

仕事

働くってなんだろう



西宮市

あなたにとって仕事の 意味を教えてください

大人はみんな、とくに何も考えず、毎日、フツウに働いているように見える。
フツウ過ぎるくらいにフツウに。
とにかく、現代を生きる私たちは、どのような形であれ働いてお金を受け
取らなければ生きてはいけない。

「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき
ものでなければならない」から始まる労働基準法が、働く人の強い味方に
なってくれるはず。正社員だけではなく、派遣スタッフも、契約社員も、
パートタイマーも、アルバイトも、全員が労働者。

けれども、労働の現場からは、「ワーキングプア」「名ばかり管理職」「パワー・
ハラスメント」「ブラック企業」といった、今までに聞いたことのない言葉が
その暴力的な実態とともに次々と出現してくる。
だから「人たるに値する生活を営むための必要を充たす」ことができない
ほどに働く必要はないということを、自分も、自分の大切な人にも覚えて
おいてもらわないと困ったことになってしまう。

1 2

そんなことから、「働くってスバラシイ!」とばかりは言えない。けれど、自分
なりに働くことで広がる世界、手に入れることのできる自由はきつとある。



Q あなたにとって仕事の意味を教えてください

「動くって、まずは我慢することだと思う」

最近出会う人がやさしい人ばかりなので、動いてよかった。
エネルギーに溢れていて、自分のペースをもっているから、
私も何かできそうな気がする。

A・Hさん 24歳

「ニートによる引きこもり雇用支援事業」
(2009～2011年度／行政によるNPO委託事業)に参加。まだ就職には至っていないが、少しずつ社会に馴染んでいる実感がある。今は、ハローワーク「わかもの支援窓口」、居場所(NPO青少年自立支援施設)、ボランティアで助産院に通っている。

■「就労支援」のあと、派遣登録してアルバイト

倉庫で一日中、服を梱包して運ぶ仕事をしました。冬服だったので重くて筋肉痛になってしまいました。大企業なので規模が大きくて、派遣は20～30人もいました。

最近是和菓子工場で、朝10時から夕方5時まで延々と桜餅に葉っぱを付ける仕事でした。早くしないと出荷に間に合わないし、食べ物なのできれいにしないといけないし。正社員10人くらいに派遣3人。少人数だから目立つし。倉庫では3時にも休憩があったけれど、和菓子工場はお昼1時間だけ、厳しかったです。

■なんで引きこもっているのが、自分でもわからなかった

高一の夏休み明けから高校に行かなくなって二年生の春に中退。理由はわかりません。イジメにあつて辛かったわけでもなく、なんとなく。その後、通信高校に籍を置いたけれど行かなかったため、20歳のときに辞めました。小中学校では優等生のふりをして、羽目を外さず勉強して、進学高校に入学したけれど目標が見えなくて。漠然と生きていたから、目標を探す意欲もなかった。自分の意思がなかったんだと思う。

所属がなくなった20歳のとき、近所にクッキーを詰める短期パートに行きました。正社員の男性1人に、パート10人全員女性。人に慣れていないこともあって、とげとげした空気がきつくて1週間で辞めました。

それから、TVばかり観て過ごしていたら、こんなに時間が経っていた、という感じです。お母さんは乳児院の職員として働き続けていて、仕事も大変なのに私のために疲れを倍増させていると思うし。お父さんは単身赴任。四歳上の姉も引きこもっていたけれど、いまは働いて一人暮らしをしています。



■ちょっと前向きになれている

最近までクッキーの挫折を引きずっていたけれど、自分についての評価は、他人のほうがいいので、自分が思っているよりはましなのかもしれない。雰囲気が悪くなるのが嫌だから、仲良くしなければと気をつかう性格だけど、そんなに仲良くしようと思わなくていいかなと思うようになった。

動いている社会の輪があって、眺めているだけだったけれど、今は間から覗いていて入っていきそうな気がする。引きこもっていた4年間には、こんなに動いたり、人と会ったりすることが想像できませんでした。

