

誠実な対応をしない企業の相談窓口もあるようです。



記事...2020年3月9日朝日新聞(日刊)紙面より

パワハラ窓口 相談してみたけれど

仕事干され「退職促されているよう」

職場での暴言や嫌がらせといったパワハラ(パワーハラ)は、働き手の命にかかわる重大な問題です。多くの大企業が従業員からの相談に応じる窓口をつくり、対策に力を入れてきました。ところが、その窓口で被害を訴えてみると……。

(内藤尚志)

東京・品川にあるソニー本社の一室。昨年の秋、子会社で働いていた30代の女性は、わらにもすがらないで「ここをやってきなさい」「自分の配属先をさがす」という業務をまかされて3カ月近くがたつのに、実際は何も仕事がない。出社後はただ席に座って過ごす日々。耐えられなくなっていた。まわりは空席で、同僚に「一人で何をしているの」と声をかけられると、「気ままにいいでしょ」と笑ってごまかしてきた。

東京・品川にあるソニー本社の一室で、面談で向き合った担当者から出てきた言葉は、「仕事がない状態はありえます。こんな長いのはおかしいと食いつくと、何カ月も待機した人もいます」と返された。女性がこの窓口を頼るのは2回目だった。初めて利用した上司から受けたパワハラの疑いについて相談した。深夜までの勤務を何度もさせられ、同僚の前

で大声で怒鳴られたとして、体調を崩したと説明。勤務先の子会社に「この上司のもとでは働けない」と配置換えを要請したのに、動いてもらえなかった。

女性はいま、ソニー系の別の職場にいる。2回目の面談から約2カ月後に、当時の勤務先から示された配属先だ。そのまま働き続けるには、正社員から1年間の有期契約社員に移るのが条件ともいわれている。女性はそれに納得できない。「私に退職を決定させるのが、本当のねらいのような気がする」

ソニーは「従業員からの相談の内容は個人情報なのでコメントできないが、会社として適切に対応してきたと考えている」(広報)としている。

「個人的不満」と一蹴 門前払いも

「自分の配属先をさがす」という業務をまかされて3カ月近くがたつのに、実際は何も仕事がない。出社後はただ席に座って過ごす日々。耐えられなくなっていた。まわりは空席で、同僚に「一人で何をしているの」と声をかけられると、「気ままにいいでしょ」と笑ってごまかしてきた。

上司から過剰なノルマを押し付けられ、残業時間の過剰申告も指示された。大手広告グループで働いていた40代女性は、そんな内容のメールをグループの相談窓口へ送った。長時間労働が原因とみられる頭痛と不眠に苦しみ、通院も始めていた。だが、返信には「個人的な職場への不満と受けとりました」とあり、上司とよく話しあうよう促された。「悪いのは私なのか……」。女性は落ちこみ、さらに体調が悪化。薬が手放せなくなった。

男性は昨秋、幹部から一般社員に降格になった。人事担当者に「社内で残業代の未払いが横行している」と指摘したことへの報復ではないかと疑い、親会社の相談窓口へ「違法な人事権の乱用だ」とメールで訴えた。返信は「この窓口は法的見解を回答するためのものではありません」。男性は門前払いのようないびに憤る。日本を代表する大企業の対応とは思えない。

男性は昨秋、幹部から一般社員に降格になった。人事担当者に「社内で残業代の未払いが横行している」と指摘したことへの報復ではないかと疑い、親会社の相談窓口へ「違法な人事権の乱用だ」とメールで訴えた。返信は「この窓口は法的見解を回答するためのものではありません」。男性は門前払いのようないびに憤る。日本を代表する大企業の対応とは思えない。

男性は昨秋、幹部から一般社員に降格になった。人事担当者に「社内で残業代の未払いが横行している」と指摘したことへの報復ではないかと疑い、親会社の相談窓口へ「違法な人事権の乱用だ」とメールで訴えた。返信は「この窓口は法的見解を回答するためのものではありません」。男性は門前払いのようないびに憤る。日本を代表する大企業の対応とは思えない。

パワハラ防止法の施行で「名ばかり相談窓口」は違法に

大企業は今年6月、中小企業は2022年4月から

- ×アウト**
大勢の前で威圧的にしかりつける
仕事を外して長期間、別室に隔離
業務と関係ない雑用を強制的にさせるなど
- セーフ**
社会的ルールを欠いた言動を注意
新規採用の育成で短期間、別室で研修
育成で少し高いレベルの業務をまかせるなど



どちらか微妙な場合でも、企業側は相談窓口で「適切な対応」違反すれば、各地の労働局が是正指導・勧告

「名ばかり窓口」違法の可能性

企業側は「名ばかり相談窓口」を放置していると、いずれは違法とみなされるおそれがある。改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)が6月から大企業に、2年後の4月から中小企業に、それぞれ適用されるからだ。

同法はパワハラについて、①優越的な関係を背景に②業務上必要な範囲を超えた言動で③労働者の就業環境が害されること——と定義。企業側に相談窓口の設置も義務づけている。

厚生労働省は1月にまとめた同法の指針で、どんな行為がパワハラに当たるかを示した。た

だ、経済界の意向をくんで、パワハラに該当しない行為も列挙している。それでも、パワハラ問題にくわしい新村響子弁護士は「相談の門前払いはかなり難しくなる」とみる。指針は相談窓口について「該当するか否か微妙な場合」でも広く相談に応じ、「適切な対応」をとるよう求めているからだ。

企業側になおざりにされたら、働き手は各都道府県にある労働局に通報すればよい。労働局は、企業側が指針に反して違法な状態にあるとみれば、是正指導・勧告をする。従わなければ、企業名を公表するという。

悩み、困りごとがあればJR東労組の仲間に相談してください。
JR東労組はパワハラを許しません!