



No.357
2023年12月18日

江東区労働組合総連合

ハラスメントのない職場をめざして

江東区労働組合総連合
〒135-0011 江東区扇橋 1-12-20
江東教育会館内
TEL.03-5606-5285 Fax03-3649-0131



梅田先生の講演に聞き入る (23/11/27)

ハラスメントのない職場をめざして

第41回秋の学習と交流のつどい開催

ハラスメント防止法の活用と課題Ⅱ

第41回秋の学習と交流のつどい開催

江東区労連は11月27日、テ
イアラこうとうで『第41回秋
の学習と交流のつどい』を開
催し、区内16労組・団体から
51名が参加しました。テーマ
は「ハラスメントのない職場
をめざしてハラスメント防
止法の活用と課題」です。今
度も東京都労働相談情報セン
ター亀戸事務所の自主的労働
教育事業として共催で行われ
ました。

開会にあたり、江東区労連

清水英明副議長があいさつし
ました。続いて講演の前に3
つの組合・専門委員会からハ
ラスメントに沿った報告を受
けました。

**地域労組こうとうの田村さ
ん**は「シダックスグループの
大新東で陸送の仕事に就い
た。朝は5時から終わりは23
時過ぎが当たり前。睡眠時間
は2時間ほど。妻が言うには
目はガラガラ、会話は支離滅
裂だったそうです。あまりの

災が認定されました」と発言
しました。

続いて**都教組江東支部の谷
口さん**は「いま、学校で教員
へのハラスメントが横行して
いるとして、校長による異動
妨害があり、異動希望を出せ
ないことも起きています。この
間、都教組江東支部には数件
の相談が寄せられているが、
組合に加入して区教委などと
交渉して解決に当たっている
」と発言しました。

長時間労働を不
安に思った妻が
会社のコンプラ
イアンス室に通
報したところ、翌
日には現場にバ
レてしまい、リー
ダーから「何でコ
ンプラなんか電
話した!」「女房
もコントロール
できないのか」と
罵倒され、体調を
崩してそのまま
休職となりました
。その後、労災
申請を行った結
果、月208時間
もの残業があつ
たと認められ、労

最後に**未組織対策委員会の
細井さん**は「年間の労働相談
の中でハラスメントの相談が
増大している。癌になり治療
後に出勤しようとしたら退職
を強要され体調不良になって
しまった、24時間勤務のホテ
ルのフロントでマネージャー
から暴言を吐かれ体調を崩し
た、そこは社保にも加入して
いなかったため、年金事務所
に要請して社保加入も実現さ
せた」と報告しました。

**記念講演は弁護士梅田和
尊さん**。梅田さんは『ハラス
メントのない職場をめざして
ハラスメント防止法の活用
と課題』と題してお話しまし
た。

まず、ハラスメントをめぐ
る現状として個別労使紛争の
相談内容のトップが「いじ
め・嫌がらせ」だったと報告
。しかし実際には「何もしな
かった」が4割近くに及び、相
談すらない状況が浮かび上
がりました。ハラスメントを
防止する法律については、職
場のパワハラ、精神的な攻撃
の言葉、ハラスメント6類型
をあげて、事業主はハラスメ
ントが発生しないよう防止措
置を講じる義務があるとしま
した。SOGIハラやカスハ
ラの問題にも言及しました。

フリーランス等へのハラスメ
ントも「フリーランス保護法」
の中に位置づけられていると
しました。最後にハラスメン
ト被害への対応として、相談
を受け取る際の留意点として、
聞き取りの際に例えば「あな
たにも落度があるのでは?」
とか二次被害に注意すること

江東区労連からのお知らせ

- 第220回憲法9条守ろう・9の日宣伝行動
 - 日時…1月 9日 (火)
 - 場所と時間
東大島・西大島 (17:30-) 東陽町 (7:30-)
木場・辰巳・新木場 (8:00-)
- 江東区労連2024年新春旗開き
4年ぶり通常開催します!
 - 日時…1月26日 (金) 18:00 受付
18:30開会
 - 会場…東京土建江東支部会館4F 大会議室
 - 会費…3,000円
(争議団半額・被解雇者招待)
 - 内容…太鼓、コーラスなど組合員のアトラク
ションなどで。
- 2024江東国民春闘共闘委員会発足・学習会
 - 日時…2月16日 (金) 18:30開会
 - 会場…江東区文化センター
第1・第2研修室
 - 内容…記念講演 (講師依頼中)、
24年江東春闘共闘委員会発足

江東区労連事務局長に

小林秀子さん

11月24日の江東区労連第6
回常任幹事会で、高橋直子さん
に変わり、小林秀子さんが事務
局長に就任しました (出身・江
東区職労)

《お詫び》事務局の都合により発
送が遅れたことをお詫びします。

青年部クリスマスパーティ



地域労組こうとう望年会



秋の学習と交流のつどい感想文から

★事例、判例などありわかりやすかったです。社会が生きていくのに非常に窮屈に感じる昨今、重箱の隅をつつくように正しさを求められ息苦しさを感じながら生きています。自分に他者、社会から正しさを求められたりのびのび働けない環境が弱いものイジメが起きてしまうような気がします。