ハローワークの担当の人と、そろそろ応募してみようかと思っています。小学校の給食や福祉施設の食堂の調理補助がイメージできるので。コミュニケーションは下手だけど、働くなら人と関わりがある仕事がいいなと思っています。

3

4

■仕事はしたいとずっと思っている

子どものころ、友だちの家に遊びに行つて、専業主婦のお母さんがいると羨ましかったけれど、自分は専業主婦というより結婚がイメージできないし、働くほうがイメージできる。

食べることが好きなので、料理を仕事にしたいけれど、TVで「料理人は段取りができる人」と言っていたので向いていないかも。考えたら、人に振る舞うことには興味がない。

いま週一で助産院に行つて雑用をさせてもらっています。最初は、赤ちゃんが泣くとうるたえていたけれど、助産婦さんが「悲壮そうやね。お腹すいて駄々をこねているだけやから、そんなに気にしないでいいよ」とお母さんに言っているのを聞いて、緊張しなくなりました。

助産院に来る人たちに「向いてるよ」と言われるので、助産師の資格を取る勉強をしようかと思つたりしている。でも、助産師も料理人も人を使う仕事なので、自分にはそこが欠けていると思うので自信がない。



Q あなたにとって仕事の意味を教えてください

「仕事とは、社会とつながる、世界が広がる、じゃないかな。通り一遍ですけど」

人間関係が好きじゃないのに、人間の嫌なところをみてしまう仕事を選んでいる。仕事という枠があるからできるんだと思う。

3.11の後、被災地に行って、悲哀の深さに圧倒される経験をした。

全国から駆け付けた社員と役職に関係なく頑張ったことが大きな転機になった。

T・Mさん 36歳

葬儀会社に入社5年目。今も覚えているのはハローワークの面接のレクチャー通りではなかったこと。

「志望動機を話す」ってあるけれど、「こういう点が大変です」という仕事の難しさばかりを聞きました。

■お金のためと割り切れない仕事

今、担当者です。お客さんの話を聞いて、式の内容を決めてもらい、発注します。情報の共有がきちんとできないと難しい仕事です。

入社当時はあまりに仕事ができず、3日で辞めると思われていたようです。残存率の非常に低い職場です。明るいい人が多いですけど、職人気質の強い職場ですから閉鎖的なところもあって、きっちり仕事をするか、辛いことも丁寧にすると、人柄が確認できるまでは何も教えてくれない。この見習の期間が一番しんどかった。

今は職場のみんなと普通に話せますし、多少悪く言われても平気になりましたし、不規則な働き方なので仮眠もとれるようになりました。職場で普通に呼吸ができるのに2年かかりましたね。

奉仕の精神が必要不可欠で、どういうお別れの仕方をしたら遺族がリスタートをきれるのか、良い式だったと言ってもらえるのか、難しい部分です、亡くなった方のためにがんばろうと思います。

■納得がいけないと進めない性格だから、多分に時間がかかりました

バイトは少ししましたが、18歳から実質10年くらいは働いていません。その間、祖母と祖父の病院の付き添いと見送りや、病気になった親戚を自宅で看ることになったり、家族の事情がいろいろありました。そのころ、川べりでアンパン食ったら涙がぼろぼろ出てきて。よほど疲れていたんだと思う。

病気に関する情報収集をして治療にかかわり、自分にも生産的なことができるという自信ができた。その半面、何もしていない自分に気づいたことが、いまに繋がっている。

働こうと思ったきっかけは、いつまでも親はいないということもあるけれど、自分自身の成長ということも絶対ある。「単純労働ではない熟練できる仕事」と、自分の方向へ結論を出しました。

■仕事中心の生活だけれど、それでもいいかな

会社に忠義を尽くしたら報われたのは以前の話。しんどい中で働き続けるには、働いていること自体にやりがいを見出すしかない。世界が広がらないより広がったほうが人生は楽しいし、充実していると言えるのではないかなあ。

