



特定社会保険労務士

井寄 奈美さん

パワハラのない 職場をめざそう

「上司が怖い」「部下が言うことをきいてくれない」など職場の人間関係がうまくいっていないときはストレスがたまりがちです。ギクシャクした関係のまま、仕事を続けている環境では、上司から部下への指導がパワハラ(パワーハラスメント)になってしまうことがあるかもしれません。職場が多様化するなか、社員それぞれの個性を活かしながら、楽しく働き続けるにはどうすればいいのでしょうか。今回は、特定社会保険労務士・井寄奈美さんに職場内のパワハラとこれからの働き方についてお話をいただきました。

想像してみてください。「ふつうはこうするやろ」「どこでも同じ」「誰でも我慢している」は通じないでしょう。「人それぞれ違う考えを持っている」を理解することで、個人の人格を尊重した職場づくりを考えるようになるはずです。

今の時代は、社員一人ひとりの個性を把握したうえで、各自が最大限能力を発揮することができると環境づくり・仕組みづくりをしていくことが求められます。社員を育てる意識に欠ける会社は時代に取り残されることになるでしょう。

**「わたしは会社の何なのか？」
働く側が気をつけなければ
ならないのは？」**

会社のなかで「自分がやるべきこと」を明確に意識することです。自分のキャリアを見通したうえで「今この会社で何を身につけるのか」と考えてもいいでしょう。

明確な目的意識をもって仕事をしている人には、会社も重要な仕事がかまかせられますし、働いている人は経験値が上がります。双方にとってプラスになります。

**「雇う側と雇われる側、両方の立場を
経験されて気づいたことはありますか？」**

会社で営業職として働いていた頃は、お客様からのクレーム対応や受注した仕事の社内調整に苦労しました。

経営者になって、その頃「しんどいな」と思いながらやっていたことが一番役に立っていると感じています。渦中にいる人はそんな余裕はないかもしれませんが、「しんどい」ことを乗り越える手法を色々試す

ことができたのが、会社員時代の最大の収穫だったと感じています。

**「もしもパワハラを受けたら
どうすればいいですか？」**

まずは一旦冷静になってみることです。「何についての指導か」「どんな時に何をされた、どの部分をパワハラと感じたか」をメモしましょう。感情的にならず相手の言葉は、できるだけ正確に書きます。こうした記録は、誰かに相談するときにも役に立ちます。また読み返した時、「パワハラではないな」と思えることもあるかもしれません。

「どこに相談するのがいいですか？」

社内の相談窓口を利用しましょう。都道府県労働局にある総合労働相談コーナーを利用することもできます。

**「お互いを知る」ことから
はじめよう**

パワハラが起きないようにするために？

普段から、コミュニケーションをとり、相手がどんな人か知っておくことです。あの上司は、怒りっぽいけど根にはもっていない人だとか、新入社員はちょっとしたことでも傷つきやすいけれどやる気はあるとか。怒りっぽさや傷つきやすさを責めるのではなく特徴ととらえ、理解した上でうまくやっていく方法を考えることです。

「コミュニケーションのとり方は？」

気楽に話せる場所をつくる。食事は机

「パワハラはなぜ起る？」

パワハラはどんな時に起きていますか？

上司から部下へ業務上の指導が行われるときに起こりやすいです。「こんなこともできないのか」といった暴言を吐いたり、小さな間違いを執ように問い詰めたり、カッとして書類を投げつけたり。本人には悪意もないし、それがパワハラという自覚もありません。多くは、上司と部下の価値観の差から生じてきます。

「価値観の差が生まれる背景とは？」

例えば、40代以上の上司と20代の部下では、社会人になった頃の時代背景が異なることが大きな原因です。この上司が新入社員だった頃は、社内の雇用形態は正社員が大半でした。新卒一括採用と終身雇用制で、社内の上下関係が確立しており、上司の指示は絶対的なものというムードがありました。

現在では、社内の雇用形態は正社員に限らず、契約社員や派遣社員もあり、終身雇用制度も崩れ、転職に対する意識も変わっています。「個」が大切にされ、会社だけにしがみつくのではなく、自分の時間・考えを大切にしたいと考える人も増えているのです。

