

オープン・フォーラム

一般社団法人 京都府建設業協会広報誌

特別増刊号



【特集】
職場のパワハラ防止のヒント
放置すれば企業体質が劣化
トップが率先して撲滅宣言

【トピックス1】
京都府建築施工管理技士会が発足

【トピックス2】
マンガ冊子「雨のち晴れ」企画
第2章ラジオドラマ化(CD化)事業について

京建協News

明日の建設業界を議論する場づくりに



(一社)京都府建設業協会
副会長 村井 信夫
(株)村井建設代表取締役会長

建設業界は現在、インフラ整備や建築需要が増え活況を呈しています。2、3年前とは様変わりの様相です。2020年の東京オリンピックまでは好調さを維持するでしょうが、その先は見通せません。先行きを見通せない時代だからこそ、当協会に入会してよかつたという組織づくりをしなくてはいけない、と考えています。

協会に加盟しているのは経営者の方々ですから、もっと危機感を前面に出した議論があってもよいのではないかと、と常々考えてきました。従業員や協力会社、職人さんの生活を守っていく責任があるのですから、もう少し「物を言い」、業界を引っ張っていただきたいというのが、偽らざる心情です。何となしに会合に集まって帰っていくというのでは、協会の存在価値はありません。議論の喚起を訴えていきたいと思います。

もちろん、その対象は自社の経営問題ばかりでなく、もっと広く建設業界や地域の問題について、議論していただきたいと思います。

業界の最大の問題は、若年者不足でしょう。この問題は待ったなしの状況で、危機感を持った議論が必要です。この問題にどう立ち向かっていけばいいのか。

たしかに作業員の給与は、一日当たりでみると、現在の時点で世間相場に比べ良い水準かもしれません。しかし、日給月給で固定給としてみると、果たして妥当な水準なのか、ということになります。どんなに建設の技術水準が上がったとしても、現場で作業してくれる人がいないのでは、絵に描いた餅になってしまいます。若い人にとっての会社・社会をどうつくっていくかが問われているわけです。

私は朝が早いたちで、外に出てみると、もう6時台には、コンビニで食料を買い込んでいる若手作業員を見受けます。偉いものだと思うようになってしまいます。そして、この若者たちの親はどんな人だろうという関心がわきます。こうした若い人たちがいるのだから、まだ大丈夫だと思おうと同時に、建設業界の受け入れ体制を整えねばと、考えさせられるのです。

ところで、先日、会員企業の吉村建設工業とのJV工事のシールドマシン発進式に出席してきました。先代会長の吉村公一さんは、どういうわけか私を可愛いがってくれ、生前は月2回も懇談する場を設けていただきました。その吉村さんが、「一緒にやろう」と言ってくれたのが大手筋南幹線のシールド工事です。

役所の方はゼネコンをスポンサー企業にして、地元企業をサブにつける意向だったので、吉村さんは地元企業でもできるのだと説き伏せて、施工にこぎつけました。そして私の会社も含め3社でジョイントベンチャーを組んで乗り出したわけです。吉村さんがトンネルの最先端で指揮を執られたのを覚えています。シールド工事も地元企業でできるのだ、という意地を見せたまさに先駆者です。そこから原点を大事にすることを学びました。

今、私も岡野会長を先頭とする協会の副会長という職にあつて、やはり協会の三役は責任重大と考えています。私が吉村さんから教えを受けたように、これから業界を背負って経営トップになる若い人を育成していく責任も感じています。私の苦言に他意はありませんので、お気を悪くなさらないでください。

私自身、年来ボランティアもしており、コミュニティバスの運行や街づくりにも力を入れてきました。息子が小さかった頃、仕事をしないでボランティアばかりしていると思われていたようです。建設業への理解を深め、認知していただくには、こうした足元からの努力も必要であると考えています。

【美山かやぶきの里】

写真提供：南丹市商工観光課

美山町北地区に存在する50棟の家屋のうち、38棟がかやぶき屋根で、寛政8年（1796）築の最古の家をはじめ、江戸時代に建てられた18戸はいずれも北山型の入母屋造りの民家です。

三方を山に囲まれ、清らかな由良川が流れるこの地域は、日本の農村の原風景を形造っており、なぜか懐かしい気持ちになります。平成5年、国の重要伝統的建造物群保存地区に選定されました。