世の中は効率的に動いていて自分の入る余地はないと思っていたけど、意外に非効率的だった。働くことを躊躇している人には、世の中は思うほど生産的ではないから入れる隙はあると伝えたい。切り開くのは能力だけではない、運や出会いだと思う。この分野でない、こうならなければと理想にこだわるあまり、現実に関わりに出会う面白さを棄てることはない。選んだ仕事なりの面白さはある。

あとはキレそうなときにどれだけ我慢ができるか。上司と仕事以外で揉めたことがありました。彼とは折り合えなかったけれど、優れた面もある人だったし、こんな理不尽なことが起こるんだと勉強になりました。何度も辞めようと思ったけれど、担当者になって式をしてみたい夢があったから、踏みとどまることができた。

定年のころには、若い人に昔話をしているようになればいいなあ、70歳くらいで、働いていたら楽しいじゃないですか。

5 6



立ち上がったからこそ手にした「勝利和解」

国連は私たちを温かく迎え入れ、大きな自信をくれました

Q あなたにとって仕事の意味を教えてください

「家が貧しかったので、働かないという選択はなく、早く自立したかった」

白藤 栄子 (住友電工男女賃金差別訴訟の原告)

真面目に働けば、いろんな仕事を経験し昇進して昇給もすると思っていたから、入社して女性の状況を見てすごくショックでした。

20年以上たっても入社時と同じ仕事の毎日。上司にはやりがいのある仕事をしたい、昇進させてほしいと要求しても、申し送りさえされず、上司が代わるたびに同じことを言わなければなりません。同期同学歴の男性が直属の課長で来たときは、私も機会さえ与えられていればと悔しい思いをする、そんな悶々とした日々でした。

1994年NYの国連女性差別撤廃委員会(GEDAW)に直訴したことが裁判のきっかけです。政府が女性差別撤廃条約の進捗状況に関するレポートを提出するのに対し、民間が出すカウンターレポートに私たちの状況も入れてもらいました。そのときに「ロビー活動をしたら」とアドバイス

を受け、ちょうど全日空の国際線開通記念の格安チケットが出たので、NY国連に行こうと。国連では私たちの訴えは理解され、大きな自信につながりました。

マスコミは「草の根の女性が国連に直訴」と大きく報じました。マスコミで働く女性が自分たちの差別的な待遇と重ね合わせ好意的に扱ってくれたのです。それまで動かなかった会社も「帰ってきたら、君にはこの仕事をしてもらう」と反応しました。

和解条件により、管理職になりました。会社は裁判の影響を薄める意図もあったのでしょうか、私たち原告以外にも6人の女性を昇格しましたが、それはむしろ嬉しいことでした。管理職になって一番感じるのは、会議の内容、情報量がまったくちがうことでした。会社は一部の管理職と多くの一般社員という枠があって、非常に差別的な組織です。女性の管理職は少ないからそれなりの苦労はあるけれど、新たな問題が見えてくると思います。

今は社会が変わり、同じ職場に異なる雇用形態の人がたくさん働くことで分断されてしまっています。会社は建前では男女平等ですが、実際に女性の状況はまだ改善されていません。

Q あなたにとって仕事の意味を教えてください

「仕事が好きだった。もっと仕事をさせてくださいと事あるごとに口にしました」

石田 絹子 (住友化学男女賃金差別訴訟の原告)

「営業を担当したい」、入社28年目、希望を発言する自信をもてるようになっていました。上司は「そんなに面白いものじゃないよ」と一言。その後チャレンジ制度が導入され、毎年「営業を担当したい」と記入しましたが、無視され続けました。

入社時と同じ部署で定年を迎える女性は少なくありません。私も41年5ヵ月アクリル樹脂シートのデリバリー業務担当でした。受注、出荷、代金回収までの商品とお金の流れを処理します。営業窓口なので、大きな仕事につながるか迷がすか、ここでの電話対応次第です。一人1日約100件の電話対応と伝票処理。注文件数は多く、全社の3分の1を占めています。以前は男性の業務でしたが、女性の業務になると低い評価に留まります。

