

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議

ワーキング・グループ報告 参考資料集

平成 24 年 1 月 30 日

この参考資料集は、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ（以下、WG）の検討で、委員、ヒアリング対象、事務局から提出された資料の中から、報告の参考となるものをまとめたものである。

～目次～

○問題の現状 関係資料

- ・職場のいじめ・嫌がらせ問題の現状とその影響①・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
(第1回 WG 事務局提出資料3を基に作成)
- ・「仕事のストレスに関する全国調査」での職場のいじめ・嫌がらせの頻度・ 2
(第2回 WG 川上委員提出非公表資料を基に作成)
- ・職場のいじめ・嫌がらせ問題の現状とその影響②・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
(第1回 WG 事務局提出資料3を基に作成)

○職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」の共通認識の必要性 関係資料

- ・職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」に関する定義の例・・・・ 7
(第2回 WG 事務局提出資料1を基に作成)

○職場のパワーハラスメントの行為類型 関係資料

- ・職場のいじめ・嫌がらせに関連すると考えられる裁判例（一例）・・・・・・ 8
(第2回 WG 事務局提出参考資料1)

○職場のパワーハラスメントを予防・解決するために 関係資料

- ・東京ガスグループにおける「元気の出る職場づくり」に関する取組（トップのメッセージ、ルールを決める、教育する、周知する、相談や解決の場を設置するの例）・・・・ 22
(第4回 WG 東京ガス（株）萩野氏、村田氏提出資料)
- ・JFE スチール（株）における取組～こんな職場って、どうよ？～（教育するの例）・ 29
(第3回 WG JFE スチール（株）竹内氏提出資料を基に作成)

○その他労使の取組（（独）労働政策研究・研修機構 労使ヒアリング調査結果より）・・・・ 30

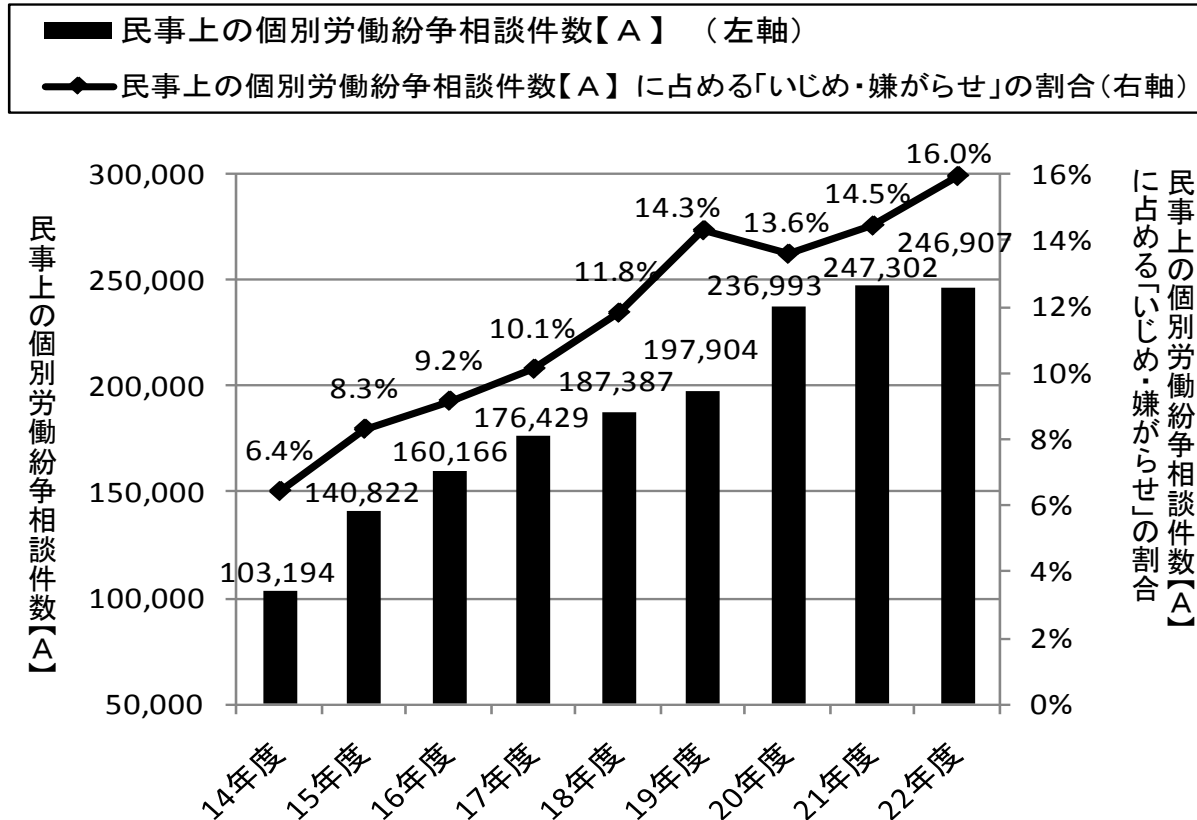
- (第5回 WG 内藤委員提出資料2を基に作成)

職場のいじめ・嫌がらせ問題の現状とその影響①

- 職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は、増加傾向にある。

現状①：都道府県労働局等への相談の増加

第1図 相談件数の推移



※1 「平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省、平成23年5月)を基に作成。

※2 平成22年度は、上記の相談の中で、いじめ・嫌がらせに関するものは、解雇に関するものに続き2番目に多い。

「仕事のストレスに関する全国調査」での職場のいじめ・嫌がらせの頻度¹

1. 調査・解析の概要

- 「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」の研究の一環として、2010年11月～2011年2月に実施。
- 調査の対象者：20歳以上60歳以下の男女5,000名（全国から二段階無作為抽出²）。
- 解析の対象者：回答者2,384名（回収率：47.7%）のうち現在働いていると回答した1,633名の中から、解析に使用した項目に欠損値のなかった1,546名を対象とした。

