

第2章 パネルディスカッション（セミナー資料：151頁～）

【テーマ】

「働きやすい職場環境の形成について」

～ハラスメント対策とメンタルヘルスケア～

【コーディネーター】

伊藤 宏 氏（福島県労働委員会会長、国立大学法人福島大学経済経営学類教授）

【パネリスト】

森戸 英幸 氏（中央労働委員会公益委員、慶應義塾大学大学院法務研究科教授）

中村 宏司 氏（福島トヨペット㈱管理本部人事担当次長）

針生 達矢 氏（福島労働局雇用環境・均等室雇用環境均等監理官）

駒田 晋一 氏（福島県労働委員会公益委員、弁護士）

はじめに

（以下、敬称略）

（伊 藤）

よろしくお願いします。本日のパネルディスカッションのコーディネーターを務めさせていただきます。

まずはパネルディスカッションの流れについて御説明させていただきます。最初に福島トヨペットの中村次長、続きまして福島労働局の針生監理官、続きまして当県労働委員会の駒田委員、3名のパネリストの方々から、本日のテーマに関する取り組み事例や施策、労働問題の解決事例などを紹介していただきます。その後、森戸先生の講演やパネリストの皆様の事例紹介を踏まえて、それぞれのお立場から意見交換をしていただきたいと思いますと考えております。なお、来場者の皆様からの質疑応答につきましては各パネリストの方々のディスカッションの後とさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、最初に企業で実際に取り組まれている事例として、中村次長から福島トヨペットの取り組みについて御紹介いただきます。中村次長、よろしくお願いいたします。

福島トヨペットの取り組み

（中 村）

福島トヨペットの中村です。只今より働きやすい職場環境の形成について、弊社での取り組み内容を御説明させていただきます。少しでも皆様の参考になれば幸いに存じます。

弊社は1956年に創立され、本年は60周年の記念すべき年であります。2000年にはFTP宣言として「frank&true partner」と、お客さまに親しみある誠実なパートナーになることを会社のミッションと定め、活動しております。

店舗配置になりますが、福島県内にトヨペット店舗が22店舗、フォルクスワーゲンが1店舗、レクサス郡山1店舗でカバーしています。人員は9月末日時点で580名になります。事業内容はトヨタ車、フォルクスワーゲン車、レクサス車の販売、各種U-Carの販売、車の点検整備をメインに行っております。お客さまに選んでいただける会社、地域や社会に貢献できる会社を目指し、会社一丸となって邁進しております。

次のページになりますが、こちらが弊社のビジョンになります。社員が元気に活躍するためにはビジョンが重要になります。しかも、上から押しつけられたものではなく、社員自ら考えたビジョンが必要と考え、若手社員が中心となりまして、2005年にビジョンを作成いたしました。

次のページになりますが、こちらが会社のFTPブランドの構築ということで、CSRのピラミッドになっております。CSをしっかりとやっていくためには、ES（従業員満足）が重要であると気づき、2005年から取り入れています。マズローの人間の5段階欲求説を社員の満足5段階に置き換えてみると、「仕事をしていて何が最もうれしいですか。」というES調査アンケート、これは3年に1回やっておりますが、そちらのアンケートの中で「お客さまからありがとうと言っていたときが一番うれしい。」という答えが大多数でした。ESが向上すればホスピタリティマインドが向上してCSにつながり、成果が法人企業体、会社満足につながる。ES、CS、DSの循環が、会社の成長、FTP福島トヨペットのブランドづくりと考え、人づくり、風土改革に取り組んでおります。

次のページになりますが、こちらがES、社員満足ピラミッドの5階層になります。社員は基本的欲求が満たされてこそCSにつながる。ホスピタリティマインド、利他の心を持った仕事ができると考えます。また、会社としてコミュニケーションの場づくり、ノーハラメント、心と体の健康づくり、安全配慮義務を推進することが大変重要だと考えています。

弊社では、ESの向上を図るため、昨年10月にストレスチェック制度を法改正に先駆けて導入いたしました。こちらがストレスチェック制度導入までのプロセスになります。次ページ以降で具体的な取組み内容を御説明いたします。

まず、2015年1月にEAPサービスを導入。グループ各社の管理職に研修会を実施し、管理職に求められる役割とEAPサービスの活用方法について理解を深めました。また、導入時に各職場でメンタルヘルス勉強会の実施や、定期的にメンタルヘルスマターの配布も行っております。昨年の7月に安全衛生委員会の中でストレスチェック制度の内容を労使間で調査・審議し、ストレスチェック制度導入への準備と社員の健康障害の防止、健康の保持増進に向けて話し合いました。やはり労使が一体となって取り組むことが重要であると感じました。

ストレスチェック制度実施の概要です。対象者は568名、昨年の1月からEAPサービスを導入し、社員の方々の理解が得られた状況でストレスチェックを実施いたしましたので、高い実施率となり、セルフケアの促進、メンタルヘルス不調の未然防止につながったのではないかと思います。

調査項目に関しましては、職業性ストレス簡易調査票57項目と職場環境改善等調査45項目を実施いたしました。高ストレス者へのフォローアップは外部委託機関が実施いたしました。その後、仕事のストレス判定図による集団分析を行い、職場ごとの平均を比較して問題の有無を確認。総合健康リスクで職場ごとに格差が生じていました。総合健康リスクが会社全体に比べ低い職場は、仕事の量的負荷が少なく、仕事のコントロール感があり、上司や同僚の支援体制が整っている職場でした。

この調査結果を踏まえ、管理職研修を今年の3月に実施いたしました。研修内容としては、ストレス調査内容の結果を踏まえての管理職に求められるスキルの習得。気づく、声

をかける、つなぐ。大切なのは安心感と信頼感を醸成すること。また、働きやすい職場環境づくりとして、上司や同僚の支援体制、特に管理職の役割がキーポイントであり、部下との関係性を良好に保ちながら、日常のマネジメントの在り方の重要性について理解を深めました。

次のページになりますが、今年度のストレスチェック制度は現在実施中になります。今年度は医師と連携しながら進めてまいります。また、制度範囲外をEAPサービスでカバーしながら、ストレスチェック制度支援の充実と集団分析結果を活用し、研修会の実施や職場環境の改善に役立てていきたいと考えております。

次のページになりますが、ストレスチェック制度における外部資源併用活用の効果としては、EAP利用率が30%増加となり、メンタルヘルス、セルフケアに関する意識の向上であったり、管理職層の職場環境やスタッフへの早期介入のための気づき、外部資源へつなぐことへの理解が深まり、職場環境の改善につながったのではないかと思います。

ストレスチェック制度を実施しての私自身の気づきですが、企業のメンタルヘルスは現場の上司がキーポイントであると感じました。上司と部下の関係性であったり、会話する場づくり、これらがうまくできれば、社員一人一人が心と体が健康で安心して働くことができる職場につながるのではないかと思います。弊社でいえばFTPビジョンの実現になります。