★職場でのハラスメントに対して「何もしなかった」人が最も多いことが大問題だと思った。労働組合の存在を周知させることが大事だ。

★組合にはハラスメントの相談はなく、発生したときには会社に話をしていたが、今後は参考にしたい。

★ハラスメントも色々あり驚いた。SOGIハラについては今日、初めて耳にしたので勉強になりました。子どもが教員なのでカスハラを教えてあげたいと思う。

★パワハラだけでなく、すべてのハラスメントをしない・させない・見逃さない・ようにこれから行動したいと思います。ハラスメントを自分も受けるのか、行っていないか気をつけたい。

★①使用者のハラスメントに対する意識が低いと思う。②意思を広めるにはどうするのか、③私たちの意識改革をどう進めるのか、④マインドコントロールによるハラスメントの事例はあるのか。

★昔からハラスメント行為はあったが、なかなか表面化されなかった。現在は声を上げやすくない、また法整備、労災要件緩和など社会全体が変わりつつあると感じました。ただ、誰しものが加害者、被害者になりかねない現状もある。職場内では一人ひとりが個人を尊重して接していける環境づくりを目指したい。

★職場にはパワハラが横行しているが、ハラスメント委員会が機能したことがない。相談者がいても職場での聞き取りがあると聞くと取り下げってしまうからだ。どういう組織にしたら機能するようになるのか知りたい。

★梅田弁護士の講演がとても勉強になりました。自分が受けていた事が改めてパワハラであったと感じた。

★法律が不十分な面がまだ多くあることがよくわかりました。

★ハラスメントの相談は年々増加し、私たちが安心して働くために解決していく重要な問題であることを改めて知りました。ハラスメントをする会社は、会社全体で個人攻撃をしてくる、攻撃された人は大半が職場で不利益が生じるのを恐れて何もできない。会社側には双方の話を聞く姿勢と公平公正な判断ができる措置を期待したい。

★梅田先生の講演はたいへん勉強になりました。最後に「会社に責任をとらせなければならない」「使用者責任」の話、初めて学ぶことが多く、組合でハラスメントを聞いていくのに大変力になる講演でした。参加してよかったです。組合として今後のとりくみに力を入れていかねばと改めて思いました。

★初めて参加させていただきました。とてもいいお話を聞きました。パワハラがあってもちゃんと勇気を出してちゃんと伝える、言える事が大事だと思いました。一人で悩まずにみんなで相談して一歩ずつ前に進みましょう。

★とてもはわかりやすいお話でした。労働組合が一番最初に相談される存在になれるようにしていきたいと思いました。

★パワーポイントに番号をつけてくださると説明されてときにわかりやすいと思いました。

《感想文は約20人から寄せられました。一部割愛して掲載しています》

トピックス

■江東区労連第6次組織化
宣伝行動

区内3駅で3労組26人が参加してホットラインリフレット935部を配布しました。

■第219回憲法9条守る
う・9の日宣伝行動

区内3駅で3団体34人が参加して9の日チラシを694部配布しました。

■東部ブロック組織化宣伝行動

12月21日、錦糸町駅南口で5地域2団体22人が参加して組織化ティッシュ1000部を配布しました。江東区労連からは4名参加。

労働相談の 窓口から

きる解決となった。

■事業廃止に伴う解雇(組合員・男性・パート)

スーパーの商品の陳列をするアルバイト。21年に別なスーパーの仕事の時に約束した規定より減額されたことから組合に加入して交渉を継続してきた。

ところが、23年8月に事業から撤退するので、9月末で解雇すると突然通知があったり、急きよ解雇問題の交渉を始めた。当初はゼロ回答だったが、粘り強く交渉と事務折衝をした結果、一定の解決金を支払うことで合意した。

■パワハラ(組合員・女性・正規)

イベント会社の社員として入社したが、元社員に怒鳴られ、一度休職したのち復職を申し出たところ、就業規則にない「復帰プログラム」(1日2500円、本人負担)、その期間無給と言われたと相談に。

その後、会社と団体交渉を行った結果、退職を前提とした解決をすることができた。

■労働契約の変更(組合員・女性・正規)

短時間正社員のための労働契約の変更について会社と協議した結果、本人の満足できる労働契約書を締結することができた。

年末にかけて5件の労働相談が解決することができました。このほかにも退職条件をめぐって自主的に会社と交渉して解決できた組合員もいました。

■メンタル(組合員・男性・正規)

建設会社の経理として入社したが、直後にM&Aにまきこまれ、メンタルヘルス不調に。今回休職期間満了に伴い、交渉した結果、未払いの残業代も含め、本人も満足できる解決となった。

■パワハラ(組合員・男性・正規)

物流会社の作業員として入社後、職場の責任者から「バカ・死ぬ」「小学校からやり直せ」などと罵倒され、体調を崩して昨年から休職中していたが、休職期間満了となり、交渉を行った。パワハラについては録音もあり、それも使いつつ解決方向をさぐった結果、本人も満足で