

**2012年コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク
「全国一斉 職場のいじめ・パワハラホットライン」の結果**

コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク
(事務局：下町ユニオン)
東京都江東区亀戸 7-8-9 松基ビル 2F

- 1 ホットライン開催期間 2012年11月9日(金)～10日(土)
- 2 参加ユニオン 22都道府県32ユニオン
- 3 件数 126件
- 4 相談の内容は以下のとおりです。

| ■性別 | | | | | |
|--------------|-------|-------|--------|-------|--------|
| (上段:件数/下段:%) | | | | | |
| | 女性 | 男性 | 小計 | 不明 | 合計 |
| 全体 | 62 | 48 | 110 | 16 | 126 |
| | 56.4% | 43.6% | 100.0% | 12.7% | 100.0% |

| ■年代別 | | | | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|
| (上段:件数/下段:%) | | | | | | | | |
| | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代以上 | 小計 | 不明 | 合計 |
| 全体 | 7 | 13 | 18 | 14 | 10 | 62 | 64 | 126 |
| | 11.3% | 20.3% | 29.0% | 22.6% | 16.1% | 100.0% | 50.0% | 100.0% |

| ■雇用形態別 | | | | | | | | | |
|--------------|-------|-------|------|-------|-------|------|--------|-------|--------|
| (上段:件数/下段:%) | | | | | | | | | |
| | パート | 派遣社員 | 契約社員 | アルバイト | 正社員 | その他 | 小計 | 不明 | 合計 |
| 全体 | 19 | 10 | 8 | 3 | 43 | 9 | 92 | 34 | 126 |
| | 20.7% | 10.9% | 8.7% | 3.3% | 46.7% | 9.8% | 100.0% | 27.0% | 100.0% |

【相談の傾向】

相談件数 126 件のうち、76 件 (60%) をセクハラを含むハラスメント関係が占めました。パワハラ
の加害者は上司によるものが 40 件、同僚によるものが 26 件、経営者によるものが 10 件で、上司
が一部の同僚を巻き込んで行っているものも目立ちました。

業種は、通常の相談に比べ、特に、医療・社会福祉関係、教育公務職場が目立ちました。

特徴的な相談事例のとおり、パワハラの実態はひどいものがあり、職場の荒廃が進んでいる様子が現
れていました。そして、「誰にも相談できない」「既に会社には報告・相談したが何も対応してくれない」
「会社に相談窓口はあるが信用できない。かえってひどくなりそうで怖い。」という人が多かったです。

会社側に「職場のハラスメントが労働力を損失させるのと同時に重大な人権侵害である」という認識
が欠けており、会社側の対策が不十分であると言えます。

「誰にも相談できない」については、労働者間の交流・連帯が薄れているということであり、組織化
をすすめること、労働組合が信頼できる相談窓口になること、労使双方で「パワハラを根を絶やす」と

いう共通認識をもったの取組みが求められています。

また、パワハラは、長時間労働や過剰な競争、非正規雇用化等による就業環境の悪化、未払残業や不利益変更等の使用者の違法行為等も影響していると考えます。労働法の規制強化、使用者の違法行為に対する監督行政の強化が必要であると考えています。

5 特徴的な相談

● 女 50代 正社員 勤続6ヶ月 介護職（ヘルパー） 経営者によるもの（大阪府）

理事長からのパワハラ。「館内放送の時の話し方が知的障害者のようだ。」と注意を受けた。つきまとして、「モタモタしている、動作がのろい。」などと言われる。理事長の妻の施設長や主任たちも、ちょっとしたミスを言い立ててあら捜しをするので気持ちよく働けない。

● 女 50代 正社員 介護職 同僚によるもの（京都府）

一昨年の異動で新しい役割を任せられ、以降同僚との人間関係や上司との信頼関係が低下しストレスがたまってきた。その結果、誤薬ミスをしてしまった。その後の処理は別の担当者が行い、当該者への謝罪もさせてもらえなかった。その後、ネット上に誤薬の件が実名をあげて掲示されていることを発見したため、動揺しストレスが更に大きくなった。情報の発信元は突き止められないが絶対許せない。会社の相談窓口には申し出たが何の反応もない。

● 女 正社員 事務職 上司によるもの（兵庫県）

新しい仕事に変わったが、前にしていた仕事も併せてやれと言われた。新しい仕事を覚えたら二つともやると言ったら課長から「辞表を書け」と言われた。課長の上の人に事実を確かめると「辞めさせるなど言っていない」と言われた。課長は、パワハラセクハラをやる人でそれが原因で突発性難聴になってしまった。診断書を出して2週間休んで現在も通院が必要ということで通院している。病休で有休を使い果たし、通院は勤務時間内に行かない日もありその時は欠勤になっている。欠勤で辞めさせられないか心配。1年間休業すると解雇になることは決まっているが、病欠欠勤については就業規則に何も書かれていない。社内では「パワハラ課長はあんなキャラクターだから仕方がない」ということになっているが、このことがあってパワハラ課長から少し離れた席に変えてくれたが…

