

安全・衛生 — じゃーなる Journal

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル5F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者 木下真一

205号

2024年11月



脱ハラスメントの実現のためにも

組織内に「心理的安全性 psychological safety」はありますか？

「こんなこと言ったら怒られるだろうか？」「こんな提案したら笑われるだろうか？」

アメリカのGoogle社が自社の生産性向上のために調査する過程で、効率よく生産性の高いチームに共通するものであると発見し、発表したことで注目を集めるようになりました。多様な人々で構成される組織は、助け合うことで各自が貢献しているという認識を持つことができ、絆が生まれて安心感を築くことができます。

具体的には、職場で誰に何を言っても、どのように指摘しても、拒絶されることなく、罰せられる心配もない状態のことをいいます。極端に言えば、組織の伝統や習慣を否定して、従来の関係を損なうような発言であっても、その組織内で拒否されず、評価が下がらない環境を作ることとも言われています。「仲良しこよしの職場」で互いに空気を

読み合って表面的に上手くいっている関係ではなく、積極的な議論が行われ、ある意味で妥協を許さない職場かもしれません。「空気を読む」ことが求められる日本には、足りない要素かもしれません。

では、このような職場づくりにはどのようなことが具体的に必要になってくるのでしょうか。どの職場・会社においても心理的負担のある業務を担っていますから、チーム内での心理的安全性はとても大切です。まず、部下・後輩を持つ立場の人は、注意をしたり、指導する場面があるはずで、それぞれ、得意・不得意があるわけですから、不適切な対応をしている場合はきちんと注意をしなければなりません。そうでない場合も日頃から業務上の指示や指導が必要となりますが、部下を傷つけないから注意しないということは、決してよくありません。パワーハラスメントと言われるのを怖がるのではなく、適切に職責を果たすように必要な指導はしなければなりません。ハラスメントの加害者にならないために知識



を深めることが必要です。

心理的安全性の高い組織を作るにあたって、「ぬるま湯の組織・居心地の良いだけの組織」にさせないためにも、チーム全体で「組織の使命や目的」を共有することは、非常に重要です。心理的安全性につながるチームの目的やビジョンは、個人にとって「面白いのか」「自らやりたいか」「ワクワクするか」「達成感や自己効力感・有能感を味わえるか」ということが大切で、さらに「組織のために言わないといけない！という強い意志を持てるか」も大きな鍵を握っているとされています。自分の発言に対する当事者意識と責任感「組織と自分が共通でやりたいことをやっている」という強い意識があり、組織と個人のベクトルが一致してこそ作られるものです。日本の企業・組織では、長年蓄積されてきた見えないルールや暗黙の規律が存在することが多くあります。明文化されていないルールは新しいメンバーにとっては「地雷」のようなものであり、かえって心理的安全性を低くしてしまいます。

創造性や生産性が高く、心理的安全性を保っているチームを作るためには、職場のルールを全員で共通認識できるように明文化し、一定の規律の中であれば自由に発言・行動しても大丈夫であるという意識を作ることが、会社・組織だけではなく、上司・先輩・リーダーとしても必要となってきます。具体例として、①直接、話ができる親しみやすい言動をとる、②自分が持っている知識の限界を認める、③参加を促す、④失敗は学習するチャンスであることを強調する、⑤自分もよく間違えることを積極的に示す、⑥具体的ですぐに行動に移せる言葉を使う、⑦ルールを超えた行動には、その責任をメンバーにとらせる、などがあります。ただ、ルールを守れなかった場合でもチームの雰囲気が悪くならないよう、若干の遊び心を取り入れることも必要です。

【心理的安全性については、今後も取り上げる予定をしています】



11月は「過労死等防止啓発月間」

休日の仕事連絡がストレスに

先日のNHKの📺ニュースでこの話題が取り上げられていました。11月が厚生労働省の推進する「過労死等防止啓発月間」に因んでの報道でした。会員組織の皆さんの職場では、この問題についてどのような状況にあるでしょうか。

ニュースでは、街角インタビューを紹介していましたが、ほとんどの人は「休日に上司などから業務連絡が電話やメールでくると、休んだ気持ちにならない」との回答をしていました。ある知事の報道では、「日曜日、翌日の為にやるべき業務の連絡が大量に来る」など社会問題にもなり得る内容のものでした。「昭和世代」と言われる人たちは「24時間戦えますか」時代でしたので、今の時代、頭の切り替えが必要となっています。

自分が必要だと思っても、休みの日に仕事の電話や連絡を受けることを**ストレス**に感じたり、場合によっては労働基準法上の問題も発生する恐れがあることに注意しなければなりません。**労働基準法**第37条「割増賃金」に関して、仮に短時間の電話であったとしても、休みの日に電話対応させた場合は「労働時間」にカウントされ、休日労働としての割増賃金を支払わなかった場合は違法となる可能性があります。また、社員・職員の**心身に影響を与える**おそれがあると言う点においても問題があります。休みの日に仕事の電話やメールをすることは、長時間労働につながるるとともに、レジャーや家族との憩いの時間を一瞬にして壊しかねず、その結果、精神疾患を発症したり過労死や過労自殺といった最悪の事態を引き起こすきっかけにもなり得ます。実際に、過労死や過労自殺の原因で亡くなった人の多くは、業務時間外にも上司からの叱責や取引先からのクレームを受けるなど、精神的な負荷が非常に大きかったという指摘があります。休日の仕事の電話やメールが、社員・職員の人生を左右する一因にもなりうることを頭に入れておく必要があります。