2. 調査方法

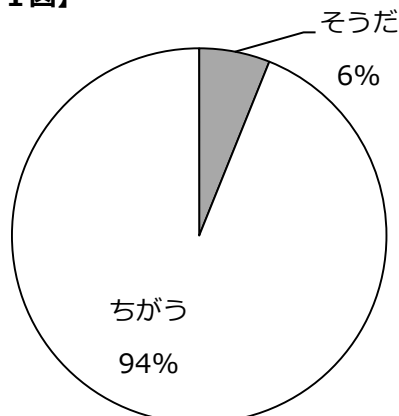
新職業性ストレス簡易調査票の一部として作成した下記の項目1と2について、いずれも「そうだ」「まあそうだ」「ややちがう」「ちがう」の四択で回答してもらい、「そうだ」「まあそうだ」の回答を該当者とした。

1. 職場でのいじめの経験：「職場で自分がいじめ、パワハラにあっている（セクハラを含む）」
2. 職場でのいじめの目撃：「職場でいじめ、パワハラにあっている人がいる（セクハラを含む）」

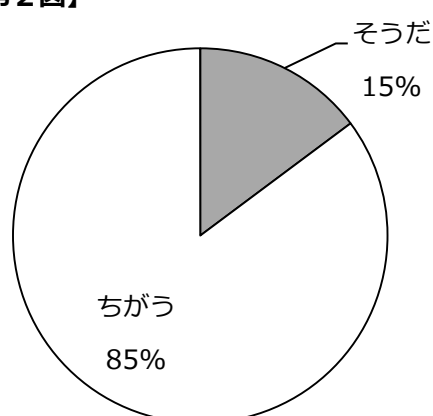
3. 調査・解析結果

- 6%（約17人に1人）が職場で自分がいじめ、パワハラにあっている（セクハラを含む）と報告【第1図】
- 15%（約7人に1人）が職場でいじめ、パワハラにあっている人がいる（セクハラを含む）と報告【第2図】

【第1図】



【第2図】



¹ 平成22年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業の一環で、津野香奈美（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野博士課程）、川上憲人（同教授）の両氏が実施。

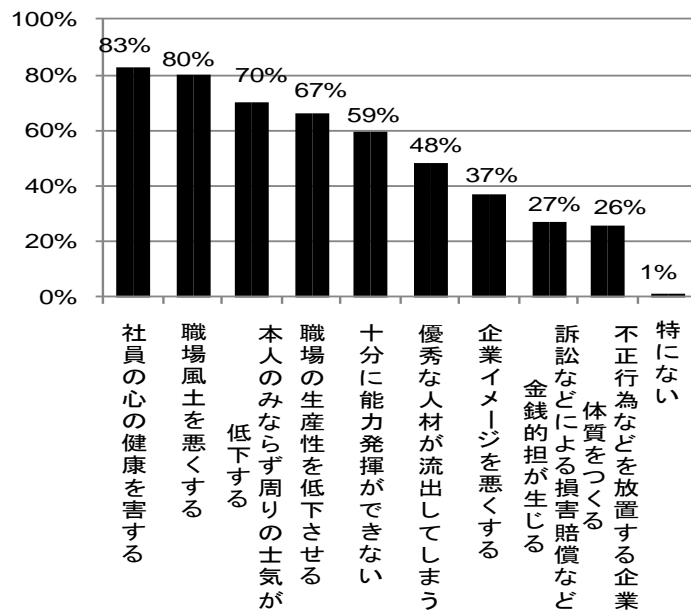
² 抽出手順：全国の住民の正確な縮図となるよう、市区町村を①大都市（政令市及び特区）、②中都市（人口20万人以上の市）、③小都市（人口20万人未満の市町村）の3層と地域ブロック（北海道、東北、関東、甲信越、北陸、東海、近畿、中国、九州）を考慮して、人口に比例した合計100地点を無作為抽出。さらに、当該市区町村の住民基本台帳から、1地点につき対象者を50名抽出。

職場のいじめ・嫌がらせ問題の現状とその影響②

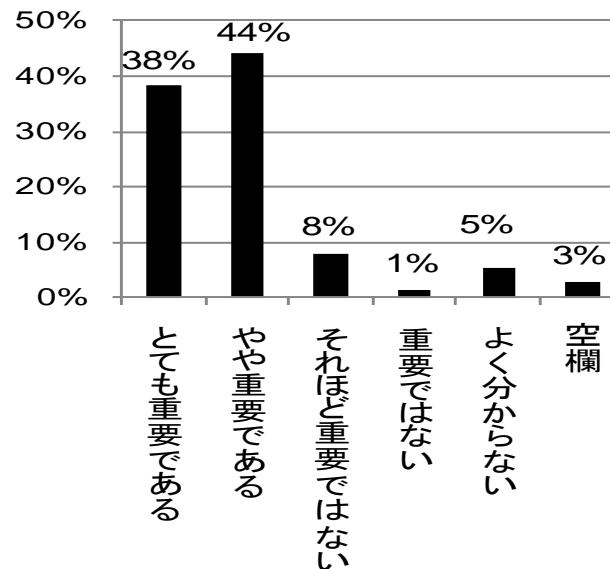
- 企業では、いわゆる「パワハラ」が様々な損失(社員のメンタルヘルス悪化、周囲の士気の低下や職場の生産性の低下など)をもたらし、「パワハラ」対策は重要な課題と認識していることを示す調査結果もある。

