。また、「目標・予算の達成できない人に足手まといの歌を歌わせた」「朝礼で『A君を必要だと思う人？』と手を上げさせる」「物を投げつけて怒鳴る」など、人権を侵害する行為も報告されています（第7回生協労連いの健交流会のメンタルヘルス分科会）。

### 【生協労連第8回いのちと健康を守る交流会問題提起より】

メンタル不全を訴える労働者は増加の一途をたどり、休職者も増加の一途をたどっています。正規職員が100人の職場でその1割の休職者が出た生協もあります。日生協健康保険組合の傷病手当給付状況では、精神疾患などの理由による休職件数と給付金はまさにうなぎのぼりです。この3年間では3億円増え（毎年1億円増加）、昨年度は給付総額全体の5割を超えました。日生協健保が昨年秋からはじめた「メンタルヘルスカウンセリング」への相談件数も増大しています。メンタルヘルス対策が健保組合の財政の健全化へのひとつの鍵をにぎっています。

この対策を考える上で見逃せない問題がパワーハラスメント問題です。メンタルヘルス不全及び不健康な職場となっている要因のひとつとして、パワーハラスメントがあります。ここ数年女性部会は継続的なアンケート調査をこの問題で実施しています。パワハラという言葉の浸透度はだいぶ広がりを見せていますが、実態把握とその対策はまだまだ不十分な状況です。セクハラと同様に、法的な規制を整備させていくことと、学習を基本にしなが、生協のすべての教育体系のなかに位置づけることなどが重要となっています。この問題への対応が、組織風土や体質、運営問題を改善させていくとともに、このとりくみの根本には人間の尊厳、人格や個性、一人ひとりの生き方などどう真正面から立ち向かうかが問われているといえるでしょう。

### (3) パワハラは人権問題

人権というのは、「人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持っている権利」「個々の尊厳が保障される権利」です。そして、自分が自らの権利を行使するということだけでなく、相手が権利を行使することも認めるといことで人権は保障されるのです。しかし、上記したアンケートに出されている職場の声からは、著しく個人の尊厳を踏みにじり、精神的苦痛を強いる人権侵害と言わざるを得ない事態が浮き彫りになっています。

また、「労働者にとって就労が保障され、人間らしい待遇と生活を確保し、社会的保護を確立されながら仕事をする」という、ディーセント・ワークの生きづく職場、社会をつくるという点からも、パワハラが大きな阻害要因になることは明らかです。

すでに社会的にも、ここ数年間でパワハラをめぐる訴訟が起こされる事例や、労災が認定される事例も発生しています。



## 訴訟事例

奈良県立医科大学の女性の助手が、主任教授と奈良県を提訴。教授が教室主任たる地位や権限を濫用越権した嫌がらせをし、人格的利益を侵害されたと主張。2000年10月大阪地裁は、県に対して55万円の賠償を命じた判決が出した。その後、最高裁でも勝利。

うつ病で中部電力の社員が自殺。日常業務による過労やパワハラ(職権に基づく人権侵害)が原因として、妻が労働基準監督署長を相手に訴訟。名古屋地裁は、「上司の指導や時間外労働でうつ病を発症、自殺に至った」として、会社の業務と、うつ病・自殺との因果関係を認め、労働災害と認定。

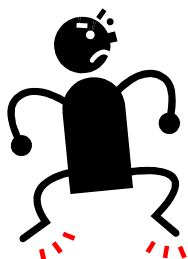
消費者金融「アイフル」の課長により受けたパワハラで休職。2006年4月、京都地裁は被告に330万円の支払命令。女性社員は、電話による債権回収業務についていたが、社内の飲み会時に課長から体を触られたり、勤務中、「会社にいられなくなるぞ」などと言われ、出勤できなくなった。

自殺原因はいじめ、海自衛隊員の両親が1億円の損害賠償請求訴訟。航海士は、元海曹から「指導」と称して殴る蹴るの暴行を加えられたり、正座させられた状態で至近距離からエアガンで撃たれたりするなど執拗ないじめ、パワハラを受け、2004年10月に電車に飛び込み自殺。遺書には元海曹を名指しして、「お前だけは絶対に許さない」と。

(セクハラ・パワハラ問題ドットネットより)