「何を基準にパワハラだと判断すればいいですか？」

業務上の必要性の有無です。外科医が手術の時に助手からメスを間違えて渡されたとき、このとき、「何してんねん！」ときつく叱責したとしてもパワハラにはなりません。緊急性が高いからです。一方で、上司が頭にきたからといって書類

でしないで、週1回はみんなで食べるようにしたり、「オフィス居酒屋」をつくって仕事が終わったら少し話せる場をつくったり、部下と週1回30分1対1で今思っていることを話す会社もあります。会話するだけでも、どんな人かはわかってくるのでその人に応じた対応をすることですね。

「ありがたうございました。」



を投げつけたりするのは、パワハラに該当します。書類は渡せばすむ話ですから。

その点、セクハラ(セクシャルハラスメント)の判断基準は異なります。職場での性的な言動には業務上の必要性はありません。セクハラは、被害者がどう感じるかが判断基準となり、「場をなごませたかった」など加害者の言い訳は通用しません。

**「「ふつうはこうやる」はNG
経営者や職場の上司として
気をつけたほうがいいこととは？」**

職場にはいろんな人がいると認識することです。正社員、契約社員など雇用形態の違い、性別・年齢の違いもあります。障がいのある人や外国人もいます。それぞれが持つ価値感が違うのに「あ・うん」の呼吸に頼るのは限界があります。たとえば、外国人と一緒に働くことを



いより・なみ

大阪市生まれ。関西大学大学院法学研究科博士前期課程修了(法学修士)。特定社会保険労務士。井寄事務所代表。2001年、社会保険労務士資格を取得。大手会計事務所勤務、総合労働相談員として東大阪労働基準監督署勤務を経て、2006年4月より現職。顧問先企業の労務管理や労務相談のほか、「ハラスメントのない職場づくり」などの講演活動も関西を中心に活躍中。「トラブルにならない小さな会社の女性社員を雇うルール(日本実業出版社)」など著書多数。現在、毎日新聞「経済プレミア」(WEBサイト)にて「職場のトラブルどう防ぐ」連載中。2016年4月より大阪大学大学院法学研究科博士後期課程に在籍し、職場でのハラスメントとメンタル疾患発症の相関性について研究している。

* 各区の取り組みを紹介します *



西成区

人権を考える区民のつどい

西成区では、幅広い層の方々に人権を身近に考えていただく機会として、「人権を考える区民のつどい」を年2回行っています。2回とも、区の人権啓発推進員のみなさんに運営や啓発をご協力いただいております。推進員の重要な活動の一つでもあります。

1回目の「つどい」は、映画上映会を行っています。今年度は5月に「さとにきたらええやん」を上映しました。この作品は、西成区内にある、さまざまな事情を抱える子どもたちの居場所である施設、「こどもの里」での日々を追いかけたドキュメンタリー映画です。子どもたちと周囲の大人たちがさまざまな「しんどさ」を抱えながらも、毎日を力強く生きる姿が笑いあり涙ありで描かれ、参加者のみなさまからは好評の声を多くいただきました。地元が舞台の映画ということもあり、「人権」をより身近なものとして考える機会となったのではないのでしょうか。



ことと、人と人とのつながりの大切さを感じてもらうことを主な目的として開催しています。平成23年度から始まったこのイベントは、昨年度で6度目の開催となり、西成区内だけでなく区外、市外、さらには大阪府外の遠方からもたくさんの方にお越しいただきました。昨年度の出演者はSHINGO★西成&DJ FUKU、林家そめすけ、ベリーグッドマン、まぢゅこけ、MONKEY BANANA、西成沖縄県人会エイサーでいごの会の6組。音楽ライブを中心に、落語やエイサーなどのさまざまなプログラムで盛り上がり、最後は全出演者と来場者が一緒に歌うことで、会場がひとつになりました。なお、今年度は平成30年2月の開催を予定しております。内容などの詳細は順次お知らせしますので、どうぞご期待ください。



今後も新しい試みを取り入れながら、より参加しやすく、より人権に親しみやすい「つどい」をめざしてまいります。

そして2回目の「つどい」は、音楽イベント「元気です！西成!!!」を行っています。西成にゆかりのあるアーティストやパフォーマーを招いたイベントで、西成の元気をアピールする

