



パワハラ対策支援セミナーに参加して パワハラを生まない職場風土づくりを！

公益財団法人21世紀職業財団が主催する「パワハラ対策支援セミナー」が7月10日、札幌市で開催されました。セミナーは、前半は座学、後半はグループワークの構成で進行し、座学ではパワハラの実態や防止の方法などの説明がありました。最近の民事上の個別労働紛争では、嫌がらせやいじめを理由とする案件が増えているとし、1999年の「心理的負荷による精神障害等の業務上外の判断指針」の策定を契機に、精神障害等に関する労災保険の支給決定件数が増加の一途をたどっている実態を明らかにしました。

次に、パワハラの実態として「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・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為」とし、「職場内の優位性」については「職務上の地位に限らず、人間関係や専門的知識、経験など様々な優位性や影響力をもつものも含んでいて、同僚や部下からのパワハラもある」としました。「業務の適正な範囲」は、指導や指示、教育とし、これを超えるものがパワハラに該当する。一方でパワハラの実態は難しいとし、①業務上必要な指示・命令、注意や叱責などは相当性を



図4 民事上の個別労働紛争の相談内容の件数の推移

を欠かない範囲か、②正当な指導か、③正当な評価や処遇かなど、実際の行為にあたっては指導の目的を明確にすることが大切である。また、グレーゾーンが広いことから、①人格否定の言い方はしないなど「言動の内容」、②言い方を威圧的、陰湿にしないなど「言動の態様」、③人前で行わないなど「発言の場所」、④行為に対して相手が声を出せるかなど「職場の環境」等の観点もパワハラの実態判断材料になるとしました。

パワハラの実態類型は、①暴行・障害など「身体的な攻撃」、②脅迫・ひどい暴言など「精神的な攻撃」、③隔離・仲間はずしなど「人間関係からの切り離し」、④不可能な仕事の強制など「過大な要求」、⑤程度の低い仕事の命令など「過小な要求」、⑥私的なことに過度に立ち入るなど「個の侵害」、の6つに分類されているとしました。

パワハラの実態影響として、①被害者、②加害者、③会社の三者の立場から話されました。被害者は、仕事への意欲低下の他、人格や尊厳が傷つけられ、心や身体の健康を害し、場合によっては休職や退職、生きる希望などを失うことさえある。加害者も懲戒処分、損害賠償の責任等からメンタル不全や失職などに追

い込まれる危険性もある。会社は、職場環境や風土の悪化、従業員の意欲低下、会社のイメージダウンや信用の失墜、せっかく育成した社員をパワハラで休職・退職するような結果になると、それまでに費した時間や労力、経費などコスト面から考えても大きな損失となるとしました。

パワハラ予防としては、7つの提起がありました。それは、①組織のトップがパワハラをなくすメッセージを示すこと、②就業規則や労使協定、ガイドラインの作成などルールを決めること、③アンケートを実施して実態を把握すること、④研修会等を開催して教育すること、⑤組織の方針や取り組みについて周知啓発を図ること、⑥企業内外に相談窓口を設置して解決を図ること、⑦再びパワハラが起きないように行為者に対する再発防止の研修などを実施することでした。指導に当たっては、「しかりぐせ」、すなわち、①「し」→身体接触はダメ、②「か」→過去の言葉は持ち出さない、③「り」→理論的に話をする、④「ぐ」→具体的に話をする、⑤「せ」→人格をせめない、ことを心がけることが大切としました。

グループワークでは、5～6人程度をグループとして、7つのパワハラ予防項目から注目する項目や困っていることなどに焦点をあて論議しました。その後のグループからの報告では、①トップにパワハラ問題を認識させる方法、②ルールが上手く実行されない場合の対処方法、③実施後のアンケートの活用方法、④研修の実施方法、⑤相談窓口のない場合の対策方法など、様々な疑問が出されました。予防の取り組みについても色々な方法がありますが、具体的にできることから始めること、手順を踏んで体制づくりを進めることが重要であると感じました。予防と同時に、パワハラは人権侵害であること、パワハラには毅然と対峙し、しっかり人権を保障する公正で平等な職場環境・風土づくりが最も大切で互いに人間として尊重し合う人間関係の醸成が基盤になるのではないかと考えさせられました。(参加者 緑川義昭事務局長)



