

過労死とパワーハラスメント

—パワーハラスメントが提起している課題—

パワハラが提起している課題

(1) 個人的な問題から社会的な課題に

- ①パワハラが起きる背景
- ②個人的な問題ではなく劣悪な職場環境への告発。

(2) 問われる働き方→量から質の問題

- ①時間規制から働き方の質(やりがい、人間関係、裁量権など)
- ②組織の体質や仕事のあり方が問い直される。

(3) 法規制に向けての課題→規制できない現実

- ①「業務の適正な範囲」をめぐる混乱
- ②なぜ、職場でパワハラ(暴走)が止められないのか？

ハラスメントは腐った土壌を告発する

数字ができないなら、ビルから飛び降りろ
—スルガ銀、過剰ノルマの温床— 朝日新聞(2018.9.8)

「数字ができないなら、ビルから飛び降りろと言われた」「上司の机の前に起立し、恫喝される。机を殴る、蹴る。持って行った稟議書を破られて投げつけられる」「ものを投げつけられ、パソコンにパンチされ、オマエの家族皆殺しにしてやると言われた」第三者委が公表した調査報告書には、行員らの壮絶な体験談がつづられている。いずれも融資拡大など成績が伸びなかったときに叱られた例だという。

・・・個人営業部門ではこの役員の元で過大なノルマが設定され、支店長以下の職員に達成に向けたプレッシャーがかけられた。その中で不正が横行した。

ハラスメント職場の特徴

失われるやり甲斐 (結果がすべて:利益第一)

劣化する労働 (単純労働と差別扱い)

燃え尽きる職場 (感情労働の現場)

過剰労働型

病院・各種介護施設・高齢者擁護施設・教育現場

成果主義型

過労死やコンプライアンスで不祥事を起こす企業

ハラスメント

ブラック企業型

飲食店チェーン・外食チェーン店・コンビニ・家電量販店

電通問題

(1) 長時間労働

- ①発病前の残業時間は100時間を超えていた。
- ②「1日2時間しか眠れない」、「週10時間しか睡眠がとれない」の訴え

(2) パワハラ

- 「君の残業時間の20時間は会社にとって無駄」
- 「会議中に眠そうな顔をするのは管理ができていない」
- 「髪ボサボサ、目が充血したまま出勤するな」
- 「今の残業量で辛いのはキャパがなさすぎる」

過労自殺とパワハラ「A庵経営者事件」(福岡地裁H28.4.28判決)

長時間労働・パワハラにより精神疾患発症・自殺

KはYが経営するA庵で働いていたが、長時間労働およびYの度重なる暴行などにより精神疾患を発症し、焼身自殺した。本件自殺前の半年間に恒常的に月100時間前後の時間外労働に従事していたこと、定休日であった月曜日にも出勤することがあったこと、Yから継続的に叱責および暴行を受けていたことを合わせて考慮すれば、本件自殺当時のKのA庵での業務は客観的にみても、精神疾患を発症させる程度に加重なものであったと認められる。使用者は労働者の労働時間や休日取得状況を適切に管理、把握し、過重労働等によって労働者が健康を害することがないように配慮する義務、および業務指導の範囲を超えた暴力や苛烈な叱責により、労働者が心身の健康を害することのないよう配慮する義務を負っているところ、YがKを長時間労働に従事させ、また、同人に対して叱責及び暴行を加えていたことに照らせば、Yは前記義務を怠ったというべきである。

過労自殺とパワーハラ

職場のパワーハラスメントについては、都道府県労働局や労働基準監督署の総合労働相談コーナーへの相談が増加を続け、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害等での労災保険の支給決定件数が増加しているなど、社会的な問題として顕在化してきている。この問題については、平成 23 年度に厚生労働省に設置された「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」からの提言等を踏まえて対策が進められてきており、平成 24 年度には「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(以下「平成 24 年度実態調査」という。)が実施され、その結果、「過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と回答した者が 25.3%、また、「パワーハラスメントの予防・解決のための取組を行っている」と回答している企業は 45.4%であること等が明らかとなった。