問い合わせ 西成区役所市民協働課 電話 06-6659-9734 FAX 06-6659-2246

浪速区

浪速区の“落書き一掃”の取り組み

落書き一掃運動

浪速区では、昭和58年(1983年)に浪速区と大正区に架かる大浪橋で悪質な差別落書きが発見されました。また、区内のいたる所に人の心を傷つける落書きがあったことから、これを放置していると、新たな落書きを生み、そして人の心を傷つける落書きに発展し、さらには差別落書きを誘発することなどから、差別落書きをはじめとする落書きを「しない、させない、許さない」運動として「落書き一掃運動」を始めました。以降、毎年の取り組みとして継続し、平成28年度で第33回目を数えるに至りました。



現在、「落書き一掃運動」は、毎年9月頃に開催し、区内行政機関や関係団体、区民を対象とした人権啓発市民学習会を開催するとともに、市民に落書きの一掃を訴える街頭啓発活動を行っています。

また、この日から1か月程度を「落書き一掃運動」の期間として、区内の関係行政機関などが所管施設の落書きの除去活動を行っています。

落書き消去活動

落書きを放置すると、「この地域は犯罪に対する警戒心が低い」と思われ、より重大な犯罪を招く恐れがあります。さらに青少年に「これぐらいなら許される」といった間違った認識を与えます。落書きは犯罪であり、決して許されないということを示す必要があります。



浪速区では安全安心のまちづくりの一環として、区内の落書き消去活動に力を注いでいます。平成25年6月には、区内にお住まいの方や事業者の方に、落書きを消すための資材を提供することができるよう「浪速区落書き消去活動支援要綱」を制定しました。

また、平成26年10月には、区役所、地域振興会、防犯協会、警察署により「浪速区落書き撲滅宣言」を行いました。今後も地域のみなさんや学校、企業などと協力しながら消去活動を進めていきます。

問い合わせ 浪速区役所市民協働課(子ども・教育担当) 電話 06-6647-9743 FAX 06-6633-8270

LGBTなどの性的少数者への「SOGIハラスメント」

SOGIハラスメントの「SOGI(ソジ)」とは、「性的指向(Sexual Orientation)、性自認(Gender Identity)」の頭文字を取った略語で、LGBT(レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー)よりも幅の広い表現として考え出された新しい言葉です。したがって「SOGIハラスメント」とは、そういった性的マイノリティーの人たちが、職場等で受けているハラスメント(差別的な発言や嫌がらせなど)のことを言います。みんなで「SOGIハラ」について考えてみましょう。

「SOGIハラ」のあれこれ

「男だったら、もっと男らしい振る舞いや服装をしろ!」と強要された。

望まない性の強要
ジェンダーハラスメント*

「ホモやレズってキモイ!」と言われたり、嘲笑される。名前ではなく「ホモくん」「レズさん」「オネエ」と呼ばれた。

精神的暴力
モラルハラスメント→P1参照

「あの子と親しくしていると、自分もレズと思われたらイヤだから、関わらない方が良い」と無視される。

いじめ
モラルハラスメント→P1参照

「お前は男だろ!男か女か分からないような奴はクビだ!」「明日から来なくていい!」と言われた。

不当解雇
パワーハラスメント→P1参照

「女性だから」とか「オネエだから」とお茶くみや雑用ばかりさせられる。

性別差別
ジェンダーハラスメント*



こうした言動でLGBTの人たちは、休職を余儀なくされたり、二重の人格を演じるなど、自分らしく働いたり生活できないという現状があります。誰もが自分らしく生きることの大切さを今一度考え、ハラスメントフリーの社会をめざしましょう。

厚生労働省の通称「セクハラ指針」

男女雇用機会均等法で、職場でのセクハラによって労働者の就業環境が害されることのないよう、企業は必要な措置を講じなければならないと定めています。2017年1月から施行された改正指針には、LGBTなどの性的少数者に対する職場のセクハラも対象となる旨が明確化されています。

*ジェンダーハラスメント…女らしさや男らしさの概念から外れたと思う態度や行動に対し、嫌がらせや非難をすること。

