

# ブラック企業をなくす東葛の会 東葛の会ニュース No.29 2019.1.15

〒277-0831 柏市根戸406-4 TEL04-7132-8710 労働相談：月～金の10時から15時 まずは電話で

ホームページ：<http://www.tokatunokai-union.com> Email：[tokatu-center@tokatunokai-union.com](mailto:tokatu-center@tokatunokai-union.com)

## 12月相談事例：パワハラ相談事例、東葛労働相談センターの2018年の取り組み、2009年センター開設後の10年の歩みを報告

### いま、市民運動が社会を変える時

ブラック企業をなくす東葛の会

事務局長 金子 政信

新年明けましておめでとうございます。

昨年は安倍政権による国民を愚ろうした、森友問題での公文書改ざんや自衛隊の南スーダン派遣での日報隠ぺい、「働き方改革」に関する裁量労働制のデータ改ざん、外国人労働者の受け入れに関する技能実習生の失踪データ改ざんといった、まっかなウソで固めた法案を数の力で相次いで強行採決しました。こうした悪政は、多くの国民の脳裏に怒りとともに染みついていると思います。

安倍政権に対する反撃は、沖縄県知事選での辺野古新基地建設反対を掲げた「オール沖縄」玉城デニー候補の圧勝と、先の国会で憲法改悪のための改憲発議を断念させたことです。市民と野党が結束して闘えば勝利できる道すじを示す大きな成果でした。

私たちの「ブラック企業をなくす東葛の会」の運動も、市民運動として地域の労働組合をはじめ幅広い団体との連帯する活動をとおして、社会的にも認知されてきました。私たちは今、「ブラック企業に負けない地域づくり」をめざして、学校での労働法授業実践と、地域での労働法を系統的に学ぶ「市民講座」の立ち上げを、各団体との共同で進めることを提起して議論を行っています。

沖縄のように、市民が立ち上がり連帯し運動を前進させることができれば、市民の願いは必ず実現できます。共にがんばりましょう。



### TOPICS：2018/11/30 千葉労働局発表 労働相談、今年度上半期パワハラ関連増

千葉労働局の平成30年度上半期（4～9月）の個別労働紛争解決制度に寄せられた民事上の相談件数は前年同期比17%増の4158件。

相談件数の内訳は「いじめ・嫌がらせ」（パワハラ）が引き続きトップ、前年同期比249件増で1328件、「自己都合退職」が同119件増で522件、「解雇」が111件増の501件。（裏で関連記事）

### 東葛労働相談センター

2018年の相談内容、10年（2009年～2018年）の相談内容

	2018年	10年間（09～18年）
相談件数	新規 49件 49人	新規 758件 904人
雇用形態	正社員28人(57%) 非正規21人(43%)	正社員460人(51%) 非正規444人(49%)
相談内容 上位3つ	1.賃金残業代未払い 2.パワハラセクハラ 3.労災職業病	1.賃金残業代未払い 2.解雇雇い止め 3.パワハラセクハラ

### 東葛労働相談センター10周年記念集会のご案内

来年2月8日(金)午後6時半から、  
柏駅東口モンテローザにて、  
2番街 京北ホール地下

出欠は前号に同封のハガキまたは電話ください。  
\* 満席になり次第締め切り、早めにご一報ください。

## 12月相談事例 深刻なパワハラ相談相次ぐ

R社製造工場のパワハラ相談です。Lさんは長く工場現場ではたらいてきました。一年前に新工場長の着任後罵詈雑言のパワハラがはじまり、最近では連日のように胸倉つかまれたたかれる、退職を強要（退職届書書くまで返さない）されるなど、心身に危険が迫っている状況となりました。

大手人材供給会社ではたらくKさんからは、長く第一線で働いてきたキャリアを持っていたので定年再雇用となり、アドバイザー的なしごとをつづけていました。最近になって、後着の上司から（多分ねたみ含んだ）パワハラ言動を受けるようになり、顧客を持たない立場なのにノルマを科したり、給与格付けのグレードを下げるなどパワハラが続いているとの相談でした。

**対処のアドバイス：**パワハラへの対処として、●具体的な事実をメモ化、診断書をもらう、出来れば録音する、同僚からの証言などの証拠を集める、そのうえで●会社内設置のコンプライアンス機関の利用、●労基署内総合労働相談コーナーの活用（単に相談でなく、助言、指導、あっせんまで申し出ること）などがあります。**一人で悩まずに、まずは当会【Tel04-7132-8710】に相談ください。**

都道府県労働局

ご協力に感謝!

### 総合労働相談コーナー

労働問題に関する情報提供・個別相談のワンストップ・サービス

### 紛争解決援助の対象となる事案

助言・指導の申出

あっせんの申請

都道府県労働局長による助言・指導

紛争調整委員会による  
あっせん  
あっせん委員（労働問題の専門家）によるあっせん・あっせん案の提示

#### 制度の積極的活用促進について

千葉労働局報道発表から

民事上の労働紛争の紛争解決制度は、強制力はありませんが、

- ① 労使のいずれからでも利用できること
- ② 利用は無料であること
- ③ 手続が迅速かつ簡便であること（助言・指導は申出のみ、あっせんは申請書を提出するだけで制度利用できる。）
- ④ 非公開であり紛争当事者のプライバシーは保護されること
- ⑤ あっせんにおいては金銭解決その他柔軟な解決方法が可能であること

など、裁判手続やその他の紛争解決手段とは異なるメリットを有しています。

このため、千葉労働局では、民事上の労働紛争の迅速な解決を図るため、本制度の積極的活用を努めることとしています。

#### 参考：パワーハラスメントの定義 厚労省HPから

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」と定義。この定義では、・上司から部下に対するものに限られず、職務上の地位や人間関係といった「職場内での優位性」を背景にする行為が該当すること、・業務上必要な指示や注意・指導が行われている場合には該当せず、「業務の適正な範囲」を超える行為は該当する。

- 1) 身体的な攻撃、暴行・傷害。
- 2) 精神的な攻撃、脅迫・名誉毀損・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、業務上明らかに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、業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと。
- 6) 個の侵害、私的なことに過度に立ち入ること。

#### 12/25 第12回労働・生活・健康なんでも相談会

労働相談 12件 深刻な労災隠しとパワハラ

1. 交通事故で労災補償、その後症状固定で労災一時金。現在損害賠償請求裁判中、
2. 松戸クリーニング業、男性、転落事故、転落時の記憶ない、労災難しいといわれた⇒労災申請方法をアドバイス
3. 取手市、ハム製造、男性、体調壊し制限勤務、給与もダウン（父親の訴えで事情不明）
4. 女性、40代、現在個人事業主（学習指導）、学童保育でと誘われているが、
5. 男性、60歳定年後の再雇用で賃金80%、62歳からは40%、生活できない
6. 男性、40代、パワハラで2016年11月から入院、通院。18年2月職場復帰したが4月から休職。会社規定で「一年で退職」を通告される
7. 松戸、障害者作業所、パート、労働契約なし、一日6時間週5日労働、相談の主旨が不明
8. 62歳、男性、契約社員で6-7年勤務、パワハラ、労災問題、待遇に不満
9. モール内店舗に勤務、セクハラ・パワハラ退職強要にあった
10. 郵便局、50代勤続18年、契約社員、パワハラ、医師の診断書あるのに病欠認めない
11. 女性、10代、コンビニではたらき10ヶ月、26日連続勤務などの労基法違反
12. （親からの相談）介護職、発達障害で障害者雇用わく、月12-3万、将来の自立に不安