イラスト：キョロ丞

10

特集 職場のパワハラ防止のヒント 放置すれば企業体質が劣化 トップが率先して撲滅宣言

表2

巻頭言

明日の建設業界を議論する場づくりに

（一社）京都府建設業協会 副会長 村井信夫

2

京建協News

5

トピックス1

京都府建築施工管理技士会が発足

—全国で5番目、近畿圏内では初の設立—

京都府建築施工管理技士会 会長 田中俊介

7

トピックス2

マンガ冊子「雨のち晴れ」企画 第二章ラジオドラマ化（CD化）事業について

（一社）京都府建設業協会 広報委員会 副委員長 大西健吾

18

キラリと輝く女性たち①

現場に立つドボジョの意気込み プレッシャーはねのけインフラ整備

—林 かなさん

玉井建設(株)／宇治市

キラリと輝く女性たち②

少女時代の感動が育んだ建設への道 竣工の感動が更に意欲を盛り上げる

—三津田瑛子さん、木上佳奈恵さん

公成建設(株)／京都市下京区

表4

編集後記

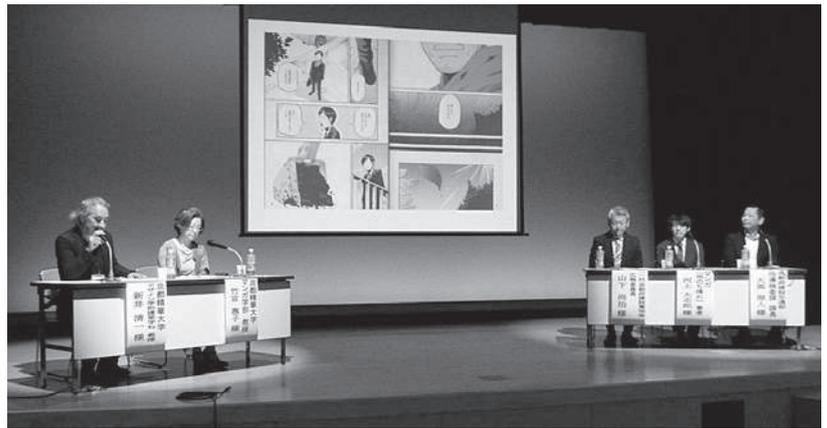
建設業の未来を担う

人づくりについて徹底討論

—建設未来京都フォーラム
2014

10月10日、建設業の未来を担う人づくりについて討論を行うシンポジウム、「建設未来京都フォーラム2014」が、京都市立国際交流会館（京都市左京区）にて開催されました。

基調講演では、京都大学大学院工学研究科の木村亮教授（NPO法人道普請人理事長）が登壇。「建設業の未来づくりは人づくり」をテーマに講演を行いました。これからの土木技術者の役割について「人々の暮らしを守り豊かにする」「社会基盤の守り手として計画・設計・施工と更新を含めた維持管理を行う」と述



べた後、「答えのない問題を解決するためには、発想の大転換と若い人の力が欠かせない」と訴えました。

基調講演に続き行われたパネルディスカッション（Ⅰ）では、京建協が建設業をPRする目的で製作したマンガ冊子『雨のち晴れ』をテーマに議論を展開しました。パネリストには、京建協広報委員会の山下尚治広報委員長、『雨のち晴れ』の著者である河上大吉氏、京都精華大学学長・マンガ学部教授の竹宮恵子

氏、京都府建設交通部指導検査課入札制度・建設業担当課長の黒澤澄人氏の4名が登壇。京都精華大学副学長・デザイン学部建築学科教授の新井清一氏がコーディネーターとなり、「僕自身も建設業のことを知ろうというきっかけになった」（河上氏）、「災害時は地元の建設業者の協力を得て対応している。除雪作業なども含め、地元の建設業者はなくてはならない。小さい時からのイメージづくりも大事で、現場見学会などでは『土木はカッコいい』というPRもしている」（大黒氏）など、活発な意見交換が行われました。

質疑応答では、PR活動の継続性について、「今度は地元のラジオ局でラジオドラマを予定しており、脚本の製作を進めている」（山下氏）と、今後の取組みについて回答がありました。

パネルディスカッション（Ⅱ）では、基調講演を行った木村教授のほか、ミヤシステム（株）の宮脇恵理常務取締役、（株）五星の神原孝行取締役副社長の3名がパネリストとして登壇。立命館大学常務理事・理工学部環境システム工学科教授の建山和由氏がコーディネーターとなり、建設業の担い手づくりの課題と展望について、活発な議論を行いました。

2

伏見工業高校生徒が
建設現場見学会に参加

—先端技術や安全対策を学ぶ

京建協は10月21日、京都市立伏見工業高等学校の生徒を対象とした現場見学会を開催。システム工学科の3年生50名が参加し、先端技術や安全対策を学びました。

現場は、近畿地方整備局が進める天ヶ瀬ダム再開発トンネル放流設備流入部建設工事（施工：大成建設（株）、同ゲート室部他建設工事（施工：鹿島建設（株））。これは、人口増加に伴う水需要や洪水調節機能の強化のため、既設ダムの放流施設を増



設する工事で、これにより効率的なダム湖の水利利用が可能となります。同設備は流入部、導流部、ゲート室部、減勢池部、吐口部の5つの施設から構成されています。

見学会は、京建協の青木利之事務経営委員の「将来、建設現場で活躍する皆さんに、安全対策の心構えなどを学んでいただきたい」という挨拶でスタート。続いて、近畿地方整備局琵琶湖河川事務所調査課の辻野雅也専門官より、天ヶ瀬ダム再開発事業について、鹿島建設の山本明雄所長よりゲート室部の工事概要や騒音対策などについての説明が行われました。