#### (4) パワハラの定義

「上司が部下に教育的態度をとるのは当然のこと」と、指導する態度がエスカレートしても「教育」と言ってしまうと逃げられる側面をもっています。部下のほうも、そうした姿勢が「教育」「指導」などと思えば大きな問題にはなりません。しかし、心身の健康を害するような事態になれば、教育の域をこえた指導があったといえます。また、心身の健康を損なうまではいかなくても、著しく個人の人格や、尊厳を否定する言動、行為をパワハラといいます。パワハラの定義については、今後、個々のケースや職場の実態を把握、分析しなくては、明確なものを示すことはできませんが、



職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇をこえて、継続的に、人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること

「上司殿！それはパワハラです」・岡田康子著より

一方、個人が被害妄想的になって、パワハラではない場合もあります。訴えている側・訴えられている側、両者の話しを聞いた上でパワハラかどうか、それぞれのケースで判断することが求められます。

## (5) パワハラを起こる背景

### 教育不足、人材育成の視点の欠如

あらゆる業種で競合との競争が激化するなかで、消費者に対してより個性や質の高い商品、サービスが求められる時代になっています。そうした中で管理者への教育が追いつかず、求められるマネジメント、スキルに対応できない状況が考えられます。結果として、教育的指導という名の恫喝や、人材を育成するという視点ではなく、自分に与えられた個人責任だけを追及するような指導が行われるようになります。

### パワハラする側のパワハラに対する認識度の低さ

「最近の若者は、打たれ弱い」「ちょっと怒鳴っただけですぐ辞める」「先輩に対する態度も悪い。礼儀を知らない」など、いままでの自分は、厳しく教育しながら部下を育ててきたという上司。パワハラをしている自分に気づかない原因は、自分の育ってきた職場環境、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ためです。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ります。結果として、個人の創造性や能力を引き出すというマネジメントをできないところに、パワハラが起きる土壌が生まれています。

### 行き過ぎた成果主義的賃金・評価制度

「共済の数字で人生が決まる」「目標の数字を達成できない人は悪」「設定される目標は共済件数の予算を一律で割ったもの」と、職場では数字がすべてと受け止める傾向が強くなっています。上司にしても、部下にしても自分に与えられた予算と、課題を達成することに精一杯で、コミュニケーション不足からも人間関係が希薄になり、助け合おうという職場風土がなくなってきました。

### 雇用形態の多様化による処遇の違い

正規社員、パート、アルバイト、委託、派遣などさまざまな階層がつくられ、処遇に大きな違いがあり、矛盾が拡大することで、労働者が分断されていることも、助け合いの風土をなくしています。

STOP パワハラセミナー



## (6) パワハラの実態

パワーハラスメント問題の放置は、メンタル不全による休職者が増加することにつながり、企業のコスト負担を増加させます。労働者のモラルを低下させ、労働生産性の低下につながります。セクハラ訴訟によって訴えられた企業は社会的信用を大きく失墜しています。パワハラによるケースも今後考えられ、企業の大きなイメージダウンになります。



貴重な人材流出につながり、深刻な人材不足が続くなかで、人材確保と、人材育成の視点からも深刻な問題に発展します。

労働者の心と身体の健康を悪化させます。メンタル不全により精神疾患を発症し、入院したり、最悪の場合、自殺するケースにもなりかねません。

労働者の雇用不安をまねき、退職に追い込まれることにもつながります。

## (7) 職場からパワハラをなくすには

パワハラをなくすには、メンタルヘルス対策にとって、第1次予防が最も大切といわれるように、職場でパワハラが起きる背景を把握し、起こさせない職場風土改革をすすめることが重要です。労働組合として当面以下の課題にとりくみましょう。

パワハラの実態について調査しましょう。

セクハラ相談窓口同様に、パワハラに関して相談できる窓口の設置を求めましょう。また、窓口寄せられた事例を整理し、共有化しましょう。

「パワハラとは何か?」「部下の話の聞き方」「部下への話し方」「人権侵害とは?」など、メンタルヘルスや、セクハラ教育と同様に、パワハラについて管理者教育に位置づけさせましょう。

労働者のいのちと健康を守り、コンプライアンス経営を推進する視点から、管理者には適正なマネジメントを実施することが求められます。セクハラをした場合は、管理者として不適格、再教育、降格というように、パワハラについても人事考課や、配置に反映させることを検討しましょう。

言いたいことが言える風通しのよい職場になっているか。職場のコミュニケーションは円滑に行われているか点検しましょう。メンタル不全者のでた職場にパワハラがないか点検しましょう。

作業改善について話し合える職場運営と、そこで出された意見がマネジメント改革につながるようなしくみづくりを検討しましょう。