パワハラに該当するおそれもあります。厚生労働省の定義にもあるように、上司が部下に対して緊急性を要しない用件であるにもかかわらず、休みの日に仕事の電話をして、業務を行わせた場合、上司という優越的な関係にもとづいて、部下に適正な範囲を超えて業務を行わせており、このことにより就業環境が害されている場合はパワハラとなるおそれがあります。

問題となる要素を挙げてみます。まず、「緊急性のない電話連絡」は社員・職員の休日の時間を一方的に奪ってしまうため、大変大きなストレスを与えています。「メール・チャット・SNSの返信の強要」も問題です。一日何通なら違法という境界はありませんが、返信を強要した場合には、労基法上の指揮命令下におかれたと捉え、休日労働に該当する可能性があります。さらに、電話に出なかったこと、メールに返信がなかったことを怒るケースは最悪です。休み明けに「社会人なんだから、電話の一本ぐらいかけ直せ」「休日でも返信くらいはできるだろう」などと、上司が怒った場合はパワハラに該当し、返信を強要していることは休日労働として、労基法上の問題とも言えます。

休日に仕事の電話や連絡をする際の注意点もあるようですが、緊急性がどの程度あるのかを理解してもらうことを必要としています。やはり、休日に電話や連絡を行わない手立てを組織内で共有することが必要ではないでしょうか。大前提は「休日の連絡は控える」ことです。連絡をする場合は、「緊急性」が高いことの基準・具体例を示して共通理解をはかり、突然の呼び出しでも共有事項なら対応しやすくなるはずです。また、日常的に業務の効率化をはかり、休日連絡がない仕組みを作ることが大切です。万が一の緊急時に備えて、休日専用の緊急連絡をするためのグループチャットを作成しておけば、必要な人に必要な連絡が届くしくみをつくることができます。

最後は、こうした電話・メールを平気で、してしまう意識を変えることです。人手不足・なり手不足、離職者防止のための管理職への教育・研修の中でこの問題を扱う企業が増加しています。「短時間の電話くらい大丈夫」「社会人・組織人なんだから休日も仕事のことを考えて当然」という人がいます。上司と部下の関係において、部下は上司に連絡をとらないでほしいとは言えません。管理職に対して、部下への休日連絡は控えるべきで、心身に影響を与えて、労働問題に発展することをしっかりと教育する必要があります。

会員組織の労働組合の場合は、このような管理職をしっかりとチェックし、交渉などで指摘することも大切です。組合内部でも休日の業務や会議など全員が一斉に休日ということは難しいでしょうが、同様の問題が発生しないよう具体策を検討する必要があります。



こくみん共済 coop では 自賠責共済を取り扱っています!

自動車損害賠償責任共済

ご契約車両を運転中に、他人にけがをさせたり、死亡させたりした場合の対人賠償事故を補償します。



ご加入車両のほう
ご相談ください

自賠責共済とは?

自動車損害賠償責任法によって、自動車を守るための法律に強制をのき、必ず加入を義務付けられている。加入が義務付けられているため加入は必ずです。

基本料	年額 4,000円
1台別	月額 333円
自動車料	保険料額表に4,000円(1年)～7万円

1台別とは1台の車を1人で運転する場合、自動車料とは別に入会料として1000円を徴収します。自動車料とは別に入会料として1000円を徴収します。自動車料とは別に入会料として1000円を徴収します。

もし、自賠責共済(保険)に加入してない場合

※加入して運行した場合は、



自賠責 免許停止 (追徴金)

+

1台
別の
役使で
する 罰金

貸付バイクをお持ちの方は 特に注意!

自賠責のない貸付・250cc以下のバイクは自動車共済の適用が原則適用され、任意に加入する必要があります。いまだ一歩、加入を促します。



貸付車
貸付バイク

ご加入は個人加入と法人加入の2種類があります。

法人加入は、法人の代表者が加入し、法人の代表者が加入する。法人加入は、法人の代表者が加入し、法人の代表者が加入する。法人加入は、法人の代表者が加入し、法人の代表者が加入する。

こくみん共済 北海道推進本部

〒060-0808 北海道札幌市中央区南一条西五丁目1番1号 共済ビル5階

TEL 011-261-1111 FAX 011-261-1112

E-MAIL info@koku-min.coop



ろうきん ははたらく人なら
どなたでも
ご利用いただけます!!

「ろうきん」ってなに?

ろうきんは、
預金やローンなど、
はたらく人が利用
しやすい商品や
サービスを提供
している **非営利の
金融機関** です!

私でも使えるの?

パート・有期契約・
派遣などの雇用
形態の方ももちろ
ん、生協(コープ)
を利用している方
もご利用いただけ
ます。

お近くのろうきんの
ウェブサイトは
こちらから





2024.10月現在