その後、生徒たちは2班に分かれて現場見学を実施。建設各社の現場担当者より施工上の工夫点や苦労した点などについて説明を受けました。質疑応答では、濁った水の流出防止策について質問があり、担当者からは「下流には鮎のいる宇治川があるので、汚濁防止膜を湖底まで垂らしている」と回答。また、遠隔操作で水中掘削を行う機械を自社開発したことなどの説明がありました。

参加した生徒からは「発展的な技術を実際に見学でき、このような場を提供して頂いたみなさんにお礼が言いたい」との感想が寄せられました。

3

親子で学ぶ現場見学会に 市民180名が参加

——城陽JCT工事現場見学会

京建協は10月25日、「親子でまなぶ京都の建設・土木⑨ 城陽JCTを体感しよう！」を開催。家族連れの市民ら約180名が参加しました。

これは道路や河川の整備などを通じて市民の安心・安全を確保している公共事業への理解と建設業のイメージ向上を目的に企画しているもので、今年で9回目の開催となります。

現場の城陽ジャンクションは、工事面積19万4000㎡、使用する土量は55万㎡、橋脚31基、橋台6基。28年度中の開通が予定されており、開通後は滋賀・京都・大阪を結ぶ幹線道路として大きな役割を担うこと



が期待されています。

山下尚治広報委員長の「職人さんの手で実際に橋脚等が作られている様子を実感して、少しでも学んでほしい」という挨拶の後、参加者は4台の大型バスに分乗し現場へ出発。現場到着後、ヘルメットを装着した参加者に対し、事業概要や工事の特徴について説明が行われ、4班に分かれ現場見学がスタートしました。

現場では、18mの高さの橋脚から現場を見たり、橋脚を構成する鉄筋やコンクリートの強度確認、大型重機等の乗車体験などが行われたほか、現地で進む埋蔵文化財調査の解説なども行われました。

4

特別養護老人ホームの 建設現場見学会を開催

——宮津高校建築科生徒が参加

京建協は11月7日、京都府立宮津高等学校建築科の1年生25名を対象とした現場見学会を開催しました。

現場は、(株)長村組が施工する、社会福祉法人京都眞生福祉会発注の「(仮称)特別養護老人ホームはなみずき南館増築工事」。昨年1月より着工しており、今年2月末の完成が予定されています。



見学会の冒頭、あいさつに立った京建協の岸部照事務副委員長は「今日は生の声、生の姿をじっくり見てもらい、何か一つでも掴んでほしい。ここを出発点として進路の参考としてもらいたい」と呼びかけました。続いて現場事務所の藤本憲一所長から「わからないことがあれば遠慮なく質問してほしい。しっかりと見学してほしい」と挨拶が行われました。

プロジェクトを用いた映像による現場説明の後、現場見学がスタート。最上階の躯体エリアから順に各階を見学し、フロアごとに行われている作業について説明を受けました。最後にタワークレーンの実演を見学、生徒による操作体験などもあり、約1時間の見学は終了しました。生徒からは「今日の体験を自分の糧とし、これからの勉強に役立てたい」と感想が述べられました。

災害時の迅速な道路啓開を 近畿管内初の協定を締結

— 地方整備局2事務所と協定

12月22日、京建協と近畿地方整備局京都国道事務所及び福知山河川国道事務所は、「災害時等における所管施設等の緊急災害応急対策業務に関する細目協定」の締結式を、京都市下京区の京都国道事務所にて開催。緊急災害対策の協定を締結しました。

これは、11月に行われた災害対策基本法の改正により、大規模地震や記録的大雪などによる災害発生時に、道路管理者が迅速に道路啓開を行うため、支障となる放置車両等の移動が可能となったことを受け締結された協定で、法改正後、車両移動に関する内容を含めた協定の締結は近畿初となります。

京都府域の直轄国道は、京都府北部と南部で福知山河川国道事務所と京都国道事務所が管理しており、それぞれと京建協が災害協定を締結し、府域の直轄国道をカバーします。

これにより、災害発生時には、京建協を通じてより被災箇所に近い建築事業者の協力を得られることが可

府建設業協会と京都国道事務所及び福知山河川国道事務所との災害時等における所管施設等の緊急災害応急対策業務に関する細目協定 締結式



能となり、迅速で効率的な復旧に繋がることを期待されます。

締結式には、京建協からは岡野会長はじめ、田中副会長、村井副会長、玉井副会長、堤副会長らが出席。岡野会長は「今回の協定により、地震、津波、風水害に、新たに雪害が加わった。特に北部の会員の皆様にご尽力いただくことになる。建設業は大変厳しい環境にあるが、府民・市民の安全な暮らしのため、微力であるが精一杯努力したい」と話しました。

6

担い手の育成・確保に尽力 地域建設業の飛躍を誓い合う

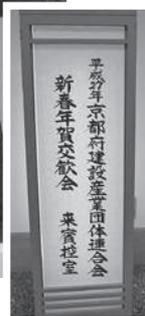
— 27年新春年賀交歓会を開催

京都府建設産業界団体連合会は1月8日、京都市下京区のリーガロイヤ

ルホテル京都にて、平成27年新春年賀交歓会を開催しました。会場には多数の来賓と加盟22団体の会員など約700名が出席し、一年の始まりを祝うとともに、親睦を深めました。