次のページ、ここからは弊社がコミュニケーションの強化を図るために取り組んでいる事例を紹介させていただきます。小集団活動は、毎週木曜日の13時から14時30分に各職場で就業時間内に実施している活動です。活気のある職場は周囲との関わり方やコミュニケーションといった関係の質が高く、自然と考え方も前向きになり、目的意識が高まった思考の質が上がり、一人一人の積極性や主体性といった行動の質を高め、成果が生まれて結果の質につながり、成功の循環がうまく回るといわれています。小集団活動で「聞く・話す」の訓練により、コミュニケーションの強化に取り組んでいます。

また、全社員が参加するReBORNミーティングは今まで3回実施し、チームワークの強化や延長線上にある社内どこでも助け合いができる職場風土を醸成するために行っています。その他、ファシリテーター研修を実施し、小集団活動の場をリードする人材の育成と管理職のリーダーシップジャーニーを実施、ファシリテーターと協働して職場全体でさらなる推進ができる環境づくりを進めています。

これらの取り組みとストレスチェック制度を活用しながら、ノーハラスメント、社員一人一人が心と体が健康で安心して働くことができる職場環境づくりに向けて、さらに邁進していきたいと思っております。

今後の課題としてですが、やはり医師との連携、高ストレス者へのフォロー体制の充実、店舗ごとの総合健康リスクの格差をなくす、管理職層の対話力を上げ、部下との関係性を向上させる。制度全体として、EAPサービスを活用しながら、セルフケア、相談体制の充実を図り、個人のパフォーマンスの維持・向上に取り組んでいきたいと考えております。

以上で弊社での取り組み内容の説明を終わります。御清聴、ありがとうございました。

福島労働局の相談対応

(伊 藤)

どうもありがとうございました。続きまして、針生監理官から、福島労働局へ寄せられ

る労働相談への対応などにつきまして御紹介いただきます。

針生さん、よろしく願いいたします。

(針 生)

私のほうから資料を皆さんにお配りしておりますので御覧ください。厚生労働省福島労働局と書いてあるものです。

まず、御説明に入ります前に、私どもの相談対応の仕組みについて御説明いたします。資料の1ページを御覧ください。まず、御相談をいただきますのは総合労働相談コーナーというところございまして、これは福島労働局、右側に名簿が載っておりますけれども、それから県内9カ所にあります労働基準監督署、労基署の窓口の中に総合労働相談コーナーがございまして、ここでいろいろな相談をいただいております。これについては労基署が管轄するような相談だけではなくて、労働にまつわる本当にたくさんの、種々、本当にまちまちな相談をいただいております。その相談に総合労働相談員という者が対応しております。

その相談の中でも、大きく分けますとこの2つ、点線に囲まれておりますが、個別労働関係紛争、それから労働基準法の違反に関わるもの、大きく分けますと、こういうような相談についてはこの下のフローに沿って流れていくわけでございます。

まず、右側の労基法の違反とか、そういった法律関係のお話については、これは労働基準監督署、またはハローワーク、または雇用均等室、今は雇用環境・均等室になっておりますが、そういうところに取り次ぎをいたします。それでコーナーの対応は終わりでございます。

その下の個別労働関係紛争については、この大きな2つの対応策で対応しております。1つは、左側に書いてあります「労働局長による助言指導」というのがありまして、これは何かと申しますと、労働局長が全部一つ一つはやっていません。実質的には労働局の職員、もしくは総合労働相談コーナーにいる相談員自身がやることもございますが、当事者に直接連絡をいたしまして、その当事者の方々に、裁判の判例はこういうふうになっていますよとか、こういうのは一般にこういうところが問題になりますよというような、いろいろアドバイスをさせていただいて、ぜひこの問題は自主的に解決したらいかがですかというようなことで、解決に向けた道筋を御説明させていただくというのが助言指導でございます。

それから、この右側のあっせんにつきましては、これはいろいろなところでやっておりますけれども、いわゆる裁判所でいうと調停のようなものでございまして、専門の紛争調整委員会の委員という方、大半が弁護士さんでいらっしゃいます。お一人、社会保険労務士の方がいらっしゃいますけれども、この方が当事者の間に立ちまして、丸テーブルですね、丸ではなくて四角いテーブルの場合もありますけれども、テーブルを囲んで、当事者両方とお話をして、それで十分に言い分を聞いた上で、いい解決方法はないかというのを話し合うというようなものでございます。

こういった枠組みで対応しているわけですが、現在、私どもは福島県内でこういった総合労働相談コーナーには年間1万7,000件ぐらい、1日でいいますと、実働が200日ぐらいだとすると80件とか90件が県内の総合労働相談コーナーに相談として寄せられており

ます。その中で、特に深刻な個別労働紛争については5,700件ぐらい、これも実働でいうと1日20件ぐらいが総合労働相談コーナーに寄せられております。そんな中で私どもが対応させていただいております。

1ページを開いていただきますと、そういった相談に対して、助言指導若しくはあっせんをやった実例が出ております。詳しくやっていると時間がありませんのでざっと説明をしますが、助言指導の事例1は、会社のトラックを壊してしまったということに対する賠償でございます。事例2番目は、今ほどお話に出ておりましたいわゆるハラスメントに係る助言指導ということでございまして、いずれも法律的な道筋、判例なども説明をしまして話し合いをするようにお勧めをしましたら、自主的に当事者間で解決につながったというものでございます。

それから、その下のあっせんの例でございますが、上は、いわゆる有期雇用の方が雇い止めになったときに、その雇い止めは不当だということであっせん申請をいただいたものです。事例2ははじめであります。これもハラスメントのあっせんでございます。それに対して、両方とも専門のあっせん委員の方が両当事者からいろいろと主張を聞きまして、その上で解決に向けていろいろなアドバイスを行ったところ、いずれも実は雇用者の側が解決金を支払うことで合意をしたということでございます。

ここで、この助言指導とあっせん制度のひとつの特色を申し上げますと、私どもでは裁判所のように事実認定はしないということでございまして、どっちの言っていることが正しいとかそういうことではやりません。両方の主張をお聞きして、主張が一致した部分については、ある程度判断材料にしますけれども、一致しないところについてはそのまま話し合いを進めていくというものでございます。

助言指導とあっせんは何が違うのですかと聞かれるのですけれども、基本的に違いはございません。どちらも結果的には解決に向けて協力をするということですが、どちらかという、助言指導については具体的なアクションを何かしらお願いする。例えば、謝罪をしてほしいとか制度を直してほしいといったことをお求めになった場合に、助言指導をよく使っていただいています。

あっせんは、非常に多いのはやはり解決金でございまして、これはお金で解決するのはどうなのだという事もありますけれども、実際には、やはり両者が解決をしていく上で解決金の支払いということでまとまる事例が非常に多いということも一方で事実でございまして、あっせんにつきましては解決金による解決というものが多くなっています。

