

Monthly
Company
Magazine

ONDO

月刊 おんど

July 7月
No.526 2021

株式会社
ウチヤ・サーモスタット
UCHIYA THERMOSTAT CO.,LTD.

月刊おんど編集部（総務部）

〒341-0037

埼玉県三郷市高州2-176-1

TEL: 048-955-4181

FAX: 048-956-1310

E-mail: info@uchiya.co.jp

パワハラ防止法への対応

令和3年2月22日

社長 清水 澄人

1. パワハラ防止法の施行

職場での嫌がらせや、いじめ、暴言、暴力などのパワハラ行為、パワハラを起因とした労災認定件数が増加傾向にあり、企業イメージや生産性などにも大きく影響を与えています。厚生労働省は、大企業の場合2020年6月1日から、中小企業の場合は2022年3月31日までの努力義務期間を設けたうえで、2022年4月1日からパワハラ防止法が施行されます。大企業の2020年6月1日の施行時点では、罰則は設けられていませんが、厚生労働大臣が必要だと認めた場合、企業に対して助言や指導、勧告が行われることがあり、この勧告に従わない場合、労働施策総合推進法33条2項に基づいて、パワハラ防止法違反が行使され企業名の公表が行われるのであり、罰則がなくても法令遵守が必要です。

2. 職場におけるパワハラの定義

- 《1》優越的な関係を背景とした言動、
- 《2》業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、
- 《3》労働者の就業環境が害されるもの、

これらの3つの条件が全てそろった場合、パワハラとみなされます。同じ職場で働く者が対象のため、正社員だけではなく、契約社員・派遣社員・パート・アルバイトなど全ての雇用形態の人が該当します。なお、客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲だと判断される適正な業務指示、指導はパワハラにはあたりません。



パワハラによる労災認定と裁判事例

3. 法で定められたパワハラ 6 類型

パワハラ防止法では、下記の 6 類型の行為を代表的なパワハラ行為として定めています。ただし、この 6 類型だけがパワハラにあたるわけではありません。このほかにもパワハラと判断される行為があることを忘れないようにしましょう。

(1) 身体的な攻撃：暴行や傷害など

- 1) 殴打や足蹴りをする
- 2) 髪をひっぱる
- 3) ものを投げつける

<該当しないと考えられる例> 誤ってぶつかる。

(2) 精神的な攻撃：脅迫や名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など

- 1) 相手の人格を否定するような言動
- 2) 侮辱的な言動
- 3) 業務の遂行に関する内容を、長時間にわたり必要以上に激しく叱責する（何度もくり返す）
- 4) 他人のいる場所での威圧的な叱責をくり返し行う
- 5) 本人以外の人間が見ることができるメールなどでの罵倒

<該当しないと考えられる例> 遅刻など社会的ルールを欠いた言動がみられ、再三注意しても改善されない労働者に一定程度強く注意 企業の業務内容や性質に照らして、重大な問題行動を行った労働者に一定程度強く注意。

(3) 人間関係からの切り離し：隔離や仲間はずし、無視など

- 1) 意に沿わない労働者を仕事から外し、長時間別室へ隔離する
- 2) 自宅待機や自宅研修を強制する
- 3) 集団で無視し、職場内で孤立させる
- 4) 職場の親睦会などに特定の労働者を呼ばない

<該当しないと考えられる例> 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復職させるため、一時的に別室で必要な研修を受けさせる。