京都府建産連の絹川雅則副会長の開会のことばに続き、岡野会長が登壇。年明け早々の61年ぶりの大雪に対する会員の対応に謝意を示した後、「アベノミクス効果により景気の回復と先行きへの期待が伝えられて

いるが、京都府域の建設業者はその流れに乗れていない現実がある。担い手三法が成立・施行されたが、地域建設業の将来の人材を確保するためには、経営基盤の安定と就業環境の改善が不可欠。また、中長期的に建設投資が見通せるよう、安定的・持続的な公共工事費の確保と、適正な利潤確保のために、適正な価



格での受注も欠かせない」とし、労働単価の引き上げや適正な工期設定などを発注機関に求めていくと話しました。さらに「地域社会に貢献するという地域建設業の本来の役割を果たすために、建設ものづくりの素晴らしさと意義が社会から正しく理解・評価されるよう、会員一同が密接に連携して取り組んでいく」と訴えました。

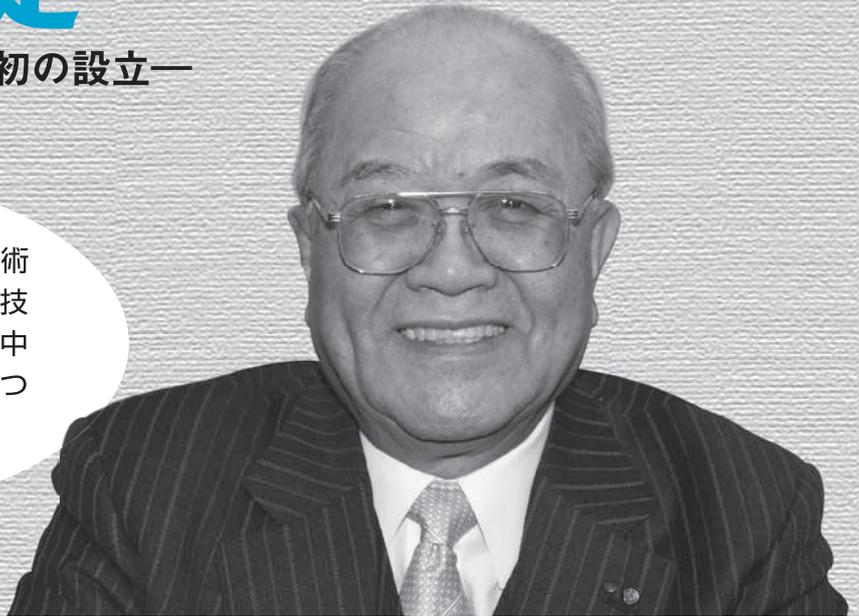
続いて行われた来賓あいさつでは、近畿地方整備局の森昌文局長、京都府の山下晃正副知事、京都市の門川大作市長、西田昌司参議院議員が登壇。「防災・減災対策や担い手三法の実行が我々の務め。若年労働者の入職が進むよう、環境づくり、予算確保に努める」（森局長）、「今年には京都縦貫自動車道が全線開通し、地方創生が動き出す」（山下副知事）、「京都の明るい未来のために、この一年頑張っていくので、力添えをお願いする」（門川市長）、「公共事業の削減がデフレを作り出したことを反省し、今年こそは皆様の期待に応える政治を行う」（西田議員）と、挨拶を行いました。

来賓紹介、祝電紹介に続いて、伊吹文明衆議院議員の発声で乾杯。建設産業の展望について歓談の輪が広がり、一年の飛躍を誓い合いました。

京都府建築施工管理 技士会が発足

—全国で5番目、近畿圏内では初の設立—

昨年11月18日、京都府内の建築技術者らで結成する「京都府建築施工管理技士会」が発足。初代会長に就任した田中俊介氏に、結成の目的や今後の展望について、お話をうかがいました。



京都府建築施工管理技士会 会長 田中俊介氏
((株)田中工務店代表取締役会長)

建築施工管理技士会は、建築施工管理技士の技術の研鑽、社会的地位の向上、公共の福祉への寄与を目的とした団体で、京都府は全国で5番目、近畿圏内では初の設立となります。

建築施工管理技士制度は、建設業法第27条に基づき、昭和58年にスタートしました。これにより、建築工事の実施に当たっては、施工計画及び施工図の作成、工程管理、品質管理、安全管理等に関する、的確な技術が求められることとなりました。

平成11年からは、個人住宅を除くほとんどの建築工事現場にて、規模に応じて主任技術者、または監理技術者の配置が義務付けられ、平成20年には、民間工事を含め、公共性の高い現場では、監理技術者講習修了者である1級建築施工管理技士等の常駐が課せられるなど(参考)、建築現場では、建築技術者の高い技術力が求められており、また、さらなる建築施工管理技術の向上を図ることが欠かせません。