現状②: 企業の問題意識

第2図「パワハラは企業にどんな損失をもたらすと思いますか」(複数回答可)



第3図「パワハラ対策は経営上重要な課題であると思いますか」



※1 「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」(中央労働災害防止協会、平成17年3月)を基に作成。本調査は、調査票を東証一部上場企業1,000社に送付し、209社から回収。

※2 本調査では「パワハラ」を、「職場において、職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることによりその人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えること」と定義。

職場のいじめ・嫌がらせの具体例(都道府県労働局での相談事例)

- ・ 都道府県労働局が取り扱った相談事例では、暴力、傷害、暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視、仕事を与えない等の相談があった。

身体的苦痛を与えるもの(暴力、傷害等)

- 段ボールで突然叩かれる・怒鳴る
- 上司がネクタイを引っ張る、叩く、蹴る、物を投げる
- 0℃前後の部屋で仕事をさせられる

精神的苦痛を与えるもの(暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視等)

- 客の前で「バカ、ボケ、カス、人としてなっていない」
- 社長の暴言「何でもいからハイと言え、このバカあま」
- 私生活への干渉
- 部下への非難を言うミーティングを上司が行ったケース
- ロッカー室冷蔵庫内の私物食品の盗みを疑われる
- 仕事を取り上げ、毎日「辞めてしまえ」
- 呼び名は「婆さん」・業務命令はいつも怒声
- 同僚が手や髪の毛を触る、不愉快な発言

社会的苦痛を与えるもの(仕事を与えない等)

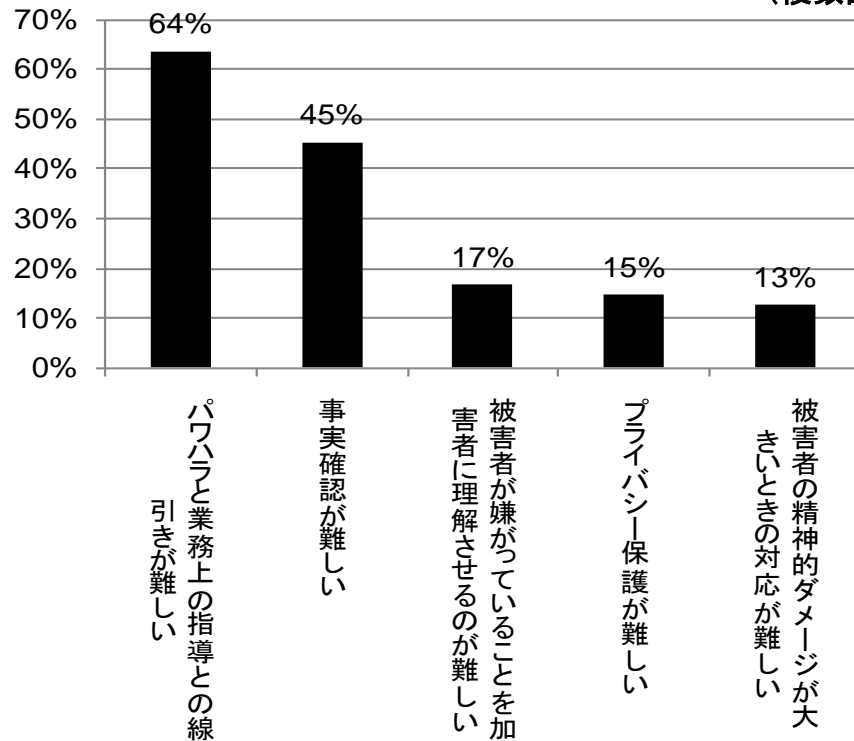
- 社員旅行参加を拒絶される
- 回覧物を回されない、暑気払いや忘年会によべれない
- 中国転勤を断ったところ、仕事を与えず小部屋に隔離

※ 上記は、全国の47 都道府県労働局のうち4局で2008 年度に取り扱ったあっせん事例。「個別労働関係紛争処理事案の内容分析－雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係－」((独)労働政策研究・研修機構、平成22年6月)を基に作成。