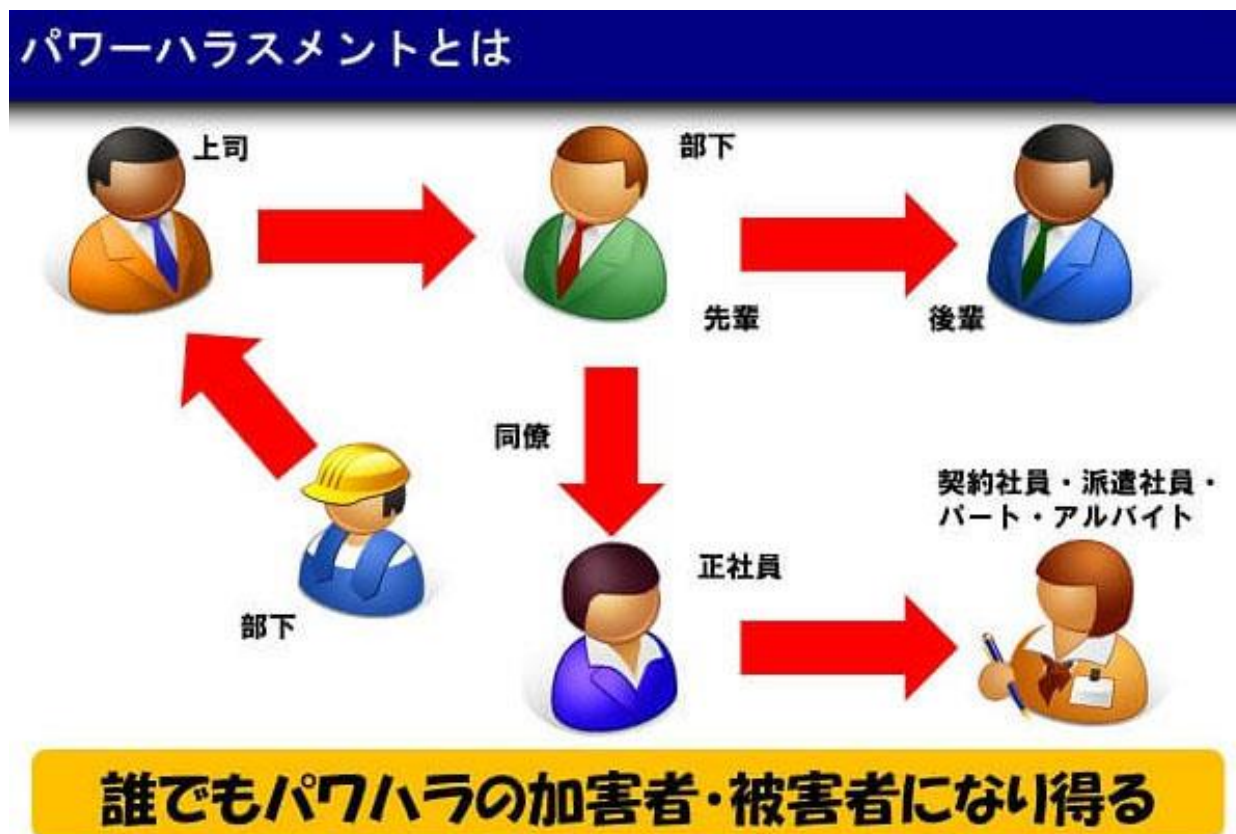
パワハラの未然防止<強者としての認識不足>

職場内での自分の優位性を認識



自分が強者であることを認識して行動

- (4) 過大な要求：業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- 1) 本来の業務に直接関係がない作業を、長時間にわたり肉体的苦痛をともなう過酷な環境下で行わせる
 - 2) 必要な研修などを行わないまま、対応できないレベルの仕事をさせ、完了できなかったことに対して厳しく叱責する
 - 3) 業務と関係のない私的な雑用などを強制的に行わせる
- <該当しないと考えられる例> 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる。
- (5) 過小な要求：道理に反して、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- 1) 労働者を退職させる目的で、誰でもできるような簡単な業務を行わせる
 - 2) 気に入らない労働者に、嫌がらせ目的で仕事を与えない
- <該当しないと考えられる例> 労働者の能力に応じて、一定程度、業務内容や業務量を軽減する。
- (6) 個の侵害：私的なことに過度に立ち入ること
- 1) 職場以外での継続的な監視や私物の写真撮影
 - 2) 個人情報を本人の同意を得ずにほかの労働者に暴露する
 - 3) 有給休暇の取得理由に口をはさみ理由次第で却下する
- <該当しないと考えられる例> 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等をヒアリングする労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得て、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す。