《参考》

建設業法 第26条 (主任技術者及び監理技術者の設置等)

- 3 公共性のある施設若しくは工作物又は多数の者が利用する施設若しくは工作物に関する重要な建設工事で政令で定めるものについては、前2項の規定により置かなければならない主任技術者又は監理技術者は、工事現場ごとに、専任の者でなければならない。
- 4 前項の規定により専任の者でなければならない監理技術者は、第27条の18第1項の規定による監理技術者資格者証の交付を受けているものであつて、第26条の6までの規定により国土交通大臣の登録を受けた講習を受講したものの中から、これを選任しなければならない。
- 5 前項の規定により選任された監理技術者は、発注者から請求があつたときは、監理技術者資格者証を提示しなければならない。

一方で、国、地方自治体等の発注工事の公共調達制度においては、価格競争に加え、総合評価落札方式における評価項目に建築施工管理技士の継続教育（CPD）実績を活用する発注機関が増加しているという現状もあります。

このような状況を背景とし、建築施工管理技術のさらなる向上と、建築施工管理技士の社会的地位の確立を目指し、京都府建築施工管理技士会設立準備委員会を立ち上げ、関係各位の協力のもと、このたび、京都府建築施工管理技士会が正式に発足する運びとなりました。

今後の主な事業活動としては、①建築施工管理技術に関する研修・講習会の開催、②京都府建設業協会のWebサイトを活用した建築施工技術に関する情報発信及び情報収集、③会員増員等による組織基盤の強化に取り組んでいきます。

当技士会はまだ歩き始めたばかりで、会員増加や事業拡大など、課題は多く存在していますが、建築技術者が広く社会に認知されるよう、周知を行い、将来的には全国的な建築施工管理技術の発展の礎となるよう、充実した活動を進めていく所存です。

ニュース

設立総会・記念式典を挙行

11月18日、京都市中京区の京都建設会館にて、京都府建築施工管理技士会の設立総会及び設立記念式典が開催。会員総数221名のうち、出席者43名、委任状による出席者118名の計161名が出席しました。

あいさつに立った田中会長は、「現場では建築技術者の高い技術が求められており、さらなる技術向上が重要となる。近畿圏の建築分野の発展をけん引していきたい」と力強く決意



設立総会の様子

表明を行いました。

議事では、会則や2014年度の事業計画と収支予算案を審議・承認。役員選出では、田中会長のほか、副会長に藤原正秀氏（藤原建設）、坂根功一氏（坂根工務店）の2名が選出されました。

総会の後行われた式典では、木下一也国土交通省住宅局建築指導課課長、山田啓二京都府知事（代理・東川直正京都府建設交通部部长）、門川大作京都市長（代理・福島正俊京都市都市計画局公共建築部部长）、岡野益巳京都府建設業協会会長があいさつ。その後、大林組建築本部プロポーザル部プロポーザル第一課の高木浩志課長による「東京スカイツリーの建設〜世界一の高さへの挑戦〜」と題した記念講演が行われました。

初の講習会に50名が参加

平成27年2月26日、京都府建築施工管理技士会が主催する初の講習会「建築施工に係る講習会」が開催、約50名が参加しました。

田中会長は冒頭、「今日の講習会で学んだことを、今後の仕事に



活かして頂きたい。これからも建築を取り巻くさまざまな内容について講習会や現場見学会を開催していく」と挨拶を行いました。

講師には、2級建築士の資格を持ち、京都府建設工事紛争審査会会長などを務めている神崎哲彦技士を迎え、「建築トラブルの法的問題について〜工事瑕疵・追加変更等の紛争に巻き込まれないために〜」をテーマに講演。建築を巡る契約関係の基礎知識や、工事瑕疵を巡る紛争などについて、実例を交えて解説しました。

講演後、田中会長と神崎氏の対談、受講者を交えての鼎談が行われ、初の講習会は終了しました。

トピックス 2

マンガ冊子「雨のち晴れ」企画 第二章ラジオドラマ化 (CD化)事業について

担当 一般社団法人 京都府建設業協会 広報委員会



1! 概要

今回のラジオドラマ化(CD化)事業は、若手就労促進を目指して昨年度実施した『マンガ冊子「雨のち晴れ」発刊事業』の第二章として企画し、実施しているものです。

2! 事業背景

京都府建設業協会 広報委員会では、以前から4コマ漫画企画やオリジナルキャラクター企画が議題に上

ることがありましたが、実施するまでには至りませんでした。そんな中、幅広い年齢層に対してマンガ・アニメがコンテンツとしての地位を拡大し、京都市においても「京都国際マンガミュージアム」の盛況が続き、また2年前から西日本最大のマンガアニメイベントとなる「京都国際マンガ・アニメフェア」が京都市中心に開催されるなど、まさに身近で親しみやすい効果的な触媒として「マンガ」とのコラボを始めました。マンガ冊子の発刊については、各方面からの反響も多く、増刷を続け