出産後、一日も早く復帰したくて、子どもの預け先を募集するチラシを近所の電信柱に張りまし

た。生後6週間の子どもの預け、意気揚々と出勤しました。「私を待っている仲間が、職場がある。そしてお客さんがいる」。結婚、出産後の復帰は社内第一号でした。

入社15年、上司への年賀状にも「もっと仕事をさせてください」と書きました。私の仕事への意欲が周知されて数年後、営業の仕事が与えられ、出張もするようになりました。女性営業職第一号です。生産現場を見て視野が広がり、仕事の面白さを再認識しましたが、自分の存在価値を実感するほど、怒りと無力感、羨望にさいなまれることになりました。得意先6社を持ち男性と同様の営業なのに、デリバリー業務と兼任の「営業補助」…。

同期同学歴の男性は全員が管理職、女性は男性の半分の賃金、それ以上に会議には呼ばれず期待もされず、教育の対象外、差別的な扱いに大きく傷つきました。

和解のおり裁判官は、1ヵ月後に定年退職を控える私を「将来に向けての象徴的な意味でも、退職日付けでもいいから、管理職にしませんか」と、会社に強く推してくれましたが、私の昇格は実現しませんでした。

7 8

住友系三社（住友電工・住友化学・住友金属）男女賃金差別裁判

概要

1995年、住友系三社の女性社員9人は、それぞれが勤務する会社を「男女差別」で提訴した。

男性は上司の推薦で職転換試験を受け管理職に昇進する一方、女性は入社時のまま固定され、配置・研修・昇格・昇進において差別待遇が続いた。男性と同様の仕事を担当しても「補助」扱いの上、同期の男性とは最大で年収約300万円の差があった。上司や組合には是正を訴えたが、「能力評価の結果」「我が社に男女差別はない」と取り合わなかった。

労働省婦人少年室(当時)へ調停を申し入れたが、「住友化学」は会社が調停拒否、全国初の調停が成立した「住友金属」は決裂。「住友電工」は門前払い(採用区分が異なるとの理由で調停不開始とされたことで、国をも相手に提訴した)されたことから裁判に至った。

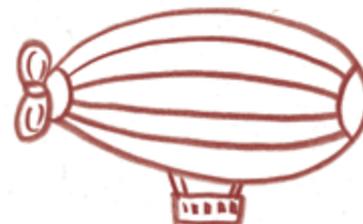
会社側は「採用区分がちがう」と主張したが、大阪高裁において、2003年「住友電工」が会社及び国と和解成立、2004年「住友化学」、2006年「住友金属」も和解成立。

和解勧告では、「男女が共に力を合わせて発展させていける社会こそが真に求められている平等社会であることが、既に世界の共通認識となっている」とし、根強く残る性別役割分担意識が男女平等の達成の障害となっている現実を指摘した。

主な和解内容は、会社に対して「コース別雇用管理が実質的な性別による雇用管理にならないように労使協議による取組みの継続」「原告の昇格」「解決金の支払い」。国に対して「コース別雇用管理が実質的に性別にならないよう、調停の積極的かつ適正な運用に努めること」などであった。

原告、弁護士、WWN(ワーキングウィメンズネットワーク/裁判のサポートを契機に設立)が中心となり、解決金を元に、職場の性別差別撤廃を裁判で実現しようとする女性の援助を目的とする「働く女性の平等への挑戦・裁判基金」を設立した。