● 女 派遣 勤続7ヶ月 動物病院スタッフ 経営者によるもの（三重県）

院長から、客の目の前で「俺が死んだらお前の枕元に化けて出てやる」との暴言やちょっとしたミスをなじるなどのパワハラが絶えない。他のスタッフにも同様のパワハラをしているかどうかは分からない。本社の相談窓口で相談したところ、担当者は「ごめんな。対応を考えてみる。」と言ってくれたが変わらない。雇用身分も派遣なのか何なのかよくわからない。

● 男 勤続1年 正社員 経営者によるもの（山形県）

社内結婚した。事務員をしていた妻は退職した。社長は妻に好意を持っていたようで、妻の退職後社長の態度が豹変し、私に対するパワハラが始まった。「辞表を出せ」「なめるな」の暴言、新婚旅行期間中に会議を設定され、新婚旅行は中止に追い込まれ、キャンセル料なども払うはめになった。どうしたらいいか。

● 女 50代 パート 勤続20年 保育士 経営者によるもの（山形県）

15:00~19:00までの勤務時間で20年勤務している。親が迎えに来て子どもが少なくなると「18時で帰れ!」と言われ、賃金も18時までしか出ない。従業員構成は、正社員15名とパート5名。「18時で帰れ」と言われるのは私だけで他のパートには言わない。理由は経費削減とのこ

と。「帰らない」と言って19時まで働いても賃金は出ない。このことを役場健康福祉課に話し、役場から問い合わせがあった後、「何で話をしたのか!？」と怒られたこともあった。どうしたらいいでしょうか。

● 女 30代 パート 勤続4年ホームヘルパー 上司によるもの(東京都)

上司が、利用者や利用者家族に、私の体型や未婚であることなどを言ったり、「仕事が出来ない人」と紹介したりする。余りにも仕事が出来ないように言われたり、未婚だから経験不足などと言われるのが嫌だ。数か月前、遠回しに、言わないよう頼んだら、利用者の前でお尻をたたかれた。2年前にも言ったことがあるが、それ以降仕事を減らされ、現在、1時間/週まで減らされてしまった。心療内科に通院中であるが、最近また睡眠障害が復活してきている。

● 女 正社員 勤続9ヶ月 看護師 同僚によるもの(兵庫県)

2ヶ月前、私のエプロンに同僚4人の名前で「憎い」と書かれていた。名前のあった4人は否定し、使用者に筆跡鑑定を要求したが、140万円かかると言われ断念した。私は、「そんなに嫌われている」と思い込み、うつ状態になり休職を余儀なくされた。1ヶ月经ち、主治医から復帰していいと言われたので使用者に連絡すると、初めは「帰ってきてください」と言ったのに、1週間後、「来ないでほしい。あなたがいると恨みが残る。嫌がっている人がいる。」と辞めろと言わんばかりの口調で言われた。労基署に相談すると使用者は「クビではない」と返答した。使用者側との話し合いが行われたが、使用者側は弁護士のみが出席し「復職には3ヶ月から1年かかる」と言い、「職場復帰支援情報提供」(?)の提出を求められている。

● 男 40歳 勤続2年 アルバイト スタンド員 同僚によるもの(東京都)

仕事でミスしたら、23歳の同僚のアルバイトから怒鳴られた。だんだん手が出るようになり、最近突き飛ばされたり、わき腹を殴られたりした。1週間前「眼鏡を取れ」と言われビンタされた。翌日から出勤を止めた。所長から電話があり「バクれた奴には給料を払わない」と言われた。突然会社を辞めたら給料はもらえないのか。(背景に、アルバイトへの過剰なノルマ(給油以外の洗車、オイル交換、タイヤ交換の実績を評価))

● 男 正社員 警備員 上司・同僚によるもの(東京都)

ここ半年くらい、同僚から殴られる、机に「〇△(相談者の名前)は馬鹿だ」と書いた紙を貼られる、警備室で食事をしていると上司から電気を消された、上司と同僚が「インフルエンザなら有休使える」などと話している時、上司が「インフルエンザで死んでいいのは〇△だけ」と言っているのを聞いた、などのいじめが続いている。心療内科にかかっているが、昨日出勤途中でめまいとだるさで倒れてしまった。「うちの会社は有休などない」と言われているので有休申請もできない。