過労死防止大綱との関連

この平成 24 年度実態調査から4年が経過し、同年度から開始した厚生労働省の働きやすい職場環境形成事業により、対策に取り組む企業割合やパワーハラスメントを受けている労働者の状況も変化してきていると考えられ、さらには、過労死等の防止のための対策に関する大綱(平成 27 年 7 月 24 日閣議決定)において「職場のパワーハラスメントに関する実態調査を実施するとともに、更なる取組の促進策について検討を行う」とされたことも踏まえ、企業におけるパワーハラスメントの発生状況や企業の対策の進捗等を把握して今後の諸施策に反映させることを目的に本事業を実施した。

パワハラが法制化

厚労相が提出した女性活躍推進法等の一部改正に関する法律要綱案が労政審議会で承認され、通常国会にパワハラ法案が提出された。

パワハラ防止義務の法制化は、「労働施策推進法(以前の雇用対策法)の一部改正」として導入されることになった。パワーハラスメントの定義としては「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」と、要綱案では示されている。

規制内容は、例えば小売業であれば資本金5000万円、継続雇用の従業員50名以下については、パワハラ体制整備義務は公布日から3年間は努力義務とされている。また、全事業主に対してパワハラ通報をした従業員、パワハラ調査に協力した従業員への不利益処分の禁止を定められる予定となっている。

大企業には違反に対する行政処分付きでパワハラ防止体制の整備が義務化するなど、今後政省令にて指針を策定するとしている。

心理的負荷による精神障害の認定基準 いやがらせ (H23.12.26)

(1) 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた。

(2) 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた。

(3) 治療を要する程度の暴行を受けた。

パワーハラスメントとは(厚労省)

円卓会議概念

「職場の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。」

行為類型

- (1) 身体的な攻撃: 暴行、傷害
- (2) 精神的な攻撃: 脅迫、名誉棄損、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: 業務上不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- (5) 過小な要求: 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
- (6) 個の侵害: 私的なことに過度に立ち入る

パワーハラ

の概念

○検討会報告書においては、以下の①～③の要素をすべて満たすものをパワーハラと概念付をしている。

- ①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること
- ②業務の適正な範囲を超えて行われること
- ③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

※職場のパワーハラスメントの典型的な例として「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」において「職場のパワーハラスメントに当たりうる行為」として挙げられた6つの行為類型が考えられるが、行為の態様が、6つの行為類型に該当しそうな行為であっても、上記①～③の要素いずれかを欠く場合であれば、職場のパワーハラスメントには当たらない場合があることに留意する必要がある。

パワハラ法規制をめぐるブレ

(1)「業務の適正な範囲を超える」→説明責任を行為者に問う

→教育(業務の適正な)指導の範囲を超えているかどうかの判断は言ったことが、「教育指導のために言った」と説明できるか。(その説明を聞いて常識的に納得できるか。)

(例)「死んでしまえ」の意味は「死ぬほど頑張れ」

(例)「こんな簡単なこともできないから結婚できない」

(2)「精神的・身体的な苦痛を与える」→問われているのは職場の人権侵害

(例)いつまでも結婚できないのは性格に問題があるから

(例)小学生なみ、地頭が悪い、女に管理職はムリ

労災認定事案の安全配慮義務否定

ヤマダ電機うつ自殺損害賠償事件(前橋地裁高崎支部(H28.5.19判決))

労災保険の支給決定がなされた家電販売店のフロア長であった亡Kの自殺について、遺族が行った安全配慮義務違反を理由とする民事損害賠償請求が、使用者に安全配慮義務違反は認められないとして棄却された。

(労基署の労災認定)

B労基署長は、Kの死亡は業務上の事由によると認められるとして、平成23年6月に支給決定を行った。決定では、Kの死亡前1か月の時間外労働は約106時間、死亡前1週間は47時間30分であり、開店準備に当たっての心理的負荷は「特に過重」、負荷の総合評価は「強」であったとされている。また、認定に当たって労働局長に提出された労災医員意見書では、Kは19年9月15日頃に重症うつ病エピソードがみられたとされている。

「ダラダラ残業」による修正

Kは、最終ミーティングが終了してから退館するまでの間、ずっと作業に従事していたわけではなく、その余の時間は、喫煙所や事務所内で他の管理職等と雑談していたのであるから、Kの業務の負荷について検討する前提としての終業時間ないし時間外労働時間は、これが労働基準法その他関係法令に定める労働時間に直ちに該当するかどうかはともかく、上記に見た通りである。