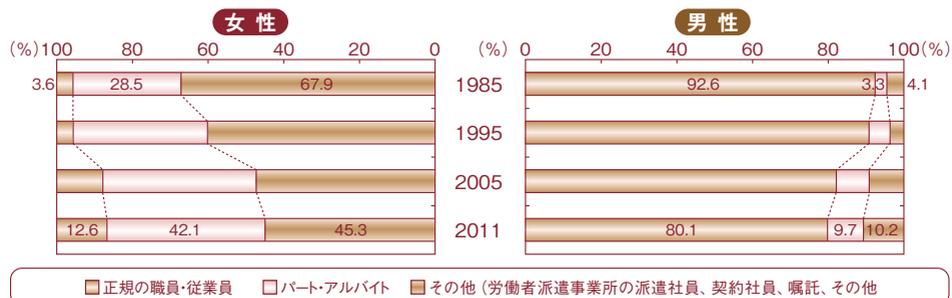




働く女性と若者の現状

グラフ1

増加する非正規、女性の54.7%は非正規
〔雇用形態別に見た役員を除く雇用者の構成割合の推移〕



正規で働く女性は、1985年67.9%から2011年45.3%に減少している。非正規で働く女性は、1985年32.1%から2011年54.7%に増加し、2割強が正規から非正規へ移行している。一方男性は、正規をみると1985年92.6%から

2011年80.1%に減少。非正規は1985年7.4%から2011年19.9%に増加し、1割強が正規から非正規へ移行している。男女ともに非正規雇用は増加しているが、女性の非正規率は男性に比して著しい。

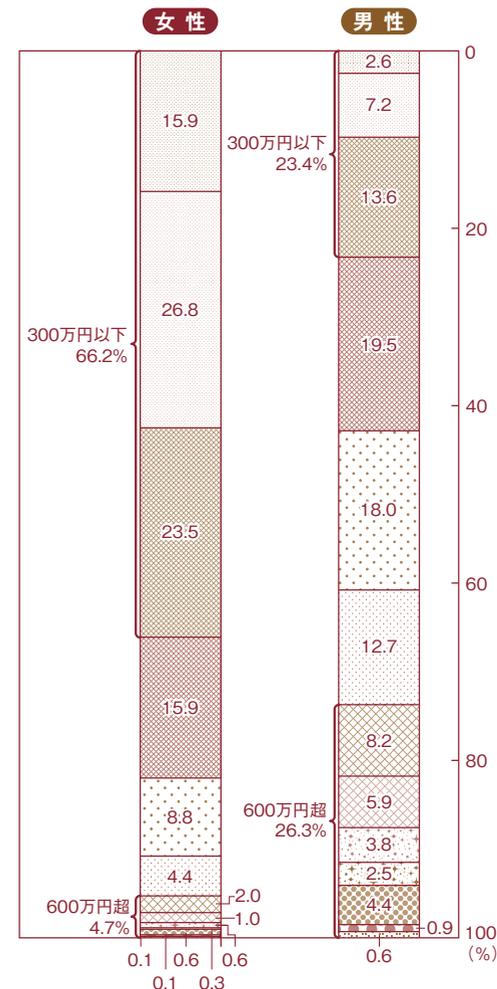
9

グラフ3

働く女性の3分の2は所得300万円以下
〔給与階級別給与所得者の構成割合 (2010年)〕

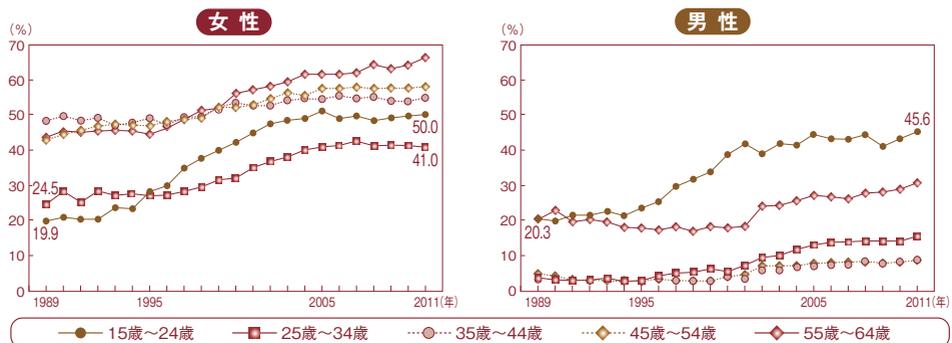
働く女性の55歳以上の3人に2人、それ以外の年齢層の2人に1人が非正規雇用者(グラフ2)であることから推測できるように、男女の所得には大きな差がある。