4. 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、まずはパワーハラ防止対策についての企業ポリシーを周知徹底したうえで、相談窓口の設置や外部機関との連携により、労働者が気軽に相談しやすい仕組みをつくる必要があります。また、パワーハラスメントが生じた場合は労働者の心身のケアを行い、謝罪や配置転換など行為者に対する措置を速やかに講じて、再発防止策を実施しなければなりません。これら3つの措置と併せて、パワーハラの相談によって労働者に不利益が出ないことを就業規則などの文書に明記し、周知徹底する必要もあります。また、相談者だけでなく、パワーハラ行為者のプライバシーを守り、相談窓口の担当者に必要な研修を実施しなければなりません。



5. 新たに「SOGI ハラ」「アウティング」

パワーハラ防止法の施行に伴い、新たに「SOGI ハラ」「アウティング」の2つのハラスメントがパワーハラに含まれました。今後、個人の性自認や性的指向に関わるハラスメントについても、企業として防止策やアフターケアを講じることが義務となる。

〈1〉 SOGI ハラ：個人の性的指向や性自認を揶揄・侮蔑する言動

個人の性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとって「SOGI」と呼びます。パワーハラ防止法の施行により、LGBTを始めとした性的マイノリティーの性的指向や性自認（SOGI）を揶揄したり、侮蔑したりする言動に対しても、今後企業は必要な防止策を講じなければなりません。なお、仮に被害者が性的マイノリティーの当事者でない場合でも、個人のSOGIに対する揶揄・侮蔑的言動は「SOGI ハラ」に該当します。

〈2〉 アウティング：個人の性的指向や性自認を許可なく暴露する言動

アウティングとは、個人の性的指向や性自認（SOGI）を本人の同意なく、第三者に暴露

する行為を指します。パワハラ防止法において、SOGIは「機微な個人情報」とされ、許可なく他人に暴露する行為はハラスメントに当たります。まずはSOGIハラやアウティングについての啓発・教育を行い、何がSOGIハラに当たるのか、こういった言動がアウティングなのかを広く従業員に周知徹底しましょう。そのうえで、相談窓口の担当者にLGBTやSOGIについての教育を施し、性的マイノリティーの方が気軽に相談しやすい風土づくりが必要です。

6. パワハラだけでなくセクハラ・マタハラの対策も重要

パワハラ防止法では、パワーハラスメント対策だけでなく、他者への性的な言動を行うセクシャルハラスメント(セクハラ)や、妊娠・出産した従業員に対し否定的な言動を行うマタニティハラスメント(マタハラ)においても、新たな対策措置を義務付けています。厚生労働省の「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」によれば、従業員による相談件数の1位が「パワーハラスメント (32.4%)」、5位が「セクシャルハラスメント (14.5%)」でした。パワハラに限らず、従業員1人ひとりが安心して働ける職場づくりのため、ハラスメントの予防・解決に向けた全社的な取り組みが必要です。

パワハラ未然防止

<パワハラ的主要な背景>

- コミュニケーション不足
- 強者としての認識不足
- 被害者意識
- レッテルに絡めた評価

7. 具体的な対策 (対策として認められる例)

《1》 企業の方針等の明確化とその周知・啓発

就業規則その他の職場におけるサービス規定等を定めた文書で、パワハラを行ってはならない旨の方針を規定。パワハラの内容や発生の原因・背景を労働者に周知・啓発する。社内報、パンフレット、社内ホームページ等の方針を記載し、配布する。労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施する。懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発する。ウチヤでは文章化も行い指導を進めています。

《2》 相談 (苦情を含む) に応じ、適切に対応する必要な体制整備

相談に対応する担当者をあらかじめ定め、相談に対応するための制度を設ける。外部機関に相談への対応を委託する 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、相談窓口の担当者として人事部門とが連携を図る 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応する 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行う。現在整備をウチヤ社内で進めています。