建設業紹介漫画 ラジオドラマに

若者の建設業離れを食い止めようと、一般社団法人「府建設業協会(中京区)」が業界の魅力を漫画で紹介する冊子「雨のち晴れ」写真Ⅱを作ったところ、大きな反響を呼び、ラジオドラマとして生まれ変わった。4話完結で、2月に後半の2話が放送される。

原作の主人公は、建設業の男性たちに偏見を抱いている若いサラリーマン。しかしある台風の夜、自宅近くの川で防災、復旧作業をしている男性たちの姿を見て考えを変える、という内容だ。ラジオドラマは原作を元に書

エフエム京都

き下ろされた。

番組はエフエム京都の「Voice Challenge」。3話目が15日、4話目が22日のいずれも午後10時〜午後11時の枠内で紹介される。

昨年の「京都国際マンガ・アニメフェア」の関連イベント「声優魂 in 京まふ」で入賞した中学・高校生たちが、声優として出演している。問い合わせは府建設業協会(075・231・4161)。(小河雅臣)



朝日新聞2月5日に紹介

るに至っていますが、実際に直接若い方々の手に渡っているかどうかを把握しにくい状況でありました。

「マンガ」をどのように発展させるか議論をする中で、アニメーションは費用的に現実的でないが、音声でドラマ化（CD化）するならば可能性があるという案が上がり、具体的な検討に入りました。

①ドラマをCDで配布するだけではなく、ラジオで直接放送すれば懸案であった直接的なアプローチにつながる可能性が高い（radikoというスマートフォン向けのアプリがあり、今は全国どこでも地方ラジオ局が視聴できる環境であることも考慮）

②予算的にも、シナリオの骨子は委員会で提案するべきだ

③同じく、声優も実際の若年層などからオーディションをしてはどうか——など、全てを包括して進めることになりました。その同時期に、前出の「京都国際マンガ・アニメフェア」内で、今年度から「声優魂」という中高生向けの声優イベントについて、広報委員会メンバーでもある私も企画に携わっていたため、そこで、ラジオ出演を獲得できるオーディションを併設する事になりました。またここに、京都市交通局の地下鉄

応援キャラクターの声優についてのオーディションも兼ねることで調整を進めることになりました。

結果、200名近い応募者から6名の中高生を採用する事になり、シナリオについては、概要を元にプロの脚本家の方にラジオドラマに仕立てて頂く運びとなり、放送局についてはa-STATION（FM京都）で、その6名によるチャレンジ番組の放送が決定しました。

3. 目的と意義について

ラジオドラマ化（CD化）については、「より身近な媒体を利用したアプローチ」という事を目的としました。また登場人物について、直接、若年層の方々に参加頂くことで、同年代の友人知人への発信につながる考え、また敢えてプロの声優に依頼するのではなく、声優を夢見る子ども達にオーディションに参加することを通して努力をして頂き、採用された子ども達にあっては専門的な講師からトレーニングを受けて頂くことで、同じく夢に向かって努力する子ども達を育成・支援する公益性の高い取り組みにつなげることが、本事業の発展にも寄与すると考えました。



シナリオとしては、「マンガ「雨のち晴れ」にあるような、より身近な日常の中で、ふとした時に建設に関わる「人」に触れるという視点を大事に進めました。これまで見られたような大上段からの説法的な建設必要論からの脱却を図ること、すなわち私たち自身がこの業界を、他の産業と比べて特別視するのではなく、ごく普通に就職先の選択肢としての一つに加えてもらうことが大事であると考えました。見た目や言葉使いは体育会系のノリが主流で、現代の若い方々からは敬遠さ

れがちですが、実際に仕事をする時、ごく普通の人間味溢れる人たちがたくさんいることも、このラジオドラマ化（CD化）の事業を通じて、若い方々に感じてもらいたいことの一つです。

4. 成果物等について

ラジオ放送については、ツイッターや放送局へのメールなど、実際に聞いた方々の反響がタイムリーに見えることも新たな発見でした。ま

Voice Challenge

(一社)京都府建設業協会 広報委員会制作

『雨のち晴れ』 ラジオドラマ化

昨年、イメージアップのために広報漫画として『雨のち晴れ』を作成し発行致しました。当委員会が、今年新たな試みとして、建設業イメージアップストーリーを音声だけのラジオドラマとして制作。そのラジオドラマが『a-STATION エフエム京都』にて放送決定致しました。

声の祭典「声優魂京都大会」の高校生入賞者である、声優の卵たちが懸命に声をあて、生き生きとしたストーリーとなっております。是非お聞き下さい！

【放送日時】

2月 15日(日) 22時～23時
22日(日) 22時～23時
※上記時間帯の中で10分程度

【放送局】

a-STATION エフエム京都
(<http://fm-kyoto.jp/>)

【番組名】

VOICE CHALLENGE
(ヴォイス チャレンジ)

▼詳細は下記 HP まで

http://fm-kyoto.jp/timetable/program/voice_challenge/

【お問い合わせ】

(一社)京都府建設業協会 広報委員会 (事務局 片桐)
TEL: 075-231-4161 FAX: 075-241-3128
MAIL: katagiri@kyokenkvo.or.jp