職場のいじめ・嫌がらせへの対応に当たっての企業の悩み

- 企業では、職場のいじめ・嫌がらせ問題への対応に当たって、業務上の指導との線引きが困難などといった問題意識を持っている。

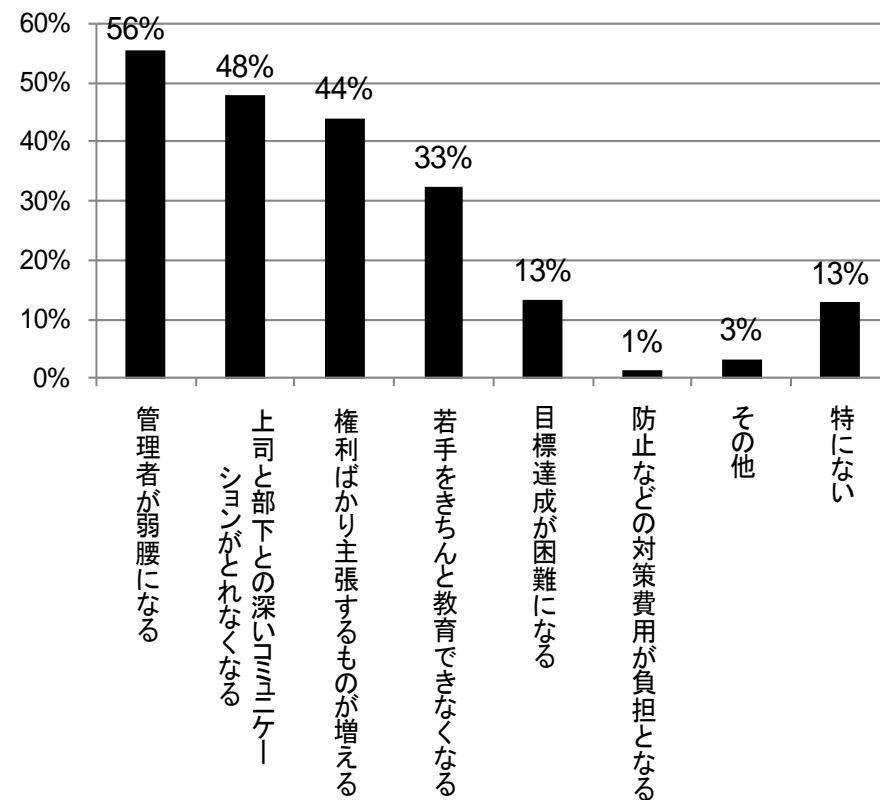
第4図「パワーハラスメントが起きたときに対応が困難と感じること」
(複数回答)



※1 「使用者の職場環境配慮義務に関する実態調査」(東京都労働相談情報センター、平成18年2月)を基に作成。本調査は、都内に所在する従業員規模30人以上の3,000事業所に調査票を送付し、954事業所から回収。

※2 本調査では、「パワーハラスメント」を「職場において、職務上の地位や影響力を背景に嫌がらせをすること」と仮に定義して実施。

第5図「パワハラ問題を取り上げる場合、職場でどのような問題が派生することに留意する必要がありますか(3つまで)」



※1 前出の「パワーハラスメントの実態に関する調査研究 報告書」(中央労働災害防止協会、平成17年3月)を基に作成。

職場のいじめ・嫌がらせ問題への対応の現状

- ・ 労使では、相談窓口の設置、行動規範の明示、研修等を実施するケースがある。
- ・ 行政では、厚生労働省が、個別労働紛争に係る解決援助サービスの提供、職場のメンタルヘルス対策の促進、労災補償といった各施策の枠組みの中で対応を行っているほか、地方自治体が、相談窓口を設置する等の独自の取組を講じているケースがある。
- ・ 裁判では、民事上の損害賠償請求により問題解決を図るケースがあるほか、刑事上の責任を問われることもありえる。

労使の対応例(※)

<企業の対応>

- 相談窓口の設置
- 就業規則や社員の行動基準に盛り込むことによる対応
- 講演や研修会の実施
- 社内報等で広報・啓発
- 社内の実情の把握

<労働組合の対応>

- 相談窓口の設置
- 対策ハンドブックの作成
- 使用者に対する取組促進の要請

※ 各種調査結果等から収集。

行政の対応例

<厚生労働省の対応>

- 都道府県労働局等で、相談、助言・指導、あっせんといった解決援助サービスを提供
- 職場のメンタルヘルス対策を促進するため、関係指針を策定し、事業場への指導等を実施
- 精神障害等の労災認定

<地方自治体の対応>

- 相談窓口の設置
- 労働委員会による個別労働関係紛争のあっせん
- 企業向け対応マニュアルの作成
- 職員向け防止指針等の策定

裁判による対応例

<民事上の対応>

- 不法行為による損害賠償請求
- 安全配慮義務違反による損害賠償請求

<刑事上の対応>

- 暴行罪、脅迫罪、侮辱罪、名誉毀損罪等に問われる可能性がある

職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」に関する定義の例

職場のいじめ

- 職場およびそれに隣接する場所、時間において従業員若しくは使用者らから一時的若しくは継続的になされる心理的、物理的、暴力的な苦痛を与える行為の総称
(水谷英夫著 『職場のいじめ・パワハラと法対策』)
- 職場(職務を遂行する場所全て)において、仕事や人間関係で弱い立場に立たされている成員に対して、精神的又は身体的な苦痛を与えることにより、結果として労働者の働く権利を侵害したり、職場環境を悪化させたりする行為
(東京都産業労働局パンフレット 『職場のいじめ 発見と予防のために』)

パワーハラスメント

- 職場において、地位や人間関係で弱い立場の人たちに対して、繰り返し精神的又は身体的な苦痛を与えることにより、結果として相手の働く権利を侵害し、職場環境を悪化させる行為
(職場のハラスメント研究所)
- 職務上の地位又は職場内の優位性を背景にして、本来の業務の適正な範囲を超えて、継続的に相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、就労者に身体的・精神的苦痛を与える、又は就業環境を悪化させる
(クオレ・シー・キューブ)
- 職場において、職務上の地位や影響力に基づき、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その人や周囲の人に身体的・精神的な苦痛を与え、その就業環境を悪化させること
※ 職場において:取引先の事務所、顧客の自宅等でも当該労働者が業務を遂行する場所の場合は該当。また、勤務時間外の宴会、休日の連絡等でも業務上の失敗を責める等実質上職務の延長上で行われた場合には該当
(21世紀職業財団)
- 職務上の権限や上下関係、職場における人間関係等に伴う権力を利用し、業務や指導などの適正な範囲を超えて行われる強制や嫌がらせなどの迷惑行為
※ 上司から部下への行為に限らず、同僚間や部下から上司に行われる場合や所属組織以外の上部組織、顧客等の取引先関係者から行われる場合もある。
(全国労働安全衛生センター連絡会議)