2017連合 全国セイフティネットワーク集会 職場に安全文化を根づかせる！

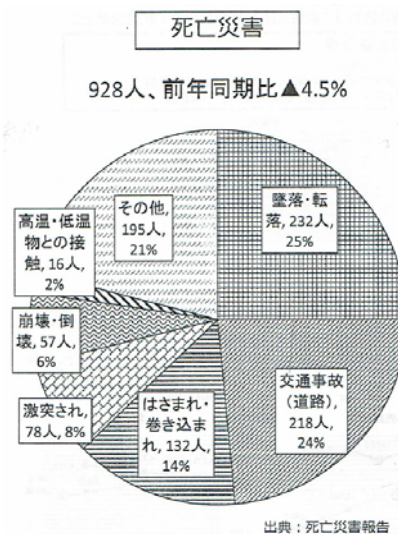
連合は、7月14日、2017全国セイフティネットワーク集会を東京で開催しました。

集会は2部的に構成され、前半は「第12次労働災害防止計画の状況と第13次労働防止災害に向けた課題」、「ISO45001（労働安全衛生マネジメントシステム）の動向と労働組合の対応」という演題で、基調的な報告がありました。

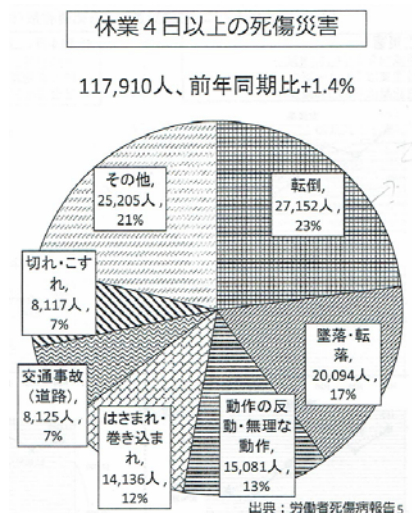
後半は、生保労連から「メンタルヘルス対策の強化」、連合愛知からは「安全衛生センターの活動」、日本原子力研究開発労働組合は「法令等に基づく安全管理や被ばくの管理」など、産別・地方連合会からの取り組み事例、その後に連合本部から「第9回労働安全衛生に関する調査」報告がありました。

以下、2つの基調的な報告について記載します。

まずは、最終年度となる12次防と次期13次防に関する件で、厚労省職員から報告がありました。説明では、12次防の労働災害による死亡者数及び4日以上死傷者数の減少目標値は、ともに平成24年度比15%減で、死傷者数は減少し概ね目標達成に沿っている状況となっている。一方で、死傷者数については前年度を上回るなど、達成は厳しいとしました。



平成28年度の死亡者数は928人で、内訳は墜落・転落が1/4、交通事故は国土交通省等の連携もあり年々減少してはいるものの1/4あり、この2つで半分を占めています。死傷者数は11万7千人で、第3次産業の増加が影響して全体的に増えていて、最も多いのが転倒で1/4を占めています。第3次産業の就業人口増加の他、高齢化も含め、13次防でも転倒事故の増加が想定され、大きな課題となることから、本社・本部が各店舗や施設全体の労働災害発生状況等の把握や分析を行い、各店舗や施設に災害防止の啓発や指導を行うことが重要です。これを受け、各店舗や施設は、4S（整理、整頓、清潔、清掃）の徹底や見える化の実施、ヒヤリハット活動やKY（危険予知）活動など、重点的に取り組みをすすめる必要があるとしました。



また、陸運業の荷役作業時の死亡災害の約8割は、①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走、⑤トラック後退時の事故で、荷役5大災害です。したがって、パトロール実施の徹底、荷役労働災害防止の研修会の開催などが重要と力説されました。

この他、13次防の課題として、努力義務とされている50人以下の事業所のストレスチェックの実施や分析、職場改善などメンタルヘルス対策、比較的対策されている熱中症についても現場との連動が難しく死傷者数の高止まりを見せていることから、重点的な予防対策が必要としました。化学物質対策については、28年度から一定の危険性・有害性が確認されている化学物質の製造や取扱をしている場合、事業者は安全データシート（SDS－化学物質等を譲渡する時、危険性・有害性の取り扱い方法や情報を相手方に提供するための文書）の交付義務やラベル表示義務など、リスクアセスメントの実施が義務づけられているとしました。このように化学物質の製造者や取扱う事業者は、他者の発がん等を誘発することから、13次防でもリスク対策が必要です。

最後に、経営トップを巻き込んでのリスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）における目標や計画の作成、リスク低減に向けた製造段階での機械の安全化、雇入れ時の非正規労働者に対する研修など、労働災害を減らすために業種横断的な取り組みが必要としました。厚労省も安全衛生優良企業の公表や企業の安全衛生活動の自己ピーアールを掲載するなど、企業等の安全・健康に関する意識改革の啓発を行っているとしていました。13次防に向け、残された12次防の期間、一步でも目標に近づけるため、5SやKY活動、ヒヤリハットなど日常的な取り組みを強化し、職場に安全文化を根付かせることが大切です。