給与所得者のうち300万円以下に注目すると、女性は66.2%であり、正規で働く女性も300万円以下の所得であることがわかる。600万円超では、男性26.3%に対し、女性4.7%に過ぎない。



グラフ2

若年層男女の非正規率は倍増
〔年齢階級別非正規雇用比率の推移〕



15~24歳の男女と25~34歳の女性の非正規率は、他の年齢層より際立って増加している。男性の非正規化が社会問題になっているが、若年層

の男性以外の非正規率の上昇は小さく、女性の非正規化がより深刻なことがわかる。

若者の働く場

若者の雇用の劣化は、経済的な問題にとどまらず、生きる力さえも削がれる事態をもたらしています

いつの時代も、年長世代は「今どきの若者」を理解しようとし、同時に批判してきました。近頃では、彼女たち・彼らの仕事をめぐって、若者の労働環境が悪化している、という見方や、すぐに仕事をやめる軟弱な若者が増えている、という批判の両方がきかれます。現在日本社会で起こっていることは、いったいどちらなのでしょう。

若者の雇用の状況を90年代と2000年代で比較すると、中卒・高卒で正社員として働ける場が大きく失われ、収入も下がっています。正社員職が大幅に減少したのは、男性では建設や電気工事などの労務系、女性では事務系の仕事でした。失われた正社員職は、その多くが非正社員の仕事に置き換えられてしまいました。一方、中卒・高卒に比べて正社員の減少は緩やかだった短大・大卒に関しては、条件のよい大企業の事務・専門技術・販売職の雇用が男性の間で減少し、給与が低めで労働時間が長い中小企業のサービス職の比重が男女ともに高くなったと分析されています*1。

このような若者の雇用の劣化を親世代が十分に理解していないと、「まじめにとりくんでいないから就職できない」、「簡単に仕事を辞めて我慢が足りない」と、的外れなプレッシャーを子世代に与えてしまいます。親世代と子世代の間に労働観をめぐる葛藤が生じたとき、家族の理解を得られずとも、若者は厳しい労働市場の中で自分の働き方を模索していく必要があります。

若者の雇用の劣化は、経済的な問題にとどまらず、生きる力さえも削がれる事態をもたらしています。きつくて低賃金の仕事が多い日雇いの仕事であっても、過酷な肉体労働を通じて仕事への誇りをもてた時代は終わり、ネットカフェで寝泊まりする若者が従事する今日の日雇派遣は、とりかえ可能な労働力としてごく単純な作業しか与えられず、何の技能も身につかない。そんな仕事と失業の繰り返しは、若者に「あきらめにも似たひ弱さ」をもたらすと指摘されています*2。

また、育児と仕事の両立は、若い世代にとって依

然として未解決の課題です。出産後に仕事を継続した女性は最近でも4割、非正規雇用に就いていた人に限るとわずか2割にとどまります*3。女性が就業を継続できる環境はまだ未整備です。

こうした根強い出産退職の傾向は、若い女性の「主婦志向」の表れと言えるかもしれません。フリーター女性への聞き取り調査によれば、学力不足、不登校の経験、中卒や高校中退など、教育制度を通じた不利の積み重ねによって、正社員で就職するといった仕事による達成のハードルはより高くなり、結果として結婚への強い期待をもつようになるというのです*4。そうだとすれば、若者にみられる主婦志向は、教育制度、若者の労働政策、育児と仕事の両立支援の失敗の帰結なのかもしれません。

では、華やかとはいえなくとも、そこそこ幸せで安定した暮らしが、多くの若者に手の届かないものになっているとしたら、どうしたらいいのでしょうか。

まず、自分の状況をましなものにしていくために物を言っていかなければなりません。信頼できる労働組合の門を叩くのもよいかもしれません。既にそこそこの幸せと安定を享受している人が、声を挙げた若者の状況を理解し、尊重し、協力していくことも大切です。