(参考) 教育現場におけるいじめの定義の例

- 同一集団内の相互作用過程において優位に立つ一方が、意識的に、あるいは集合的に他方に対して精神的・身体的苦痛を与えることである。
(森田洋司著 『いじめとは何か』)
- 当該児童生徒が、一定の人間関係のある者から、心理的・物理的な攻撃を受けたことにより、精神的な苦痛を感じているもの
(文部科学省 「いじめの問題への取組についてのチェックポイント」(「いじめの問題への取組の徹底について(通知)」別添))

職場のいじめ・嫌がらせに関連すると考えられる裁判例(一例)(※)

使用者の責任

1. 不法行為責任が問われた例

(1) 一般の不法行為(民法709条)が問われた例【事例1~4】

使用者の行為態様が、その権限(例:業務命令権、人事権など)の範囲の逸脱、濫用と評価され、労働者の権利の侵害と損害の発生(例:人格権(名誉)の侵害、精神的苦痛など)が認められる場合がある。

事例1. 認められた例…使用者による労働者の配転(高度専門職から受付へ)は裁量権を逸脱したもとして違法。当該労働者の人格権(名誉)を侵害等し、不法行為を構成する。

事例3. 認められなかった例…使用者による労働者への指導(日報作成)は教育指導的観点からであり、不合理な自己批判を強制されたとの当該労働者の主張は失当というべきである。

(2) 特殊の不法行為(注)(民法715条)が問われた例【事例5・6】

労働者間の行為態様が、その使用者の事業の執行に関して、他の労働者への不法行為を構成すると認められる場合がある。

事例5. 法人Aの職員aらが、労組を脱退した職員bを、施設長が主宰する職員会議の場で組織ぐるみで非難したことは、正当な言論活動の範囲を逸脱したもとして違法。bの人格権を侵害し、bへの不法行為を構成する。aらの不法行為が、事業執行についてなされたことは明らかであり、Aは当該不法行為について、使用者責任を負う。

当事者の責任

職場のいじめ・嫌がらせを行った本人は、これを受けた労働者の権利の侵害や損害を発生させたと認められる場合、不法行為責任(民法709条)を負う【事例11・12】。また、職場のいじめ・嫌がらせが集団的、組織的に行われた事案では、使用者の責任も問われる場合がある【事例5、6、9】。

事例11. 上司による部下への指導(当人を非難するメールを当人と職場の同僚に一齐送付)は、(その内容から)部下の名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くものであって、部下への不法行為を構成する。[ただし、本事案では、その目的は是認され、パワーハラスメントの意図があったとまでは認められなかった]

2. 債務不履行責任(安全配慮義務違反)が問われた例

使用者の行為態様(不作為を含む)が、使用者が労働者に対し労働契約上負っている債務不履行責任(安全配慮義務違反。民法415条、国家賠償法1条)が認められる場合がある。

(民事)【事例9・10】

事例9. 認められた例…使用者は従業員間のいじめを認識することが可能であった(いじめが3年近くに及んでいる、職員旅行や職場会議でのいじめがあったなど)にもかかわらず、これを認識して防止する措置を採らなかった安全配慮義務の債務不履行があったと認められる。

事例10. 認められなかった例…労働者側の、使用者のメンタルヘルス対策の欠如等が安全配慮義務違反を基礎付ける事実との主張は、使用者が職場のメンタルヘルス等の管理者研修を実施しており、当該労働者を含む管理者が受講していることから、認められない。

(行政の事案)【事例7・8】

事例7. 労働者の訴えを聞いた課長は、直ちに、いじめの事実の有無を積極的に調査し、速やかに善後策を講じるべきであったのに、これを怠り、いじめを防止するための職場環境の調整をしないまま、当該労働者の職場復帰のみを図った結果、当該労働者の自殺に至ったものであり、安全配慮義務を怠ったものと言うべきである。

注. 特殊の不法行為とは、民法709条に規定される一般の不法行為の特則として、より重い責任の認められる不法行為の類型をいいます(例. 使用者責任、工作物責任など)。

使用者の不法行為（一般の不法行為）責任が問われた例

事例2. S事件（東京高判 平5.11.12）

事案の概要・結果

600

400

判旨の概要

54

709 710 715

600

使用者の不法行為（一般の不法行為）責任が問われた例

事例4. K事件（最三小判 平成7.9.5）

事案の概要・結果

判旨の概要

事例6. D事件(横浜地判 平2.5.29)

事案の概要・結果

30

判旨の概要

30

715

使用者の債務不履行責任(安全配慮義務違反)が問われた例

事例7. K事件(東京高判 平15.3.25)

事案の概要・結果

	715	
709	719	1, 173

判旨の概要

A

3

使用者の債務不履行責任（安全配慮義務違反）が問われた例

事例8. N事件（福岡高判 平20.8.25）

事案の概要・結果

350

判旨の概要

使用者の債務不履行責任（安全配慮義務違反）が問われた例

事例9. S事件（さいたま地判 平16.9.24）

事案の概要・結果

709	415		
		250	
		500	250

判旨の概要

709

A

使用者の債務不履行責任(安全配慮義務違反)が問われた例

事例10. M事件(高松高判 平21.4.23)

事案の概要・結果

2,835

判旨の概要
(第一審)

(控訴審)

16 5

A

当事者の責任が問われた例

事例11. M上司事件(東京高判 平17.4.20)

事案の概要・結果

100

判旨の概要

当事者の責任が問われた例

事例12. N大アカハラ事件(大阪高判 平14.1.29)

事案の概要・結果

1

50

10

判旨の概要

その他の例

事例13. T事件(大阪地判 平22.1.29)