《3》 事後の迅速かつ適切な対応

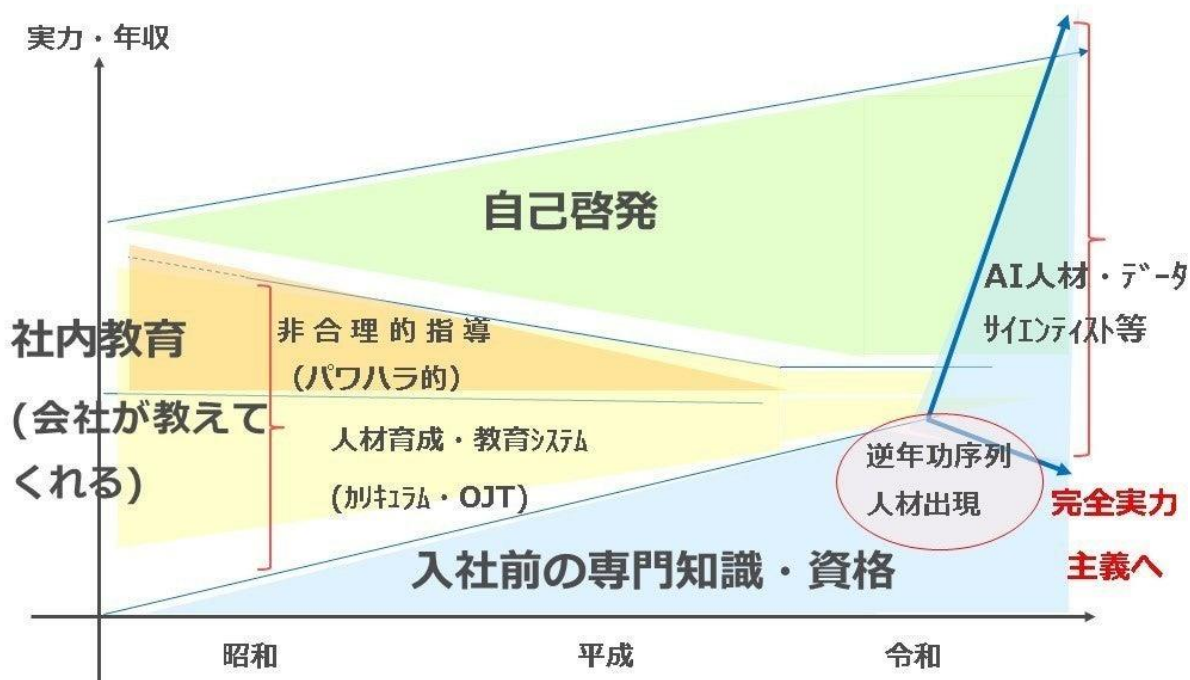
事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認 被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を速やかに、かつ適正に行う。事実が確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行う。ウチヤでは、社長が統括安全衛生管理者としてこれらの問題にも直接対応します。

《4》 併せて講ずべき措置

相談者、行為者のプライバシーの保護 不利益な取り扱いの禁止 その他のハラスメントの相談窓口と一体的、かつ一元的に相談に応じる体制の整備。

働き方改革の一環で、安全衛生委員会をウチヤ社内に設置する計画を進めており、安全委員会や衛生委員会は、さまざまな審議を通して職場環境が改善すれば、労働災害の発生防止や従業員の健康増進など、企業にとってプラスの効果も期待でき、今回のパワハラやセクハラ防止に向けた取り組みともこれとリンクさせることをウチヤでは考えています。