それでは、それぞれどのぐらいの種類のトラブルが持ち込まれているかというのを若干説明します。6ページを開いていただきますと、この中で、特に平成27年度が多いというふうに数字が出ておりますのは、上から3番目の1,374件、それから上から6番目の1,297件でございます。これは何かといいますと、1,374件というのははじめ・嫌がらせでございます。ハラスメントですね。これはとにかく年々増加をしております。それから、1,297件というのは、実は自己都合退職です。辞めたいのだけれども辞めさせてもらえないというのが実は多くて、ここ最近の福島の人手不足の状況などもあるのかなというふうに思いますけれども、こういった状況になっております。

具体的にどんな相談があるというのは、お配りの資料をご覧くださいと思いますが、やはり、トラブルを一件一件見ますと、特に大きな問題があるわけではなくて、当事者間

の意識のわずかなずれというか、そういったものがトラブルにつながっている。もしくは、先程中村次長さんからお話がありましたが、やはり組織的な職場環境に対する不信感、不満、そういったものが非常にこういったトラブルにつながるということも実感として感じております。そういった意味では、今日のテーマでございますハラスメント、それから働きやすい職場環境の形成というのは、一見すると、どういう関係があるのだろうと思われるかも知れませんが、これは実は非常に密接な関係があると私は考えておりまして、そういった意味で、今日のパネルディスカッションについては有意義なお話ができるというふうなふうに思っております。

時間になりましたので以上にさせていただきます。どうもありがとうございました。

福島県労働委員会のトラブル対応

(伊 藤)

どうもありがとうございました。

最後に駒田委員から、当労働委員会で扱いました労働トラブルの解決までの結果について紹介していただきます。よろしく申し上げます。

(駒 田)

よろしく申し上げます。まず当労働委員会がお配りしております3枚の労使関係セミナー資料というものをお手元に用意してください。この資料に基づいて説明してまいりたいと思います。

開きますと、まず1ページ目、労働委員会の概要について説明をさせていただいております。労働委員会では労働者と使用者との労働トラブルの解決をお手伝いする公正中立な県の行政機関であるということです。先程労働局のほうからも説明がございましたが、個別紛争の労使あっせんをしているという点で、業務は若干重複するというところはございますが、労働委員会のほうでもやっているということです。

労働委員会の特色といたしましては、公益委員、労働者委員、使用者委員、この三者が労働問題について解決を目指して進めていくというところに特色があるかというふうに思います。労働者委員というのは労働組合の役員の方であるとか、使用者委員というのは会社の経営者の方であるとか、公益委員というのは大学の教授の先生であるとか弁護士であるとか、そういった三者がそれぞれの特色を生かしながら紛争解決に向けて進めていくというのが特色となっております。

具体的にこういった労働トラブルが多いのかということですが、下のほうを見ていただいて、あっせんの流れというふうに書いております。「解雇されたが納得がいかないので撤回してほしい。」「雇い止めをされたが更新してほしい。」「配置転換を命じたが、理由もなく拒否されたので解決したい。」など、法的には会社の側からも労働者の側からも、いずれの側からもあっせんの申し立てをすることができるということになっております。

まず、トラブルが発生した場合は労働相談ということで、労働委員会の事務局のほうに電話なり面談相談なりを申し入れていただいて、その中で、これはあっせんで解決するのが適している、あるいはあっせんで解決してほしいというような事案につきましては、あっせんの申請をしていただいて、その上で労働委員会の事務局がその申し立てた側、ある

いは申し立てられた側から事情をお伺いして、あらかじめ事実関係等を、あるいは言い分の対立等を把握した上で、労働委員会というのが紛争の解決に乗り出していくというような形をとっております。費用もかからないですし、早期に解決できるということもあります。若干、今は利用が低迷をしているということもございますので、皆さん、積極的な御利用をお願いしたいと考えているところでございます。

続きまして、次のページです。具体的に当労働委員会のほうで解決したトラブルについて御説明をしていきたいと思っております。本日、森戸先生のほうから、ハラスメントについて、あるいはメンタルヘルスについてということで基調講演をいただきましたので、そのハラスメント、メンタルヘルス、双方に関連した具体的事例ということで事例を紹介させていただきます。たまたま、この事例を担当したのが私だったということで、今回、パネリストということでこの場で説明をさせていただいているところでございます。

申請者、これは「労働者X」というふうにいいます。あっせん申請に至るまでの経過として、申請者Xが精神疾患を患って就労不能となって、休暇取得後、休職をしたと。Xは精神疾患の原因を上司である所長のパワハラによるものと主張したが、被申請者Yは、所長の行為はパワハラには該当しないと主張し、Xの休職を私傷病によるものとして対応した。ちなみにXは、上司のパワハラ、所長のパワハラということを主張していますが、この申請者Xというのはその営業所のナンバー2に当たるような人でございます。新卒とかそういった人ではございません。

何か月かの休職期間満了後、Y社はXに復職を命じた。この復職を命じた理由については、後で詳細を述べたいと思っております。これに対してXは、復職の条件として、所長の処分及び職場環境の改善を要求し復職命令に応じなかったため、Y社は、正当な理由なく復職を拒否して欠勤を続け、その期間が一定期間以上に及んでいることを理由に、解雇予告を行った上でXを解雇したということです。Xを解雇するに当たっては自己都合ということで、その自己都合に相当する退職金を供託しています。本人は受け取りを拒否したということなので、法務局に供託をしたということです。

その後、Xは精神疾患は職場でのパワハラに起因するものであるとして、労災保険給付申請を行ったところ、業務による心理的負荷が強く認められるとして労災保険の支給が決定されたということです。会社のほうで、この人が復職も可能なのに出てこないで解雇すると、解雇した後には労災が通ったということになります。

法律的にいうと、後で申し上げますが、業務上の災害、期間中の解雇ということになるので、法的にはなかなか難しいところが出てくるというような事案になりました。

そこでXは、精神疾患が業務に起因することは労災保険が給付決定されたことにより明らかであるとして、Y社に対し労災による療養中の解雇はできないとして、社員の身分を回復した上で、会社都合として退職金及び慰謝料の支払いを求めて労働委員会に個別あっせんを申請したということです。当初の解雇は無効であると。当初の解雇が無効であるということは、今もまだ雇用契約は続いているのですが、私は会社のほうは辞めたいので、今の時点で会社を辞めるということにしてください。辞めるに当たっては会社都合退職ということで、供託されている自己都合退職の退職金よりも上積みをした金額をください。それと慰謝料をくださいということであっせんを申し立てたというような事案です。