事案の概要・結果

判旨の概要

東京ガスグループにおける「元気の出る職場づくり」に関する取組みについて

1. 基本方針

2. 東京ガスの人権啓発への取組み体制

3. 研修プログラム

4. 研修の進め方

5. 相談窓口

コンプライアンス・アンケートの実施

7. 新任管理者研修会

1

	5	822	561	6	649
	6	212	102	9	340
	10	241	99	4	114
	8	147	50		
	8	318			
	5	74		7	105
	1	204			
	1	430			
	44	2,448	812		
	172	4,854			
	1	35			
	11	963			
	228	8,300			

(

(

()

1

	9-12	13-17	
	13-20		

	9-12	13-17	
	12-21	/	9-19

	6	6	5	11	
	6	6	2	8	
	3	2			
	17	11			
	18	2			
	0	0			
	1	0			
	51	21	50	31	101
					52

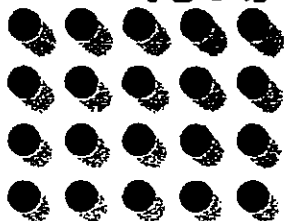
1

2

	2010	2009	2008	2007
	6	9	14	9
	6	7	1	2
	3	6	3	3
	17	19	10	27
	18	18	16	15
	0	0	3	0
	1	0	0	0
	51	59	47	56



私たちの行動基準



7つの約束

- 1 私たちは、常に信頼され選ばれ続ける「エネルギー・フロンティア企業グループ」の一員として、自ら考え、行動します
- 2 私たちは、常にクリーンでフェアな姿勢を貫きます
- 3 私たちは、どなたに対しても誠実・公正に対応します
- 4 私たちは、ともに働く仲間を大切にします
- 5 私たちは、地球環境を守るために行動します
- 6 私たちは、情報を適正に取り扱います
- 7 リーダーは、先頭に立って自ら行動します

経営理念

東京ガスグループは、天然ガスを中心とした「エネルギー・フロンティア企業グループ」として、「快適な暮らしづくり」と「環境に優しい都市づくり」に貢献し、お客さま、株主の皆さま、社会から常に信頼を得て発展し続けていく。

企業行動理念

1. 公益的使命と社会的責任を自覚しながら、企業価値を増大させていく。
2. 常にお客さま満足の向上をめざし、価値の高い商品・サービスを提供する。
3. 法令およびその精神を遵守し、高い倫理観をもって、公正かつ透明な企業活動を行う。
4. 環境経営トップランナーとして、地球環境問題の改善に貢献する。
5. 良き企業市民として奉仕の精神を深く認識し、豊かな社会の実現に貢献する。
6. 絶えざる革新により、低コスト構造で、しなやか、かつ強靱な企業体質を実現する。
7. 一人ひとりの「能力・意欲・創意」の発揮と尊重により、「活力溢れる組織」を実現する。

私たちの行動基準(本文)

1 私たちは、常に信頼され選ばれ続ける「エネルギーフロンティア企業グループ」の一員として、自ら考え、行動します

(1) 絶えざる革新

- ① 私たちは、お客さまや株主をはじめとする社会からの期待を敏感に察知し、前例にとらわれることなく、絶えざる革新に取り組みます。
- ② 私たちは、自らの役割と責務を理解し自己研鑽に努めるとともに、相互に連携をとりながら、最大限のアウトプットを創出します。

(2) もっとお客さまのために

- ① 私たちは、常にお客さまを仕事の中心に置いて行動します。

(3) 一人ひとりがブランドメーカー

- ① 私たちは、東京ガスグループのブランド価値を支える「安心」「安全」「信頼」を日々追求します。

2 私たちは、常にクリーンでフェアな姿勢を貫きます

(1) 法令等の遵守

- ① 私たちは、法令、社内規程や社会的ルールを遵守し、常に、良き社会人・企業人として行動します。
- ② 私たちは、法令、社内規程や社会的ルールに違反もしくは違反のおそれがあるときは、問題解決に向けて、迅速に対応します。

(2) 公私のけじめ

- ① 私たちは、仕事上の立場を私的な利益のために利用しません。
- ② 私たちは、会社の財産を私的な目的のために使用しません。

(3) 積極的な情報開示

- ① 私たちは、信頼を獲得するために、事業活動の透明性を高め、お客さまや株主、地域社会などに対し、正確な情報を積極的かつ迅速に公開します。

(4) 反社会的勢力への毅然とした対応

- ① 私たちは、総会屋、暴力団などの反社会的勢力から、違法または不当な要求があった場合は、毅然とした態度で対応します。
- ② 私たちは、反社会的勢力に対する利益供与や便宜を図るなどの行為は、どのような名目であっても行いません。

3 私たちは、どなたに対しても誠実・公正に対応します

3-1. お客さま

(1) 期待より一歩先のご満足の実現

- ① 私たちは、お客さまに選ばれ続ける付加価値の高い商品・サービスを提供します。
- ② 私たちは、お客さまの期待を上回る最高の仕事を提供するために、「自分がお客さまだったら」の気持ちで行動します。
- ③ 私たちは、お客さまのお申し出や万が一の事故の場合には迅速かつ誠実に対応するとともに、再発防止を徹底します。

3-2. お取引先

(1) 公正な取引

- ① 私たちは、お取引先をビジネスパートナーとして尊重し、誠実に接します。
- ② 私たちは、独占禁止法をはじめとする関係法令を遵守し、自由競争の原理に基づいた、公正な取引を行います。
- ③ 私たちは、立場や権限を利用して、不当な便宜を受けたり、不当な要求をしません。

