

職場いじめ・いやがらせの企業内解決に向けて

一 東京都の労働相談から考える

2011. 10. 18

金子

1 労働問題の社会化—労働問題は社会を映す鏡

— 外国人労働、派遣労働、非正規雇用そしてセクハラ、パワハラ

2 労働相談の変遷

(1) 誰が相談にやってくるのか

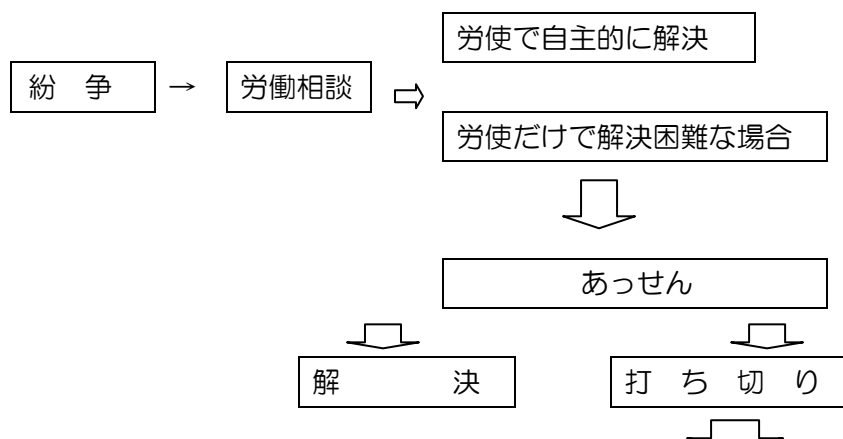
- ① 「使用者」から「労働者」へのシフト
- ② 男性中心から女性も、そして若者の相談が・・・
- ③ 正社員から非正規に（雇用形態の分からない人たちも）

(2) 相談内容はどのように変化したのか

- ① 「集団的労使関係」から「個別的労使関係」に
- ② 「利益紛争」から「権利紛争」へ

3 個別的労使紛争—“あっせん”をめぐる動き

(1) 東京都のあっせんシステム



(2) 法律相談から企業内の解決支援へ

4 職場内解決がなぜ望まれるのか

(1) 権利紛争の解決

- ① 人権侵害をどうやって回復するのか
- ② 予防が最大の対策
- ③ 迅速・適切な対応が効果的

(2) 従来は職場内で解決されてきた問題

- ①上司や人事の適切な対応
- ②労働組合の苦情処理機能

(3) 新たな解決手法の必要性

- ①苦情処理ルールの確立
- ②苦情処理機能としての相談窓口などの苦情処システム
- ③解決手法（通知、調整、調停、調査）