事務局の方で聞き取りをしていただいで争点というのが浮かび上がってきたということ

です。まず1点目がパワハラの有無です。Xのほうでは、精神疾患は職場の上司のパワハラ、暴言・暴行によるいじめ・嫌がらせにより発症したものである。それが労災が認定されたことで証明されているということです。

パワハラ具体的な内容というのが、ある日突然、上司がこれまでにない剣幕で怒鳴って、翌日から出勤できなくなったというようなパワハラの内容です。そういったことが本当にあるかどうかの確認ということが一見するとよくわからないというところです。会社のほうでも一応調査をして、Xが主張するようなパワハラの実実はなかった。要するに、ある日突然、それまでにないような剣幕で怒鳴られるというようなことはなかった。ただ、所長のXに対する言動に一部不適切な言動があった。「おまえは使えない。」だとか「おまえは何もしなくていい。」というようなことを言ったということは、それは不適切だということで、会社としてはお詫びをしたということです。

ただ、このナンバー2であるXと所長の関係というのは周囲から見ると極めて良好で、いつもじゃれ合っているように見えたというような会社の同僚の話というのもありました。パワハラについては、「あった。」ということと「なかった。」ということで、全く言い分は対立していたということです。

もう1点、社員の身分を回復した上で退職金を支払うということで、労働者の方では、労災認定が下りている。療養期間中の解雇ということで解雇は無効です。したがって、会社都合ということで退職するので退職金をくださいというようなことを主張している。

ところが、会社のほうは、おそらく法的にこの解雇は通らないというような認識があったのだろうとは思いますが、最初に述べたように、解雇をした上で労災が認定されたということもあるので、会社側としても引くに引けないという事情もあったのだろうと思います。解雇に当たって、会社のほうでは、先程森戸先生のお話にもありましたが、主治医のほうに2回程度話を聞きに行つて、具体的に復職が可能かどうかということを確認しています。その上で、主治医の方では復職可能だということがあるので、では、復職に向けて協議をしましょうということで協議をしていた。ところがこのようなことになった。

その他、会社のほうで10回ぐらい、従業員Xに対して、復職について協議をしましょうという話をしたのですが、3~4回無視されて、あるいは所長が手をついて謝らないと戻らないというような話を言っていたために、結局、話し合いができずこういった解雇になった。だから、解雇というのは引っ込めるわけにはいかないというようなことを会社の方から主張が出ていた。

労働委員会として、大きく3点の争点を挙げました。パワハラがあったかどうかということ、もうひとつは解雇が有効だったかどうかということ、3番目は金銭給付としていくら積むかということです。そのうち、1点目のパワハラについては事実認識が大きく違うということがあるので、先程労働局の方の説明でもありましたが、これは踏み込まないということで考えました。

2点目について、解雇がありました。これは法的にはやはり最初の解雇は無効だろうということがあったのですが、会社の方では、最初は一生懸命やって解雇したということもあるので、そこについてもいっぺんに無効だとはなかなか言いづらいということで、あまり触らないという形をとりました。

3番目の金銭給付の件という点については、当初の解雇は、法的に無効とまでは言わな

いですが、一応、そこからの労働契約は継続していたという前提で退職金を積み上げて、その期間の給料相当分をプラスした金額ですけれども、それを提示して、労使双方理解を得た上で合意したということです。

なかなか、精神的な問題もあって、事実認定がうまくいかなかったりとか、あるいは会社の方で事務処理をした上で労災が認定されたということで、労使双方で感情的なものがあったりしてなかなか難しい事案であったというふうに記憶しております。

以上です。

総 評

(伊 藤)

ありがとうございました。

それでは、各パネリストからの発表につきまして、森戸先生からコメント、御感想をお願いしたいと思います。

(森 戸)

森戸でございます。3名の方、それぞれ違う立場から、非常に興味深い事例を御報告いただいて、5分でというのはなかなか難しいですが、一応、お一人ずつコメントと、質問にあたるようなことがあるかもしれませんが、お話ししたいと思います。

最初に、中村さんのお話ですね。私もちょっとだけ講演の中でストレスチェックの法規制が強化されたというお話をしましたが、私の話だとそこで終わりですけれども、実際にそういうものを受けて、福島トヨペットさんは法改正以前から対応されたというお話でありましたが、そういう法改正を受けて、具体的にどういことをやるのかと。もちろん、法的にはストレスチェックをやればいいのですけれども、ただ、実際、企業のより良い職場環境なり経営に生かしていくにはどうやってやっていくのかという全体的な取り組みのやり方が見えたといえますか、そういう発表をしていただいて、この現場ではこういうふうに取り組んで、こういうふうに法改正の趣旨なりを生かして話を進めているんだというのがわかって、非常に興味深い発表をいただいたと思いました。

それで、感想というか、私の最初の基調講演の話ともリンクするような点がいくつもありまして、例えば、既に他の方のお話にもありましたけれども、やはりお医者さん、主治医との連携が大事だというようなことが中村次長のお話の中にもありました。

それから、興味深い、面白いなと思ったのは、早期介入とおっしゃっていました。要するに、そういうメンタルヘルスの問題に上司が早く気づいて早期介入をしていかなければいけないという、そこはそのとおりだと思うのですが、その点では、先程申し上げたように、まさに東芝の最高裁の事件も、こういう問題は微妙な問題なので、労働者の方から言ってきたことだから、会社側がある程度察してあげないといけないということも最高裁が言っているわけで、現場でのそういう前提の話かなと思って聞いていたのですが、その辺、少し質問といいますか、思ったのは、確かにそれは大事な点だけれども、一方で、やはり微妙な問題だからこそ、会社の方なり上司の方であまり介入しすぎるといことは、プライバシーの問題もあるし、逆にいろいろなあつれきなり摩擦は生じないのかなど。つまり、ほどよく介入してちゃんと問題を発見するというのはなかなか大変かなと

思ったのですが、そのあたり、何か工夫があるのかなというようなことを、もし時間があれば伺えればなと思いました。

もうひとつ、労使でストレスチェックの問題に取り組むことが大事だと最初のほうにおっしゃったのですけれども、労働者側、組合側というふうに言ったらいいですかね。労働者側としてこの問題にどのような関与の仕方というのがあるのかなという、もし、そういう具体的なイメージがあれば伺いたいなと思いました。

それから、針生さんの労働局からのお話は、時間のない中で全体像をお話ししていただいて、こちらも非常に興味深かったです。少し思いましたのは、これも質問みたいになりますけれども、おそらく全国の統計なりがもちろんあるわけですね。個別相談窓口にきた事件にはどんな事件があつて、どういう処理でという。福島県の今日の状況を御報告いただいたのですけれども、福島の特徴みたいなものが何か数字上あるのかというようなことですね。全国的にはこうだけれども福島はこうですというようなものがもしあれば。それとも、全国的にどこでもこういうことが問題になるというように数字上出ているようなものがあるのか。あるいは、数字上はなくても、実際に労働相談なり、そういう現場を担当されて、福島独自のといいますか、そういう問題点とか特別な特徴があるのかということをお伺いできればなと思いました。それが針生さんの発表へのコメントです。