次に、「ISO45001の動向と労働組合の対応」と題した講演で、中災防のISO規格推進室担当の職員が報告しました。ISO45001とは、「労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）」の国際規格化に向けた番号です。国際規格となるには、世界的に通用する規格を制定する国際標準化機構（ISO）の認定が必要で、認定された規格がISO規格となります。規格の制定は、ISOに参加する国の投票によって決まります。例えばISO規格には、非常口のマークやカードサイズなど万国共通な「モノ規格」と呼ばれるものと、組織の活動品質や環境活動を管理するなどの「マネジメント規格」と呼ばれるものがあり、その多くが翻訳されてJIS（日本工業規格）となっています。ISOが策定したマネジメントに関する規格については、品質マネジメントシステムや環境マネジメントシステムなどがあります。労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）については、既に指針を持っているILO（国際労働機関）が反対し隘路となっていました。調整もつき、現在、ISO45001として規格の発効に向けて作業が進行中です。

講演では、労働災害は人的なミスなど不安全な行動と機械の不備など不安全な状態、その背景にあるマネジメントが原因で起きる。防止には安全管理体制の構築などが必要で、PDCA（計画・実施・評価・改善）サイクルを継続的に実施し、労働者の健康増進や職場環境の改善を図り、安全衛生水準を向上させるなど、ISO45001を規格化し、労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）づくりを進めることが重要としました。また、ISO認証取得のメリットとして、国際的な知名度や信頼性、法令遵守の強化などがあるが、目的は単に認証取得ではなく、発展途上国や中小企業でも事業に使用可能なマネジメントシステムを統合し、労働者の安全衛生の向上を図ることにあるとしました。日本で汎用されているOSHMS規格として、厚労省のOSHMS指針等があるが、ISOがすすめている基準とほぼ同じ内容となっている。ISO45001の箇条の特徴的なものとしては、労使双方を含むことを意図したworkerという言葉を使い、経営者のリーダーシップと責任に加えて、働く人の協議・参加を入れたことを大きな成果としています。これは、労働安全衛生法第1条、①働く人々の労働に関する負傷及び疾病を防止する、②安全で健康的な職場を提供する、と同じ趣旨の内容となっているとしています。

トップマネジメントに要求されるリーダーシップ及びコミットメントとして、特に強調されたのは、作業関連の負傷や健康障害の防止、安全で健康的な環境及び活動の提供について、トップリーダーは、「説明責任」、「結果に対する責任」などすべての責任を負うとしました。有効なOSHMSを事業のプロセスに組み込み、OSHMSの意図した成果の達成を確実にすることを経営者に求めています。

最も重要なこととして、組織は、OSHMSの構築、計画、実施、評価、改善のための措置について、適用可能なすべての階層や部門で働く人々やその代表と協議・参加するためのプロセスを確立し、継続して実施しなければならないとしています。協議する際には、特に計画の達成状況やリスクの把握のため、モニタリングや測定、評価すべきことなど、意思の決定前に必ず働く人々に対して意見を求めることを使用者側に約束させることが大切としました。

また、参加させる際には、協議と参加の仕組み、危険箇所の調査や特定、除去などの是正措置、安全衛生リスクの評価や低減のための措置、教育訓練の実施や評価、必要な情報の交換やコミュニケーションの方法、効果的な管理方法などを含め、働く人々に意思決定の場面に参加・協議させ、関与させることが重要であると強調しました。

安全衛生は労使一体となって推進するものであり、安全衛生委員会は労使が審議する場です。したがって、一方的な報告会とさせないよう、組合が積極的に意見反映することによって安全衛生委員会は機能していきます。また、安全衛生活動を一層活性化するため、勉強会の開催やコミュニケーション力の向上など、組合員の意識醸成を図るとともに、5SやKY活動、ヒヤリハットなど、日常の安全衛生活動を職場全員が行うことが大切です。また、職場巡視を組合が実施したり、執行部が同行するなど職場状況に応じて活動することも意識の啓発につながるとしました。ISO45001の動向として、9月に国際規格原案に対する検討会がマラッカで開催され、最終国際規格案に進むことが決定されると、2018年3月にもISO規格となります。JIS原案作成委員会は、ISO規格が適正に運用されるため、現在、誤訳をなくして適切な和訳となるよう原案の完成作業を進めるなど、JISの公表に向け準備しているとのことでした。事業者がマネジメントシステムを構築し、安全衛生水準の向上に全ての責任を持つことは当然ですが、労働災害の防止や低減を図るためには、働く者自らがプロセスに参加し、協議に関与していく必要があります。OSHMSの世界標準化に向けたISO規格化の動きは非常に重要なことと感じました。

（参加者 緑川義昭事務局長）