(2) 節度ある関係

- ① 私たちは、お取引先との交流にあたっては、社会的な視点を常に意識し、決して社内外から誤解や不信をもたれないように行動します。
- ② 私たちは、官公庁職員への対応においては、国家公務員倫理法をはじめとする関係法令に照らして疑義を招くことのないよう、公正な関係を保ちます。

3-3. 地域社会

(1) 地域社会との協調と貢献

- ① 私たちは、地域社会を尊重し、積極的な対話、協力を通して良好な信頼関係を築くとともに、東京ガスグループの活動を通して地域社会に貢献します。
- ② 私たちは、自らが地域社会の一員であると認識し、良き一市民として地域社会に貢献します。

❖4 私たちは、ともに働く仲間を大切にします

(1) 人権の尊重

- ① 私たちは、人権を尊重し、人種、宗教、性別、年齢、出身、国籍、障言、学歴、社会的地位などによる差別や嫌がらせを行いません。
- ② 私たちは、雇用形態・性別の違いや肩書きなどにかかわらず、お互いの立場を尊重し、誰に対しても平等に接します。
- ③ 私たちは、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなど、個人の尊厳を損なう行動をしません。また、それらを見過ごすことも許しません。

(2) 元気の出る職場づくり

- ① 私たちは、一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮でき、お互いの個性を尊重しあえる、活力あふれる職場をつくります。
- ② 私たちは、一人ひとりが必要な情報を共有するとともに、自由に発言、議論できる、風通しの良い職場をつくります。

❖5 私たちは、地球環境を守るために行動します

(1) 環境保全活動の推進

- ① 私たちは、環境経営トップランナーとしての当社グループの事業活動のあらゆる場面で、省資源・省エネルギー、廃棄物の発生抑制・再使用・再資源化、グリーン購入などを積極的に推進します。
- ② 私たちは、環境性に優れた天然ガスの利用促進と高効率・低環境負荷の機器・システムを提供します。
- ③ 私たちは、環境にやさしい暮らし(エコライフ)を提唱するとともに、地域社会との環境パートナーシップを大切にします。

前文

1. 東京ガスグループ「私たちの行動基準」は、企業活動が社会的ルールに則り、フェアで健全なものとなるよう、東京ガスグループで働くすべての人(以下「私たち」)が、「自ら考え、行動」し、コンプライアンスを実践するためのものです。
2. この行動基準は、「経営理念」を実現するにあたり、私たち一人ひとりが共有していく価値観や判断基準を示しています。
3. この行動基準の実践により、東京ガスグループが「信頼され選ばれ続ける企業グループ」として成長・発展することを通して、私たちは、豊かな社会の実現に貢献します。

❖6 私たちは、情報を適正に取り扱います

(1) 情報漏洩の防止

- ① 私たちは、業務遂行上知り得た機密情報を適正に取り扱い、在職中および退職後においても漏洩しません。

(2) 個人情報保護法の遵守

- ① 私たちは、お客さまおよび従業員などの個人情報を適正な方法で取得・管理し、正当な目的の範囲内で利用します。
- ② 私たちは、法律で認められた場合を除き、第三者に個人情報を開示しません。

(3) 知的財産の尊重と管理

- ① 私たちは、特許権、商標権、著作権などの知的財産権を尊重し、自社の有する権利を保全・活用するとともに、他の有する権利を侵害しません。

(4) インサイダー取引の禁止

- ① 私たちは、業務に関して知り得た情報をもとに、株などの売買を行うインサイダー取引は一切行いません。

❖7 リーダーは、先頭に立って自ら行動します

(1) リーダーの自覚と行動

- ① 役員をはじめとするリーダーは、自ら本行動基準遵守の範となるとともに、職場における理解と実践を徹底します。
- ② 役員をはじめとするリーダーは、問題が発生した際には、自らが先頭に立って問題解決を図るとともに、組織としての再発防止を徹底します。
- ③ 役員は、必要に応じ、自らを含めて厳正な処分を行います。

JFE スチール（株）では、社員の人権研修の一環として、人権は企業にとって重要な経営基盤であることを説明した上で、下記のチェックリスト（事例はいずれも一例）を用いて、社員が意見交換を行うという取組を行っている。

具体的には、講師が事例を一問ずつ読み上げ、受講生が各自で判定をしていく。全部が終わったところで、受講生がグループで判定結果を意見交換する。最後に、講師が「参考」として解説を行っている。

判定には「正解」がある訳ではないが、似たような行為が起こっている職場にとっては、自分の言動への気付きを促すこととなって抑止力が働く効果や、職場で似たような行為があったときに、気軽に指摘し合える効果を期待している。