あと、駒田先生の事例も非常に興味深いもので、まさに私の基調講演の中に出てきたような事例に近いものでした。やはり、現場でもこういう事案があるのだなと思って、具体例を聞かせていただいて非常にありがたく思いました。やはり駒田先生の発表でも、主治医の方の意見を聞くという話も出ました。重要なポイントというのは実務上も判例上も共通するのかなと思いました。

あとは、やはり、ありがちな例といったら怒られますが、よくある話といいますか、このように休職から復帰でもめるという場面というのはもちろんよくありますし、それから、パワハラかどうかという話で、パワハラと主張されているけれども、傍から見たら2人が仲良しで、むしろじゃれ合っているみたいに見えたという。これも微妙で、いじめ問題でもよくある話ですが、なかなか判断が難しい問題です。こういったのもやはり職場でもあり得るのだなということを知っていて思いました。

論点でのポイントを3つに整理されていまして、パワハラの方については踏み込まない。これはもうしょうがない。認定のところは事実認定はなかなか難しい。お金をいくらにするかというのはもちろん金銭の話です。解雇の話ですね。ここもはっきりは詰めなかったと、事件解決のためにということではっきり詰めなかったということですが、私の基調講演の中で申し上げたのですけれども、当然、駒田委員をはじめ皆さんもおわかりだと思うのですが、労基法19条の解雇制限というのは、労災で休業中は解雇してはいけないということプラス30日ですね。とにかく労災で療養中は理由を問わず解雇してはいけないと。労災が理由で解雇してはいけないのはもちろんですけれども、全然別な理由があつても解雇してはいけないという、そういう規定なんですね。つまり、労災で会社を休んでいる間にこの人の周りを調べたら、会社のお金をものすごく着服していたとか、ものすごい事件がわかって、こんなのは絶対に懲戒解雇だとなつても、とにかく療養中は解雇してはいけないという規定なんです、そういう理由があつても。そういう解雇制限なので、おそらくそれでいくと、この事案もおそらく解雇自体は、もし療養中だったら解雇はできないという

ことは明らかなのだろうなとは思いますが。ただ、会社側の言う、そうはいつでもこういう対応をされると困るという事情もわかるところで、なかなか解決に悩ましいところはあったのかなと思います。

最後に、会社側にある意味、解決金を飲んでもらうための、もし努力とかご苦労とか、あるいはそういう雰囲気が、もちろん事案によるということですが、何かあったのであれば、それもお聞きできればと思います。

五月雨みたいになりましたけれども、ざっとコメントさせていただきました。

従業員との関わり方

(伊 藤) ありがとうございます。お三方に対していくつか質問がございましたので、お答えできる範囲で結構ですけれども、お答えいただきたいと思います。

まずは中村様のほうに、ほどよい介入の仕方というお話があったのですが、その辺と、あと従業員の関与の仕方というのですか、その辺はどういうふうにやっているのかという御質問だったので、いかがでしょうか。

(中 村)

弊社ですと、やはり事業主が方針を明確化しまして取り組んでいるのがやはり一番いいのかなという感じがします。毎年行っている、先程言った ReBORN ミーティングなどで、社長が御自身の思いとか体験とかありたい姿、あとは F T P ブランドの中での E S、コミュニケーション、チームワーク、ノーハラスメントというところをよく話す機会がありまして、そういった社長の思いや価値観をしっかりと共有できるのが一番だと思います。それをやることによって、コミュニケーションだったりチームワークが良好となって、ノーハラスメントや健康で安心して働くことができる職場と。

やはり、そういったことを本人であったり職場の上司の方が理解することで、本人からの申し出があったりとか上司の方からの申し出、あとは外部資源というのも使っていますので、そちらの方を通しての相談とか、定期的な報告でそういったことの報告がありますので、そういった環境が整っているので話しやすいという、そんなことがあるのかと個人的には考えています。

あと、労使一体というところでは、毎月 1 回、安全衛生委員会というものを労使でやっていますので、そういったところで話し合いを重ねていくことがやはりすごく大事だと思いますので、そういったところを大切にしていけばいいのかなと思います。

あとは、会社でいろいろな話をするときには、ダイアログといって対話のルールというのがあります。これは 4 つほどありまして、1 つ目が対等で自由な立場でそういう会議とかミーティングに参加するとか、あとは自分の考えにこだわらないとか、自分の考えや背景をオープンにして話すとか、人の意見の背景を理解しようとして聞くとか、こういった話し合いのルールをやはり実践してやってきているのもひとつの要因なのかなと思います。こういったことをやることによって、役職や職種といった肩書を皆さん外しながら、すべての社員が平等な立場で相手の言葉に耳を傾けて語り合うという手法なので、こういったことが浸透してきているのもひとつの要因ではないかと感じています。以上です。

(伊 藤)

ありがとうございました。私は福島トヨペットのお話を聞いて、経営学の教科書に事例としてそのまま載せてもいいのではないかとというような部分が結構含まれているなという気がしました。特に、やはりトップから発信というのですか、それは非常に重要です。今、私はずっと就職支援を担当していたのですけれども、トップが最終的にいろいろと会社説明会とかで話をしてくれるのですけれども、トップが若者にいいメッセージを与えないと、やはり若者にとってあまり魅力的な会社ではないと取られてしまうんですね。ですから、非常にトップからの発信というのは重要ななという気がいたしました。

続きまして労働局のほうから、全国と福島の違い、福島の特徴になるものがもしもございましたらということだったのですけれども。

福島県の特徴

(針 生) 全国の数字で言いますと、先程 6 ページの資料を開いていただきましたけれども、これで御覧いただくと、やはりイメージとして一番大きいのは自己都合退職に関するトラブルが非常に多いと。全国的にいうと 12~13%ぐらいで、全国ではだいたい解雇と同じぐらいの比率です。

ところが、福島県では自己都合退職はそれの 1.5 倍ぐらいということになっております。いじめ・嫌がらせは全国的にも非常に多くて 20%ぐらいになっていますが、それと同じぐらいのトラブルの件数があるというのが実情でございます。

背景はいろいろあるかと思うのですけれども、ひとつは福島の人手不足の状況もあって、辞めたいといっても会社が辞めさせてくれないということで、辞めるのだったら他のを連れてこいというような話が、よくトラブルというか相談としてはお聞きします。

それからもうひとつ大きな特徴というのは、資料の 11 ページを御覧いただきますと、除染関係の労働相談が出ております。これはまさに福島ならではのことでございまして、除染関係の相談だけで、平成 27 年度は 2,400 件の相談がございました。その中身は非常に賃金に関するトラブルが多うございまして、やはり、除染で来られる方は、県内の方もいらっしゃいますけれども、県外から働きに来られる方が多くて、実際に雇っていらっしゃる方が賃金についてちゃんとした約束をしないで、あいまいな状態のまま仕事をさせて、労働側は 30 万もらえと思ったのに、給料の明細書を見たら 20 万しかないじゃないかということで、非常にこの相談は多くなっております。