もう一つ、そこそこの安定を支えるのが社会保障ですが、ここでも、増加する非正社員には機能していない現状があります。雇われて働く人を対象とした厚生年金や健康保険は、いまだに正社員を前提として作られた制度のままで、パートやアルバイトは加入すら限定されています。失業や職業訓練のための制度（雇用保険と求職者支援制度）はまだ小規模です。

働く世代の社会保障の充実を求めることは、過大な要求ではありません。若者の働く場の劣化に対し、若者とともに私たちができることは、たくさんあるはず。



田宮遊子（神戸学院大学経済学部教員）

社会保障論、ジェンダー論が専門。ジェンダー視点による社会政策の歴史的、比較制度論的検討が主な研究分野。研究業績：「年金権の国際比較からみた貧困とケア労働」（「労働再審6 労働と生存権」大月書店2012所収）ほか。

- *1 太田聡一2010年「若年者就業の経済学」日本経済新聞出版社
- *2 沖野充彦2007年「労働社会の変容—流動的労働形態のたどり着く先」金ヶ崎支援機構・大阪市立大学大学院想像都市研究科「若年不安定就労・不安定住居者への聞き取り調査」報告書—「若年ホームレス生活者」への支援の模索」なお、2012年10月より日雇派遣は原則禁止されている。
- *3 厚生労働省2012年「第9回（2010年）21世紀成年者縦断調査」
- *4 内田龍史2005年「ジェンダー・就労・再生産：社会的に不利な立場に置かれたフリーター女性の語りから」部落解放・人権研究所編「排除される若者たち：フリーターと不平等の再生産」解放出版社



用語解説

働く人の権利について

■労働基準法

憲法第27条2項「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」を受けて労働に関する規制等を定め、1947年に制定された。労働三法(労働組合法、労働関係調整法、労働基準法)の一つ。

第1章第1条「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」から始まる。第2章「労働契約」では、どのような雇用形態でも、法律で決められた基準に達していない労働条件は無効(13条)としており、契約期間等(14条)、労働条件の明示(15条)、賠償予定の禁止(16条)、前借金相殺の禁止(17条)、任意以外の強制貯金の制限(18条)、解雇制限(19条)、解雇の予告(20・21条)、退職時等の証明(22条)などを定めている。

また、継続して6ヵ月、勤務日の8割以上働いた労働者は、休日以外に10日の有給休暇がある(39条)。働きながら女性が安心して子どもを生むことができる環境をつくるため、産前産後休業、育児時間、生理休業(64・65・66・67・68条)についても定めている。

*厚生労働省管轄の労働問題に関するあらゆる相談(専門相談員による面談・電話相談)は…

西宮総合労働相談コーナー：0798-26-3733

■雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下、均等法)

事業主が、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、定年・労働契約の更新など、雇用管理全般において、性別を理由とする差別を禁止する法律。妊娠・出産等を理由に女性に対する不利益な扱いも禁止(9条)している。

■ディーセント・ワーク

「働きがいのある人間らしい仕事」の意味。人間らしい生活を継続的に営める労働条件(労働時間、賃金、休日、労働内容など)と、それを保障する条件(結社の自由、団体交渉権、失業保険、十分な雇用、雇用差別の廃止、最低賃金など)が確保された場合にディーセント・ワークが実現されたといえる。

また、実現には、(1)雇用の促進、(2)社会的保護の方策の展開及び強化、(3)社会対話の促進、(4)労働における基本的原則及び権利の尊重、促進及び実現の4つの戦略的目標を通して実現されると位置付けられている。男女平等及び非差別は、これらの目標において横断的な課題とされている。