※上記・・・「その作業時間としては、Eが黒物フロア長の業務について『大体30分かかる、かからないくらい』と証言していることから・・・長くても1時間程度であると認めるのが相当である。」

部下に「ぶっとばすぞ」 部長をパワハラで停職

神奈川県厚木市は28日、部下に対して「ぶっとばすぞ」と暴言を吐くなどのパワーハラメントがあったとして、市の男性部長(58)を同日付で停職2カ月の懲戒処分にしたと発表した。同じ部の労務管理を担当する次長(58)は減給2カ月(10分の1)、小林常良市長と副市長2人も減給1カ月(同)とした。部長は「指導だった」としているが、机をたたいたことについては反省も口にしているという。

市職員課によると、部長は部下の課長や係長に対し、議会用の資料が不十分だなどと指摘して、「ばかやろう」「ぶっとばすぞ」などの暴言を吐いたり、資料を何度も作り直させたりしたという。

2人は精神的疾患で2カ月の療養が必要と医師に診断され、療養休暇中。2人から相談を受け、市が職員19人に聞き取り調査をしたところ、10人以上がパワハラ行為を見たり聞いたりしていた。6月中旬から、療養に入る直前の9月中旬まで頻繁にあったという。

同市でパワハラによる処分は初めて。市は29日付で部長を総務部付け専任参事とする人事も発表した。

(朝日新聞・2016/01/08)

「死ね」「辞めろ」と29人にパワハラ 消防小隊長免職

「死ね」「辞めろ」と暴言を吐き、殴るなど部下計29人に対しパワーハラスメント行為をしたとして、山口県長門市は22日、同市消防本部西消防署の男性小隊長(42)を分限免職とした。県警長門署は暴行の疑いもあるとみて調べている。

同市消防本部によると、小隊長は2012年ごろからパワハラ行為を繰り返していたとみられ、被害は小隊長と部下の2人きりでの勤務時に集中していたという。パワハラ被害を受けた職員のうち1人は今年7月末に依願退職した。

大西倉雄市長は「誠に遺憾。消防本部には猛省を求め、不退転の決意で再発防止に取り組むよう指示した」とコメント。市消防本部は退職金が出ない懲戒免職としなかった理由を「小隊長と部下の意見に食い違いがあり、診断書など被害の具体的な証拠がなかったため」と説明している。

(産経WEST2017. 8. 22)

周囲はなぜ止められなかったのか

- 1 パワハラかどうかの判断ができない
 - ①熱血指導かパワハラかジャッジができない
 - ②行為者の指導は間違っていない
 - ③上層部が容認している→諦め
- 2 指摘した場合のリアクションが不安
 - ①報復が怖い
 - ②職場の支持が得られない
- 3 自分には関係がない
 - ①他部署のことは判断できない
 - ②本人にも問題があるんじゃないかと思う
 - ③関わりたくない

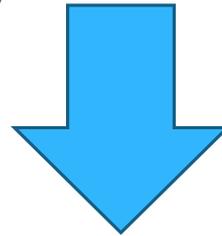
ハラスメント職場 腐った土壌＝NOと言えない

- (1) ハラスメントの認識がバラバラで許容度が高い。→NOと言えない環境＝我慢比べな組織体質 上層部の認識も寛容→内部ではチェック機能が働かない
- (2) 自覚のない行為者＝許容される環境
教育指導をめぐる暴言(熱血指導?)→無自覚なパワハラ
- (3) 迅速・適切な職場対応がされない←上層部の姿勢＝組織防衛、事なかれ主義、相談をはじめとするルールが未整備
- (4) 深刻な問題に発展する→不正やモラルダウン
上司も周囲も対応せずに、うつ・自殺など深刻化してしまう。
- (5) 軽すぎる処分(軽率な行為、証拠なし)寛容な処分

NOと言えない職場 = 失われるコミュニケーション

仕事量の増大
スピードが求められる
正確さを求められる

就業形態の多様化
成果主義
集団作業 → 個別化
裁量労働・高プロ



失われる“コミュニケーション”と“やり甲斐”