社員教育の変化（昭和→平成→令和）（ホワイトカラー）



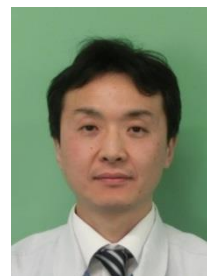
以上

取締役就任のご挨拶

令和3年6月18日

研究開発部長 飯塚和幸

本年5月25日付でウチャ・サーモスタット株式会社取締役研究開発部長の任務を授かりました。ご選任いただき、心より感謝申し上げます。気持ちを新たに、業績貢献と後進育成のために、より一層、尽力して参ります。



時を同じくして5月26日、参議院本会議で「2050年までの『脱炭素社会』の実現」を基本理念とする改正地球温暖化対策推進法が可決され、成立しました。温室効果ガスの排出を全体としてゼロ（排出量から森林などによる吸収量を差し引いた実質ゼロ）にするカーボンニュートラル、脱炭素社会の実現に向け、日本を含め世界中で取り組みが始まっています。このために必要な、蓄電池、太陽電池、電気自動車、燃料電池車、水素の技術開発の大競争により、今後30年間で大きな技術革新が起こるとされています。この潮流は、清水社長の掲げるウチャ社の次の30年の創出のために利用できる大きなチャンスであり、新しい



需要にも対応できる新製品の開発を研究開発部が一丸となって進めています。その先駆けとして、既存製品であるJP62のアップグレードモデルJP62Kの開発を行い、6月8日、アメリカ合衆国の安全規格（UL規格）を取得しました。従来のJP62はケースにPBTという樹脂を使用していたため、動作温度140℃までしかUL規格を取得できませんでした。そこでケースの樹脂を耐熱性の高い樹脂に変更することで、動作温度を150℃に増加して最新のUL規格を取得でき、この夏に市場投入します。将来的には動作温度を170℃まで増加させる計画です。他に、電気自動車への搭載が可能な直流高電圧高電流遮断プロテクタや、冷却装置や寒冷地などで求められる低温サーモスタットなどの開発を着々と進めております。



このカーボンニュートラルを舞台に世界中の多くの企業が一攫千金を狙い躍起になっています。歴史を振り返れば、19世紀のアメリカンドリームであったゴールドラッシュで、もっとも儲けた人は金鉱に殺到したプレイヤーではなく、その人達にツルハシやシャベルなどの道具や作業着を供給したサプライヤーでありました。リーバイスの創業者リーバイ・ストラウスは、インディゴブルーのジーンズを供給し、金鉱には一切触れることなく大金を手に入れました。これはビジネス書などで語り続けられている有名な話ですが、ここで重要なのは、採掘者の身を守ることができる頑丈なジーンズを供給できる企業が世界中でリーバイスだけで、ポケットの補強にリベットを使用する特許を取得し、他の企業が追従できず競争相手のいない市場（いわゆるブルー・オーシャン）であったということです。ちなみに、先ほど紹介しましたJP62Kの“K”は、高温（Kouon）に由来しますが、“K”というアルファベットは、パワフルレター、ポジティブレターとして英語圏では認識されています。それはKで始まる単語に、King（王）、Key（重要な）、Knowledge（学識）などの単語があるためです。我々の新製品もリーバイスの様に、特許を取得し、他社にない力強い頑丈な商品となって社会に安全を供給し、結果として盤石なビジネスモデルが構築でき、ウチャ社の継続的な発展と成功に繋がる、それが実現できるよう努めて参ります。

（左画像出典：資源エネルギー庁 WEB サイト <https://www.enecho.meti.go.jp>）

取締役資材総務部長就任あいさつ

令和3年6月18日
西谷康治

令和3年5月25日の株主総会にて取締役の選任を受け、資材総務部長を拝命いたしました。この機会に旧姓の「久田」から結婚後の本姓「西谷」に改めました。宜しくお願ひ致します。

私は、1996年の入社以来、経理総務部門に勤務し、主に経理、給与、人事関連の業務を担当してきました。2013年資材部門との統合後は資材総務部として、資材部門の生産管理システムの導入、入出庫の効率化、下請法対応等にも関わってきております。