13

14

■ペイ・エクイティ

「同一価値労働同一賃金」の意味。同じ仕事ではなくても同一価値の労働には同一賃金を支払うべきという趣旨。女性職が男性職より不当に低く評価される現状を改善するために提起された。例えば、女性に多い「看護師」と男性に多い「トラック運転手」を技能、努力、責任、作業条件などについて評価し比較することで、女性の労働を正当に評価する。カナダのオンタリオ州では、1987年「ペイ・エクイティ法」が制定され、企業に男女の賃金格差解消を義務付けている。

■ポジティブ・アクション

「積極的改善措置」の意味。現在不利益を被っている集団(女性や人種的マイノリティなど)に対し、一定の範囲の機会提供などにより、差別を是正する目的の措置。

厚生労働省では、ポジティブ・アクションの認知度を高めるため、企業のトップをメンバーに「女性の活躍推進協議会」を開催し、委員が所属する企業では「ポジティブ・アクション宣言」を発表している。そのほか、積極的に推進している企業に対し「均等・両立推進企業表彰」を実施している。また、男女共同参画基本計画(第三次)では、2020年までに指導的地位に占める女性割合を30%にするという目標を掲げている。

■セクシュアル・ハラスメント

「性的な嫌がらせ」の意味。被害者に女性が多いことから男性から女性に対する行為とされていたが、2007年施行の改正均等法では、男性に対する行為にも適用される。個人的な問題ではなく、雇用における性差別の一形態であるという理解が定着し、企業責任が問われる。(均等法11条)

■パワー・ハラスメント

職場でのいじめやハラスメントが社会問題化していることから、厚生労働省は「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」と定義し、*暴行「身体的な攻撃」 *暴言「精神的な攻撃」 *無視「人間関係からの切り離し」 *実行不可能な仕事の強制「過大な要求」 *能力とかけ離れた難易度の低い仕事を命じる「過小な要求」 *私的なことに過度に立ち入る「個の侵害」など6つに分類した。今後、実態調査を実施するとしている。

1993年スウェーデンの「職場での虐待に関する規則」を始めとし、ヨーロッパでは法制化が進み、2002年フランスでも「労使関係近代化法」が公布されている。

※資料出所：男女共同参画白書 H24年版／厚生労働白書 H24年版／厚生労働省HP／内閣府HP／女性問題キーワード111／情報誌ウェブ5



ウェーブの相談窓口

■しごととサポートウェーブにきました(ハローワーク西宮の出先機関です)

女性の就職支援ナビゲーター・職業相談員による就職サポートを行っています

♥子育て中の女性などの就職支援

♥職業相談

♥仕事紹介

♥パソコンによる全国の求人情報の閲覧と印刷

利用時間：月～金 9:00～17:00

予約不要／直接お越しください

プレラにしのみや4F

電話 0798-68-1021

FAX 0798-68-1023

■女性のためのチャレンジ相談(保育付き)

女性のキャリアコンサルタントによるチャレンジ支援を行っています

♥再就職・起業・地域貢献などの実現に向けたアドバイス

♥ニーズに応じた支援施設の紹介

面接相談 要予約／一人1回につき50分

日程 チラシ、HP、ウェーブ窓口にお問い合わせください

■女性のための相談室

電話相談 0798-64-9499 月・木／10:00～16:00／一人40分程度

面接相談 要予約／火・水・土／10:00～15:00／一人1回につき50分

法律相談 要予約／第3金／14:00～17:00／一人30分

※チャレンジ相談・面接相談・法律相談予約 0798-64-9498(月～土／9:00～17:15)

ウェーブの図書・資料コーナー

男女共同参画に関する情報を収集し、提供しています

貸出：月～土 10:00～17:15

図書・雑誌…5冊2週間／ビデオ・DVD…1本1週間

仕事

働くってなんだろう

発行：西宮市男女共同参画センター ウェーブ
〒663-8204 西宮市高松町4-8 プレラにしのみや4F

TEL.0798-64-9495 FAX.0798-64-9496

<http://www.nishi.or.jp/homepage/wave/>

発行日：平成25(2013)年3月
イラスト：宮武小鈴