2015年1月18日 OA (1話)

「ドリームコード (前編)」

2015年1月25日 OA (2話)

「ドリームコード (後編)」

2015年2月15日 OA (3話)

「ビックリ！お父さんからの合格祝い!？」

2015年2月22日 OA (4話)

「ドッキドキ！ニャンコ救出大作戦」

FM京都「Voice challenge」で
放送されました。

文責 副委員長 大西健吾

京都国際マンガ・アニメフェア事務局
京都市観光局新産業振興室コンテン
ツ産業振興課長 草木さま
声優魂本大会事務局 国際声優育成
協会 秋吉さま
京都市交通局 高速鉄道部営業課 水川さま
京都コンピュータ学院IT声優コー
スご担当教職員及び在校生の皆さま
以上の皆様には並々ならぬご尽力
を賜りました事業であることを、添
えさせて頂きます。

5 謝辞

た、今回採用した声優を目指す子ども達も、朗読やアナウンスの大会など各方面で活躍されたり、交通局のCMに出演された報告を受けることもありました。

CDについては、ラジオドラマ4話を収録し、マンガ冊子を送付した関係諸機関や学校宛に無償配布する予定です。(増版については有償となる可能性もあります)

これからも、子ども達の活躍を見守りつつ、広報委員会として、更なる若年就労促進に向けたチャレンジを続けて参りたいと考えております。

放置すれば企業体質が劣化 トップが率先して撲滅宣言



職場でパワハラが増えています。その背景には人間関係の希薄化があるとされています。パワハラを放置すれば企業体質が劣化し、生産性の低下をもたらします。パワハラ防止は企業のリスク管理としてその重要性が強く認識されるようになってきました。

建設現場はさまざまな職種や職人の混在職場。予防対策も困難ですが、トップが率先しての対応が大切です。

急激に増えているパワハラ

このところパワーハラスメントが増えているといわれます。厚生労働省は、個々の労働者と事業主との間におけるトラブルの労働相談などについて、毎年集計し発表しています。

それによると、相談などの件数は減っているのですが、「いじめ・嫌がらせ」については、相談が増加傾向にあります。最新の平成25年度の集計によると、全国の民事上の個別労働紛争の相談件数は24万5783件で前年度比3・5%減少しました。

一方、このうち、いじめ・嫌がらせの相談件数は5万9197件で最も多く、前年比14・6%増えました。このところ二けたの伸びを続け、急激に増えています。平成5年度は1万1697件でしたから、この10年でいじめ・嫌がらせの相談件数は5倍増になっています。

また、相談件数に占めるいじめ・嫌がらせの相談内容は全体の19・7%とほぼ2割にまで上昇しています。平成18年度は10・3%でしたから、いじめ・嫌がらせで悩んでいる人の割合は高まっています。

いじめ・嫌がらせはパワーハラスメントと呼ばれています。なぜ、パ

ワーハラスメントは増え続けているのでしょうか。1つには経済が停滞し所得が増えず、職場では人員も減少し労働の密度が高まり職場に不満がたまっていること、企業間競争が激化して社員への圧迫が強まっていること、職場に限らず人間関係のコミュニケーションが希薄化し、これまで課題解決に機能していた人間関係が絶たれるようになったこと、若い世代とそれ上の世代との価値観のずれが大きくなってきていること、少子高齢化で幼少期から大切に保護されて育つ子供が増え、若者が打たれ弱くなってきていること、などがその要因として指摘されています。

こうした社会の雰囲気背景に、いわゆるパワハラが立場の弱い者に降りかかっているのだ、とされています。

建設業の場合、重層下請構造であり、屋外の建設現場はさまざまな職人が混在する職場なので、他の産業に比べても複雑な職場環境にあります。そうした点も考慮に入れた対策が必要になります。

パワハラとはどんなことが

建設現場や事務所などの職場で起きるパワーハラスメントとはどのよ

うなことをいうのでしょうか。ハラスメントには、苦しめること、悩み(の種)という意味があります。

厚生労働省の研究会がまとめた定義によれば、「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」とされています。

職場内の優位性ということでは、上司などのより高位の役職者から行われるものだけでなく、先輩と後輩の間、同僚間、さらには部下から上司に対して行われることもありま

す。それは職場内の優位性というものが、持っている知識や技能、人間関係などを含み、それを背景にパワーハラスメントが行われることもあるからです。

ここで問題となるのは「業務の適正な範囲を超えて」という文言です。パワーハラであるかどうかは、個人の受け止め方によって異なります。業務上、必要な指示や注意・指導が適正な範囲で行われている場合には、パワーハラには該当しないとされていますので、指導の際の言動が重要です。

ハラスメントといえ、セクシユアルハラスメントが思い浮かびま

す。職場における優位性を背景に苦痛を与えるという点では、パワーハラスメントと通ずるところがあります。しかし、セクシユアルハラスメントは、業務上の必要性を伴わないという点で、パワーハラスメントと異なる点とされています。それにセクシユアルハラスメントは男女雇用機会均等法によって、事業主が講じるべき措置が明確に定められているので、同法の枠組に沿って取り組みが行われることになっています。

