

使用者委員を経験して

使用者委員 平山 勢津子

労働委員会の使用者委員を務めてまいりました。今年で六年目になります。最初は知識もあまりなくて皆さんのお役にたてるか不安で一杯でしたが、何とかいろいろと教えていただきながら月日が流れて行っております。その間に、無料相談会などの経験も致しました。いろいろな悩みを抱えた方たちがいらっしゃるわけですが、最近多いと思うのは、賃金未払いとともに、セクハラやパワハラといった問題です。人の言葉で傷つけられてしまい、勤労意欲をなくしてしまう、また人によっては精神的に体調を崩してしまう事例が多々あります。

最近の職場の環境が昔と比べて仕事が増え、仕事にもスピードが求められ、そしてちょっとしたミスに対しても顧客も職場も厳しくなっているということもあるかもしれません。昔のように働く者が家族のように和気あいあいとやっていくということもなくなり、ストレスをためやすくなり自然と人間関係がうまくいかなくなる、ぎすぎすとした職場環境になってしまいがちということもあるかもしれません。その結果、そのギスギス感がストレスとなり、自然と弱いものに向けられてしまうことがあるのではないのでしょうか。その際、いらいらしたことを、相手を選んでぶつけてしまうのでは…

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」(厚生労働省円卓会議報告)をいいます。上に立つものが、悪意があったかどうかは関係なく、自分より弱い立場にあるものの個人の人格や尊厳を侵害してはいけません。

中には、刑法にふれるまでのもの、たとえば殴る蹴る、物を投げつける、インターネットへの誹謗中傷の書き込み、なども起こっています。でも使用者の中には、「それは、相手がちゃんとしらないから、カツを入れたただけだ。」という人もいるかもしれません。昔なら、日本でも、双方がそういった職場環境でそういった叱責をあまり疑問視することなく受け入れていたことがあったかもしれませんが、今はそれは許されないことです。厚生労働省の報告では、行政への労働窓口相談のうち、「いじめ、嫌がらせ相談」は、平成 23 年度は 45,939 件、平成 24 年度は 51,670 件となっており、年々増え続けている傾向があるということです。使用者のみなさん、軽く考えていることでも実際はそうではないのだということを知ってもらいたいと思います。

職場環境配慮義務や使用者の責任を問われる裁判は結構事例があるのも事実です。

職場のパワーハラスメントを少しでもなくすようにできないかと考えたとき思い当たることといえば、

- 1、上に立つ者がしっかりとパワハラをなくすという強い意志を持って、皆にもはっきりそのことを普段から示していき、自らも日々細心の注意を払っていく。
- 2、ルールをきちんと決めて就業規則にも盛り込んでいく。予防や解決についてガイドラインを社内でも作っておく。
- 3、しっかりと現状を把握する努力を怠らない。アンケートをしてみてもよいし、常に環境に対して気を配る。
- 4、使用者はじめ、社員も一丸になって研修をしたり、もしくは研修会に参加したりする。

といったことが思い浮かびます。

日ごろからより良い職場の環境を構築していくために、会社の中にいる人々は、日々(これでいいのかな?こんなこと言ったりするとまずいのでは?)といった自分に問いかける気持ちを心に持ちながら仕事をしていくことが大切だと思います。業務上の指導とパワハラの線引きとなると、主観的な見解が入るため難しいところがありますが、「パワハラパワハラっていうけど、相手にも、それを受ける側にも問題があるからじゃないの?」といった、単純な考えではなく、上に立つ者の責任として、皆を温かい目で見守り会社の発展につなげて行ってほしいです。性別や職種を超えてお互いを尊重し、感謝の気持ちを持ちつづけながら、お互いが仕事の上ではなくてはならない大事な仕事のパートナーだと捉えて行ってほしいです。