もうひとつ、ここにも書いていますけれども、休業手当ですね。実際に作業に入るまで待機の日数が何日かあって、その分についての給料を払ってもらえないとか、放射線の健康診断を受けなければならないのですが、それを負担させられたとか、とにかくお金絡みの相談が多くなっております。除染については復興のために欠くべからざる大事な仕事ですから、そういったものに携わっていただいている方がこういったトラブルに巻き込まれるというのは本当はあってはならないということで、この調査結果の発表のときも申し上げまして、そのときはだいたい NHK のニュースでもそういったところが放映されたりということで、社会的にも、やはり問題意識があるのかなと思っています。

以上です。

(伊 藤)

ありがとうございました。福島県の労働委員会でも除染絡みの事件がございました。特に元請と契約ではなくて、下請とか孫請との契約ということになるので、非常にその辺の契約がずさんであったり、書類が何もなかったりというのはございます。

最後に駒田委員のほうへの質問です。いろいろ質問はありますけれども、最終的に、お金の問題を決着させる何か工夫があったのかということがあったかと思うのですけれども。

解決の工夫

(駒 田)

これは確かにお金としては高額だったと思います。ただ、その大半が退職金ということ です。

会社としては、やはり最初の解雇というものに非常にこだわっておりまして、私などは弁護士の立場があるものですから、これはどうやっても無効ですというようなことを考えてはおったのですが、使用者委員の方が、会社がここまで頑固に言うのだから、その問題は触れないほうがいいというような話になりまして、その助言もありまして、解雇の問題については特に触れないということでやったところ、金額というのはそんなに苦労せずに決まったという認識でございます。

(伊 藤)

ありがとうございました。

森戸先生のほうから、今のお三方のお答えに何か対してありますか。

福島県の特徴

(森 戸)

では、もうちょっとだけ。さっきの針生さんのおっしゃった福島の特徴で、除染関係、これはもちろんそうですね。それから、自己都合退職の争いが全国に比べたら多いと。これはひとつには人手不足で、そもそもそういう事件が起きやすいのではないかというのはそうかなと思うのですが、私は外から来たから好き勝手なことを言うと、福島の人はいいい人だから、つまり法的には労働者は辞めたければ辞められるわけです。基本的には2週間前に言えば辞めてよろしいというのが大原則です。もちろん期間の定めがある場合は、期間までは働くことになりますけれども、通常の労働であれば、基本的には2週間前に言えば辞められるというのが大原則です。もちろん話し合いで合意解約で辞めるのが一番円満でしょうけれども、そうはいつでも、どうしても辞めたいのだったら法的には辞められるというのが法的な労働者の権利だと、これは明らかだとは思いますが。でも、それはそれとして、そうはいつでも、いい人が多いから、「そんなの困る。」と言われたら、辞めてはいけないのかなと思ってしまうのかなと思って。そこはちゃんと、そうではないということはみんなに知ってもらわなければいけないですけれども。そんなことはわからないとは思いますが、でも、どうなんですか。やはり人手不足だけでそんなに多くなるのかなと。別に文句をつけるわけではないんですけれども、ちょっと思ったものですから。そういうのはないですか。ここだけの話で教えていただければ。

(針 生)

私もたまに今も相談をお聞きします。私しか窓口にいないときがあるものですから、そういうときは電話で相談を受けます。

私は、実は平成 17~18 年頃、この制度ができたときの初代の紛争調整官をやっております。そのときも思ったのですが、今、先生がおっしゃったことが本当に実感で、なんでこんなにいい人が多いのだろうなと思いました。私は仕事がつらい、労働時間が長くてもう耐えられない、上司からいじめられているということは言うのに、「だったら辞めればいいじゃないか。」とここまで出かかるんですけれども、それに近いことを言うと「でも、私がいなくなるとこの職場は大変なことになる。」とか、それから、先程言ったように「私が辞めると代替りの人間を連れてこなければいけないから。」とか、真に受けてしまうんですね。それと、損害賠償の話はよくされるそうです。損害賠償を請求するぞと言われたと。でも、それについては、法的にはそれはそうではない部分が多いというような説明はさせていただくのですが、そういった意味では、事業主さんは事業主さん、雇い主は雇い主で、やはり辞めたくなくなるような職場環境から、辞めさせないための何かしらロジックみたいなものを持って、そういったものを受け止めてしまっただけで、これは福島に限ることではないと思うのですが、辞めたいけれども辞められない、そういったことを強く思いながら仕事をやっている方が結構いらっしゃるのかなというふうな気がします。いい人なのではないかと言われるれば、本当にそうだなというふうに思います。私だったらどうだろうなというのは本当に思いながら相談をお受けしております。答えになっていないかもしれませんが。

若者とメンタルヘルス

(伊 藤)

ブラックバイトというものがありますけれども、学生も同じような意識を持っていたりするんですよね。バイトだから別に辞めればいいじゃないかというようなことになるのですけれども、そうではなくて、私が辞めちゃったら店が困るでしょうとか、あるいは、シフトがありますよね。出なければいけない授業がある、あるいは試験があるけれども、シフトになってしまったと。どっちを選ぶかというときにシフトを選んでしまったりするんですよね。だから、非常に真面目で責任感が強くて、それを大学の方に向けていただければありがたいのですけれども、必ずしもそうではなくて、そういったことです。うちは夜間のコースもございまして、昼間は仕事をしていて夜間に通うというのもあるのですけれども、夜間まで仕事をやってくれと頼まれたり。そういうときに、なかなかドライに断ることがしにくいと。それは責任感というのか、真面目さから起因しているのかなというの、私も個人的には感じております。ありがとうございました。

それでは、もう少し時間がございますので、お三方の方から何かもう少し補足的にというようなことがございましたらお願いしたいと思いますけれども。

では、私の方から問題を振りたいと思います。今日のお話は非常にバランスがとれていたなという気がしました。森戸先生からは法律的な観点からのお話、判例を交えて非常にわかりやすくポイントを説明していただきました。

それと、福島トヨペットさんは、要するに、いかにそういった問題が起きないようにするのかという、言ってみれば予防ですね。労働委員会も実はそういう機能や働きを持って

いまして、労働委員会は消防署にたとえられることがあるんですね。要するに、火が出たら、当然、火を消さなければいけないのだけれども、なるべく火が出ないように予防しましょうということ、実は問題が起こらなければベストなわけで、そういう意味では非常にいいお話だったなという気がします。