就任後、数週間が経過し、研究開発会議への参加、回覧情報の増加、資材部門の注文書の承認など、次長時代よりも社内の情報が集まるようになり、今まで「点」として知っていた情報が、線になり、面になり、資材部門として、経理部門としてどう動くべきか、会社の目指す将来像、問題点等を把握できるようになり、今更ながら仕事が面白くなってきています。

一方では、取締役には「善管注意義務」「忠実義務」「任務懈怠責任」「第三者に対する責任」など、重い義務、責任を課されており、その上、資材総務部の部門長としての責任もあり、状況を把握して「決断」すべき状況も増加します。身の引き締まる思いです。(少々気負いすぎて、空回り気味でもあります。申し訳ありません)

部門長として、「経営トップのビジョンを実現すべく、部門目標を達成に導くこと」が大切と考えております。部門目標の達成について、現時点で考えていることを以下の通り記します。



1. 総務経理関連

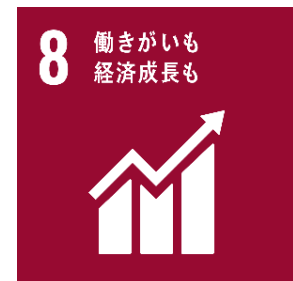


「支払業務、資金繰りを行うこと。損益の状況を確認し、経営に役立つ情報を経営層に提供すること」「会社法、労働法、法人税法、所得税法、社会保険、消防法など法的な対応をすること」「採用活動、勤務評価、給与計算などを行い、人事面の情報を収集し、経営層の判断を仰ぐこと」、こちらが最低限の総務経理部門の責務です。

しかし、今後は、ウチヤの行動規範にあります「全従業員の健康、安全、厚生を確保」「新しい製品や方法を考えたら、失敗を恐れずに実践して次の発展につなげる」や、添付したSDGsのロゴにあります通り、「3 すべての人に健康と福祉を」「8 働きがいも経済成長も」もテーマに加えていきたいと考えております。

近年、会長主導による改装工事により、トイレやロッカーなどハード面では、10年前とは見違えるほど心地よい環境が出来上がっております。今度は、今年4月に始まった「衛生委員会」を軸に、全従業員の健康を目指し、制度や相談窓口の準備、働き方の提案などソフト面での環境改善に取り組んでいきたいと考えております。

「働きがい」も大きなテーマです。採用活動の際、ウチヤの「働きがい」をどうアピールするか、「働きがい」を感じられる人をどうやって増やすか(教育体制の充実、改善提案活動の取り組み、イベントの開催、改善の成果を感じられる原価制度、部下との面談など)、長年私自身のテーマで、積極的には取り組めていないことですが、実行に移せるように考えていきます。



2. 資材関連

現在、コロナウイルスのワクチン接種が始まり、受注も好調なところですが、今年2月の米テキサス州の記録的寒波による樹脂材料の供給不足(フォースマジュール条項の宣言)、最低賃金や銅など素材価格の上昇による値上げ請求、仕入先経営者の高齢化による廃業、業績不振による会社の売却、不具合品の発生など、資材の安定供給の障害になる事象が次々に発生しています。

現在は、社長と菅野課長での対応が主軸になっておりますが、部長として情報の把握、部内の体制の整備を行いながら、有効な処置を取れるよう考えていくつもりです。残念ながら、総務経理とちがいで、現在の私の製品部品知識は非常に浅いところです。この点は日々勉強のつもりで、図面や今までの取引情報を確認しながら知識を蓄え、期待に添う取締役部長を目指します。

総務経理でも、資金繰り、株主総会関連などは山崎監査役からの引継ぎが必要で、こちらも日々勉強となります。大変ではありますが、日々、新しい情報に触れて目が開かれていく心地よさも感じられます。(ピンチはチャンスです)

まだまだ至らない点がありますが、取締役として人一倍の努力が必要と肝に銘じておりますので、今後ともご指導ご鞭撻のほどよろしくお願いいたします。

以上