● 女 40代 パート 勤続4年 経理事務 上司によるもの(兵庫県)

今年4月に入社した上司(同性)から「パートの立場をわきまえさせるため」という名目で大きな声での叱責や「髪型がうっとおしい」「結婚したらどうや」など個人的なことまで細かく言われる。同僚3~4人で経営者に直訴したが、経営者はその上司を信用しているので何の対策も講じない。5月頃からうつ状態になったが、「うつは逃げ。がんばって働か辞めるか。」などと言われ、我慢して出勤していたが、症状が悪化し、主治医から「明日から休みなさい」と言われ1週間休みを取ったが、来週から出勤するのがしんどい。

● 女 正社員 販売員 上司によるもの(兵庫県)

ブランドリーダーのパワハラ等が原因で6月に職場で倒れた。その日から職場や職場の周辺に行けなくなり、2週間休養の診断を受け、現在6ヶ月休んでいる。ブランドリーダーは、「あんたらは

泣かしてなんぼやから」と言い、一人ずつ裏に呼んで泣くまで「ここがおかしい」「なんでそうしたのか」「なぜそんなことを言ったのか」と追及する。叱られて、笑顔を作って職場に戻ると「なにをへらへらしてるの」と攻撃してくる。課長にパワハラを訴えると、他の仕事に変えるとおわせていたが、人事課からは「販売でやってほしい。課長が事務に移ったらと言ったのは他の会社ということ。販売のまま他部署への異動は無理。」と言われた。

● 男 正社員 勤続5年 上司によるもの（兵庫県）

昨年、仕事と精神的ストレスで突発性めまいが悪化し3ヶ月休み、今年に入りまた同じ症状が出て休んだ。復職後上司との面談があり、「リセットしたら（退職したら）？」と言われた。「君の体調を心配して言っている」「今仕事に波があり仕事を2~3倍に増やさないといけないから、フルに働いてもらわないと困る」などと言われている。有休を使おうとするとこと細かく理由を聞かれる。例えば、家族を病院に連れて行くと言うと、「なぜ君が連れて行かなければいけないのか」「日を変えられないのか」と言って認めない。日報は細かい仕事内容、分単位まで書くよう言ってくる。書くと「何でこんなにかかるのか」と言ってくる。職場で相談する人はいない。一番長い人で10年、若い人は残業代も出ないとすぐ辞めてしまう。この仕事が好きだから辞めたくないが、辞めたくない、と言っていいのか相談したかった。

● 女 40代 正社員 勤続2年 ケアマネージャー 上司によるもの（福岡県）

親戚が経営する介護施設でケアマネージャーとして働いている。地元の介護業界では権威のある人が定年退職後、主任として入ってきた。主任は初めから私のことが何か気に入らないらしく、ささいなことをフッと怒られたり、人事考課の時「あなたは性格が悪い」と言われたり「他のみんなが怒っている」等と言われる。悪いところを具体的に聞いても答えないし、同僚との仲も悪くない。自分を責めてふさぎ込んだり、ケアレスミスも続いてしまった。身内が経営者だけに誰にも相談できないでいる。

● 女 40代 パート 勤続11年 金融窓口業務 上司によるもの（福岡県）

週35時間勤務、6ヶ月更新。支店長、課長、女子社員3名の職場。5月に赴任してきた課長が始終どなり散らかしている。新システム移行中のため業務量が増え、持ち帰り残業して睡眠時間が2~3時間の日が続いた。課長の苛立ちもピークとなり「お前らどげんするつもりや！」「貴様らのせいで俺が責められろが！」「毎日仕事持ち帰って家で何しよったとや！」と言われた時、深夜まで家族を犠牲にしてやってきたのに全否定されたようで限界を感じる。朝から体がだるく起き上がれず、休みをもらって病院に行くと、抑うつ神経症と不安緊張状態と診断され1ヶ月の休みを申し出た。支店長、地区管轄の部長、人事部に訴えたが何も改善しない。パワハラ相談窓口もあるが、人事部長や役員に直通なので相談する気になれない。労働組合はあるが経験上、おそらく何も対応しない。私には休暇明けに別の店へ転勤させると口約束はしたものの、残る二人の女子社員が心配。

● 男 20代 正社員 勤続5年 病院事務 上司・同僚によるもの（福岡県）

入局当時から一部の上司が回りを巻き込みながらの嫌がらせを受けてきたが、それがエスカレートしてきている。具体的には、仲間外れ、私の容姿を書いた絵を貼り紙する、ちょっとしたミスを朝礼で広める、業務改善案を提案しても握りつぶされる、など。院長や苦情処理窓口にも訴えたが、改善しないし、「やられる方に問題がある」という言い方をされた。

以上