でも、不幸なことに問題が起こったときにどういうふうに解決するのかと。解決の手助けをしてくれる機関としては、労働局であったり、あるいは労働委員会がある。個別紛争の問題につきましては、労働局のあっせんと労働委員会のあっせんは似た部分がございますけれども、さっき駒田委員からお話がありましたように三者構成、要するに労働者側、使用者側、公益委員、この三者構成が非常に僕はどうまい仕組みではないかと思っております。ですから、こういう言い方をすると語弊があるかもしれないですけども、組合にしても、労働者にしても、あるいは経営者にしても、プライドとかメンツとか、そういうものがあるわけですね。それをうまく傷つけないような形でお話を、本音を伺えるというのがやはり労働者委員であったり使用者委員であったりするなど、こんなふうに思っております。

それと、もうひとつが、今日のお話の大前提として、これは教育者としての我々の責任でもあるんですけども、特に若者のメンタルが弱い、ストレス耐性が弱いと、こういうことが実はバックグラウンドに非常にあるのかなという気がしております。会社側が、トヨペットさんみたいにコミュニケーションがよくできていて風通しがいいと、こういうような会社ばかりではございませんで、ちょっとしたことで非常に傷ついてしまったりということで、早期離職というのが社会的な問題にもなっておりますけれども、早期離職であるとか、あるいはパワハラなども含めて、若者のメンタルの弱さというのがひとつ大きな原因かなというような気がしますけれども、その辺について、もしもご意見なりがございましたら、どなたでも結構ですけども、伺えたらと思います。会社側、人事の立場としていかがですか。今の若者のメンタルの問題については。

(中 村)

以前よりは、やはりメンタル面がちょっと弱いかなという方は、やはり中にはいらっしゃいます。やはり価値観の多様化であったり、1人で物事を続けていくというのが、たぶん育ってきた環境がそういった環境だったと思うんですね。あとは、あまり話さないという方とかも結構いるので、そういったことをなくすために、会社としてはやはりそういった話し合う場づくりとか、上司なんかも気にかけてあげるとか、今、そういったことを工夫しています。ただ、その中でも、やはり、不幸にしてそういったものが出た場合というのは、早めにこちらでも気づいてあげて次へつなぐとか、そういったところが大事だと思いますので、基本的にはそういった方の性格とか、そういった人格を否定する前に受け入れてあげて、どう接してあげるかというところがやはり大事なのではないかと感じます。

(伊 藤)

ある経営者の方がこんなことをおっしゃっていました。今の若者は、彼らの殻を取ってあげなければいけない。でも、殻を取ってあげようと思って力を入れると、卵と同じでぐ

しゃっと壊れてしまう。ゆで卵の薄皮がありますよね。あの薄皮を剥ぐぐらいのデリケートな気持ちで、感覚で、若者の殻を取ってあげなければいけないということを、ある経営者の方がおっしゃっていましたが、そういう面もあるのかなと思います。

ただ、今、例えば就職をするときに、企業側が学生に求める一番はコミュニケーション能力といいます。若者がコミュニケーション能力があまりないから、逆にそういうことが求められているのかもしれないですけども、では、今の大人や上司の人たちは本当にコミュニケーション能力があるのかと言われたら、私はそこもちょっと疑わしいかなという気がするんです。つまり、昔のような体育会のノリのような感じでのコミュニケーションのとり方はできるかもしれないけれども、今の若い子たちにちゃんと合うようなコミュニケーションのとり方が本当に我々大人世代ができていくかというと、ちょっと違うのかなという気がするんですね。それはたぶん、上司とか部下の会社の上下関係がありますよね。それがプライベートであるとか人間としての上下関係になってしまっているのではないかなというように勘違いを大人はしている部分が少しあるのかなというように気がするんですね。

先ほど中村さんの方から、みんな同じ立場ですよというようにお話があったのですが、まさにそのとおりで、この前も大手広告代理店の問題がありましたよね。言ってみれば、あれは大人のいじめですよ。ところが、そのいじめが、仕事であるとか、あるいは会社の利益であるとか、そういう観点で正当化されてしまっているような意識がまだまだあるのかなと。それは業界とか会社によって違うかもしれないですけども、その辺のお話を針生さんのほうからコメントしていただくと。

(針 生)

全くおっしゃるとおりだと思いますけれども、私は、実は、おとしぐらいからですが、学生さんに直接労働法の講義をやらせていただいています。そんな中で思うのは、皆さん、本当に優しいです。非常に素直で、お話をするとみんな吸収してくれて、非常に的確な質問をしてくれたり、本当に感心します。それを優しいと言ったりとか、価値判断だと思ってしまうのですが。逆に言えば、そういう本人たちの力を発揮できるような育て方というか、説明の仕方をしてあげれば、彼らはすごく伸びるなというふうに思っております。そういった意味では、伊藤先生もおっしゃったような側面もすごくあると思いますし、こちらが教え方を、彼らから学ばなければならないのかなと、お話をさせていただくたびにそういう感想を持っております。

(伊 藤)

ありがとうございます。森戸先生の方から、今の若者のメンタルとか、そういうことで何か御感想はございますか。

(森 戸)

私も、もちろん若者を教える仕事をしておりますから、昔と同じように教えてきて、昔と比べれば、簡単にいえば、昔より弱いというか、優しくなったなというのはざっくりとは思いますが、ただ、それがどういう原因でどのぐらいかということまでは、自分

の知っている範囲ではなんとも言えないです。

他方で、おそらく伊藤先生もそうかなと思うのですが、昔より明らかに学生は授業には真面目に出るようになってきていると思うんですね。自分の学生のときの反省も込めて、非常に学ぶ姿勢とかそういうものが真面目になっていると思います。逆に、そういうふうには真面目になっているからこそ、ずっと社会全体の低成長しか知らないようなところで育ってきて、真面目に勉強しなければだめだよとなり、なんとなく社会の不安というものが、たぶん私たちの頃より無言に重いのかなというのと思うんですね。

でも、結局そう考えれば、社会全体を含め、それから伊藤先生がおっしゃったように、職場の上司なりが、ある意味、体育会系的なノリでしかコミュニケーションができないのではないかということも含めて、やはり若者がそういうふうになっているのも、結局は今の社会なり今の大人たちがつくってきたもののツケをそっちに寄せているのだろうという意識を持って考えないと、つまり自分たちの問題なり自分たちの責任だと思わないと、「なんで最近の若いやつは弱いんだ。」という他人事みたいだと、それはおそらく態度としてはおかしいのだろうなと思います。

全然関係ないようではありますが、今日の私の発表の中の判決でも、やはり学生が新卒だということにはちゃんと配慮しなさいみたいなことを裁判所も言っていて、それは小さいことではありますが、やはり基本的には、要するに相手がどういう人であるかということを中心に考えた上で対応しなければいけないのだと、当たり前のことではありますが、会社とか職場は得てして一定の決まったルールなり、こういう対応だということなので、対応してしまうところがあるので、そういうところに一応、注意を喚起するというか、そういうコミットの面があるかなというふうに、そんなことを考えて聞いておりました。