なお、事例作成のポイントは、①いかにも起こりそうなものにしてあること、②「正解」を判定するには各場面の補足設定が必要な内容としておくことである。

こんな職場って、どうよ？

魅力に富み、働きがいのある職場にするために、あなたの知識、感性、体験そして想像力で、ちょっとチェックしてみてください。

なお、事例は具体的に職場が特定されないように配慮し、また教材のため一部誇張した部分があることをご了承ください。

1、判定：問題あり× やや問題あり△ 微妙◇ 許容できる○ 問題なし◎

	事例	判定
1	明日の会議の資料作成をし、印刷ホッチキス止めしていたら「馬鹿かお前、そんなことは女子にやらせろ」という上司	
2	翌朝の8時からの役員報告を前に、前日夕方部長に事前説明。部長は細かく、資料の内容より体裁にこだわる。文字の大きさ、図表の位置、ラインマーカーの色等修正指示。明日朝7時から、再度説明しろと命令。	
3	アルコールが苦手なS君にむかって室長が、「よくそんなんで営業が勤まるな」と、言っている。下を向いているS君。	
4	朝、室長から会議室に呼ばれて「プライベートなことで、言いにくいんだけどね、少し香水がきついんじゃないかって、みんなが言っているんだけど・・・」と、言われた。	
5	業務報告をしている最中、部長は渡した資料を見ずにパソコンに向かったままで、私とはろくに視線も合わさない。そういうことが多い。	
6	「おーい、A4の紙がないぞ、紙が」とコピー機の前で怒鳴る上司	
7	「そんな、甘いこと言っているから現場がつけあがるんだ、もっと本社らしくびしっと言わんか」と言う上司。	
8	上司は「いつ、決まったんだ、俺は聞いてないぞ」と、大きな声をあげることが多い。	
9	先輩から「あなたって、本当に教えがいのない人ね、何回言っても同じ失敗、やらかすんだから」と、言われた。	
10	他の人がいるところで室長から「馬鹿か、おまえ・・・。うちの会社で良かったな、他ならとっくにくびだぞ」と言われる。	
11	「俺の若かったころの部長はもっと厳しかったぞ。だけど、みんな必死に働いて部長の期待に応えたもんだ。それに比べて最近の奴は・・・」が口癖の部長。	
12	新職場に異動してまだ日が浅い頃、年末年始にあわせて年休を申請したら、上司から「勇気あるな」と言われた。	
13	社員旅行に行かない理由に、子どもの運動会を言ったら、「職場の人間関係とどっちが大事なんだ」と上司は不快そうだ。	
14	腰痛で休んだら、あと10キロ痩せろと上司から言われた。	

ハラスメントに関する労使の取組み事例

1. ZF 労働組合
2. 日本介護クラフトユニオン及び
日本介護クラフトユニオン YB 分会
3. YD 社
4. UI ゼンセン同盟

『職場のいじめ・嫌がらせの解決・防止に向けた労使の取組み—労使ヒアリング
調査結果概要—』（JILPT 資料シリーズ、2012 年 3 月刊行予定、約 37 事例収録）
より 4 事例抜粋

労働政策研究・研修機構（JILPT）

ZF	2011.7.19
----	-----------

1. 組織概要

12,000	10,600	1,400	ZF
	12		
	15	41	10
6			4

2. ハラスメントの発生状況等

2010	9			
		10		
15		25	65	
				81
		20	24	
37				
		2	1	
0.5				5
	4	3		
			3	
	4			2

3. ハラスメント発生の背景・原因と考えられるもの

- ・ 問題の顕在化

- ・ 職場のコミュニケーション・人間関係の欠如

- ・ 能力・成果傾注による弊害

4. ハラスメント対策導入の経緯・意義

- ・健康で安全な職場づくり

2010

1

5. ハラスメント対策の具体的内容

- ・組合員アンケートでのハラスメントの実態把握

2010 9

2

2

- ・相談窓口の設置

1 2

- ・組合役員と組合員との日常の対話集会の開催

- ・労使「働きがい」推進委員会での労使協議

2

1

1. 組織概要

62,196	2011	2		40
		80	UI	
2000	4			2 27

2. ハラスメントの発生状況等

・ ハラスメントに関する実態調査の結果

				2010		
2010			11.8	6.9		
					75.7	61.7
		9.2	14.8		11.8	6.2
		47.4	33.3			
	70.8	74.1			66.3	61.1
48.8	57.4					
70.0	59.3		27.5	37.0		16.6
17.2				47.4	35.0	
39.4	57.1					

・ ハラスメントの当事者・行為

・ 「職場の人間関係」が理由の離職多い

					2009
				1	
24.5			19.1	2	
		17.5	12.9		
			7.8	9.7	

3. ハラスメント発生の背景・原因と考えられるもの

- ・利用者やその家族からのハラスメントの場合

- (1)

- (2)

- (3)

- (4)

- ・職員間でのハラスメントの場合

- (1)

- (2)

4. ハラスメント対策導入の経緯・意義

UI

5. ハラスメント対策の具体的内容

- ・相談窓口（組合員専用フリーダイヤル）の設置

10

- ・ハラスメントに関する組合員を対象とした実態調査の実施

2010

- ・分会向けのハラスメント対策に関する研修の開催

・ハラスメントに関する労使協定締結の推進

2010

2010

40

12

・パワーハラスメントの定義

6. 今後の課題

・ハラスメントに関する労使協定の実際の運用

・介護サービス利用者のマナー向上

7. 行政等への要望

・パワハラ・モラハラを規制する法律の制定

・企業経営へのリスクである点の啓発

3. ハラスメント発生の背景・原因と考えられるもの

- ・介護業界の慢性的な人手不足

1

4. ハラスメント対策導入の経緯・意義

- ・組合本部の指導

- ・相談先の明確化の必要性

5. ハラスメント対策の具体的内容

- ・会社側とハラスメントに関する労使協定を締結

UI

2009 11

UI

- ・組合の要求により会社側が「ハラスメントに関する規程」を導入

2010 4

3

1

・ 事業所の管理者対象のハラスメント研修の実施

YB

1

30 1

・ パワーハラスメントの定義

YB

6. ハラスメント対策の効果

・ 協定締結、規程導入後のハラスメントの顕在化

2

1

7. 今後の課題

・ 組合ベースでの管理職教育・研修の実施

・ 職員間のコミュニケーション

- ・ サービス利用者等に対する啓発

8. 行政等への要望

- ・ サービス利用者等に対するハラスメント禁止の説明