(伊 藤)

会社はやはり効率性を求めて、人事管理でも同じように効率性を求めると、要するに画一的な対応であるとか管理しかできない。たぶん人事管理というのは効率を求めてはいけないのではないかとこのように思っております。効率よりもむしろ効果、それぞれに合ったような管理をするということによって、より会社の目的と個人の目的がうまくリンクできてというようなことを考えていかなければいけない。

非常に疑問なのですが、新卒一括採用というのがありますよね。あれだとまさに効率的採用なり教育研修ということで、あれはひとつのいろいろな労働観なり価値観を持った人たちがいる。つまり差があるにもかかわらず、その時点でみんな一緒だよというふうに社会に出なければいけない。その辺がひとつの問題の原因かなというふうには思っております。

ということで、そろそろいいお時間になってきましたけれども、森戸先生を含めて4人の先生方から何かご意見はありますか。

(駒 田)

私は、先程個別的な対応をというような話がありましたけれども、やはり弁護士として、パワハラ的事案などを見ていくと、同じようなことをされても精神疾患にならない人もいれば、同じようなことをして精神疾患になって、場合によっては自殺になる人もいてとい

うような、人によって対応が違ってくるのだらうと思います。

今、上司になっている人というのは、同じようなことをされても平気だったからこそ、それで自分は伸びるという自負があるからこそ、若手をそうやって伸ばそうとするのですけれども、今の若手というのは、残念ながらそういったところではない伸ばし方をしなくてはいけないところもあって、そのためにはやはり説明をする。説明をするとすると、自分はなんでああいうことをするのだらう、なんでこういうふうにしていたんだらうということを考えなくてはいけない。その分、時間と手間がかかるのは確かだと。それが現状、非常に効率が求められる中でなかなか難しい状況にはなっているのだらうと思うのですが、少なくとも裁判所というのは、個別的看着て、あと結果が重大で、責任というのをかぶせてくるというような状況にあるので、なかなか厳しい状況ではあるのですけれども、やはり一つ一つ説明をして、感情に走らないで若手を指導していくということが求められているのかなと感じているところです。

質疑応答

(伊 藤)

ありがとうございました。

それでは、本日の内容につきまして、フロアのほうから御質問等がございましたらお願いしたいと思いますけれども、どなたかございますでしょうか。せっかくの機会ですので、どんなことでも結構です。

(質問者)

福島トヨペットの中村次長様にお尋ねします。先程ダイアログのところでのルールがさらっとありました。確認できなかつたのですけれども、もう一度、そのルールについてお願いします。それから、ここのルール策定にあたってどういったところを参考にしてというか、どういうことを重点的に捉えてこのルール策定にあつたのかを教えてください。

(中 村)

ルールの方ですけれども、もう一度お話ししますけれども、対等で自由な立場で参加するということですが、これの意味としては、肩書や権威、上司・部下のそういったところを持ち出さずに話をしましょうということであつたり、自分の考えにこだわらないということ、断定的な言い方をしない、決めつけて話を聞いてしまうと、その方も話をしなくなってしまうので、そういったところで断定的な言い方をしないとか、あとは、自分の考えや背景をオープンにするということ、思っていることを素直に述べて話し合いをしましょうということ。あとは、人の意見の背景を理解しようとするということでは、相手の話の良し悪しをジャッジして聞くのではなくて、発見するというか、そういった視点で聞くこと、そんなことをルールとしてやっています。

やはり、いろいろな話し合いの場になると、どうしても上司と部下があつてなかなか言えないとか、遠回しに言ってみたりとか、そういったことがありますので、先程もお話ししましたけれども、できれば役職や職種といった肩書を外して、平等な立場で相手の話に

やはり耳を傾けるというところを大事にしてやっております。以上です。

(伊 藤)

ありがとうございました。

よろしいでしょうか。ほかにございますでしょうか。

(質問者)

今日の話が大変参考にさせていただいたのですが、規制の問題とかいろいろある中で、正職についてはいろいろな法的な整備がされているかと思うのですが、契約社員とかパートといった非正規の人たち、こういう人たちの制度的なものとか、あるいは整備状況がわかれば教えていただきたいと思います。

(伊 藤)

これは森戸先生のほうからお願いできますか。

(森 戸)

基本的には非正規であっても正規であっても、労働者ですので、今日お話しした話は、基本的には、正規だから、非正規だから、法的に扱いが違うという話ではないのですが、ただ、基本的に休職制度なりなんなりというのは、やはり正社員のような雇用を前提としてできていますので、そういう意味では、結果的には非正規だと休職とかいう制度の対象になっていないとか、さまざま正社員に比べて待遇が、こういうメンタルの問題が起きたようなときにも、事実上あるいは制度上、対応は悪いということはあるかもしれません。

ただ、御承知のとおり、最近、やはり正規、非正規の格差が法的にも問題だという方向に規制が動いておりますので、最近もいろいろ判決が出ておりますが、労契法の20条は有期と無期ですね。それからパート法の8条、9条で短時間とフルタイム、それから派遣法はちょっと弱い規制ですが、派遣先で働いている正社員というか、普通の直接の労働者と派遣労働者との均衡待遇みたいな、要するにざっくり言うと、非正規だから、当然、正規と条件が違っていいという時代ではなくなっているという方向があります。では、何が合理的か、不合理な格差かというのは、なかなか事案による、会社によるのでひと言で言えませんが、大きく言えば、非正規だからといって正規社員に認められているような制度なり仕組みが利用できないというのは、当然オーケーではありません、場合によっては不合理だと言われる可能性もありますということが法規制上も強まってきているので、抽象的な言い方になりますけれども、そういうところで対応される可能性もあるかなと思います。他の労働者であれば、当然に及ぶ保護は同じように及びますので、そちらは既に、事実上は保護されているというふうに言っていかなと思います。

それでお答えになっていきますでしょうか。

(伊 藤)

よろしいですか。ありがとうございます。

(針 生)

今の話と間接の関係ですが、私ども福島労働局には魅力ある職場づくりという、お配りの書類にも入っておりますが、3つの柱があります。そのうちの1つが非正規雇用者の処遇改善ということになっておりまして、この非正規雇用の労働者の正規雇用化であるとか、職場環境整備であるとか、そういった処遇改善に取り組んでいらっしゃる企業さんを、例えばキャリアアップ助成金であるとか、トライアル雇用の奨励金であるとか、そういった施策をいろいろと展開させていただいております。労働行政においても非正規対策は大きな課題だと考えています。

(伊 藤)

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それではそろそろ時間がまいりましたので、これでパネルディスカッションを終わらせていただきます。パネリストの皆さん、どうもありがとうございました。

(以 上)

東北地区労使関係セミナー風景