パワーハラの6つの類型

パワーハラは次の6つに類型化されています。1つひとつ見ていきましょう。

①身体的な攻撃

暴行・傷害などがこれに当たります。業務の遂行の過程で行われても、身体的な攻撃が業務の適正な範囲にあるとは認められることはありません。

②精神的な攻撃

脅迫や名誉棄損、侮辱、ひどい暴言など。精神的な攻撃では、例えば部下の行動を注意するときに、人格を否定するような発言までしてしまうことがあります。それがこの精神的な攻撃に当たります。

パワーハラスメントの6つの類型

| 類型 | 行為の内容 | 考え方 |
|--------------|--|--|
| ①身体的な攻撃 | 暴行・傷害 | 業務の遂行に関係するものであっても「業務の適正な範囲に」含まれるとすることはできない。 |
| ②精神的な攻撃 | 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言 | 業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられる。 |
| ③人間関係からの切り離し | 隔離・仲間外し・無視 | |
| 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 | |
| ⑤過小な要求 | 業務上の合理性なく、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 | 何が業務の適正な範囲を超えるかについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましい。 |
| ⑥個の侵害 | 私的なことに過度に立ち入ること | |

(注) パワーハラスメントに該当する行為を類型化したもので、すべての行為を網羅したものではありません。

③人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視など。例えば、仕事を与えずに数年にわたり別室に隔離したり、無期限の自宅待機

を発令したり、などがこの行為に当たります。これら②と③については、業務の遂行に必要な行為であると通常は考えられませんので、業務

の適正な範囲から離れてしまい、パワーハラスメントと認められやすくなります。

④ 過大な要求

業務上、明らかに不要とみられることや要求の遂行が不可能なことの強制、仕事の妨害など。例えば、些少な誤りについて執拗に反省書の提出を求めたり、販売のノルマを前年比3倍近くに引き上げ、その達成を執拗に求めたりすることなどが、これに当たります。

この類型も適正な業務の範囲であるかどうかの線引きが難しいものの1つですが、それが業務上本当に必要なことなのか問われ、遂行が不可能なことの強要はパワーハラスメントと判断されることになります。

⑤ 過小な要求

業務上の合理性がなく、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などがこれに当たります。やはり線引きが難しい類型ですが、以前に従事したことのないガラス拭き、床磨きなどの雑務に従事させることなどは、過小な要求の類型に当たり、はじめと判断されます。

⑥ 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること。社員のロッカーを無断で開けて

写真を撮り、プライバシーを侵害するなどの例があります。

以上の④から⑥については、業務上の適正な指導とパワーハラとの線引きは容易ではありません。過大な要求といっても、ストレッッチ目標といって、背伸びした目標を与えることは、育成の視点から行われることがあるからです。

過小な要求もその人にねぎらいのために行うこともあり、個の侵害といっても、その人を心配してのこと、ということもあります。

このように、「業務の適正な範囲」については、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断に当たっては、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分があることから、企業・職場で認識をそろえて共有化し、その範囲を明確にする取り組みを行うことが望まれます。

増えている精神的攻撃

以上のパワーハラスメントの6つの類型の中では、暴行・傷害などの身体的攻撃は誰にでも理解しやすい類型といえるでしょう。例えば、都道府県労働局への相談事例でみると、段ボールで突然叩かれ、怒鳴ら

れた。上司からネクタイを引っ張られ、叩かれ、蹴られ、物を投げられる。零度の温度の部屋で仕事をさせられる、などがありました。

これらは誰がみてもパワーハラスメントであることは分かります。精神的苦痛を与えるものとしては、次のような相談があります。みんなの前で叱責を受ける、人格を否定されるようなことを言われた、同僚の前で無能扱いする言葉を受けた、などです。いずれも人格を否定し、傷つける発言です。

現在では身体的攻撃は少なくなくなり、精神的な攻撃が増えているといわれます。それだけにパワーハラスメントであるかどうかの判断は難しくなっているわけですが、「適切な業務の範囲」であるかどうか、具体的に問われることになります。

職場でひどい嫌がらせ、いじめ、暴行を受け、職場内でのトラブルでうつ病になるなどの精神障害を発病し、労災の認定を受けて労災補償を受けるケースも増えていきます。

厚生労働省は平成23年12月に、新しい精神障害の労災認定基準を策定しました。精神障害を発症した人が、対人関係において、ひどい嫌がらせ、いじめ、または暴行を受け、その程度が「強」と評価された場合、

労災認定の要件を満たしていることとなります。

精神障害の労災補償の支給決定件数は、平成25年度は436件でした。これを対人関係による件数に限ってみると、84件となっています。全体の約20%を占めているのです。その内容を見ると、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」55件、「上司とのトラブルがあった」17件、「同僚とのトラブルがあった」3件、「部下とのトラブルがあった」3件、「達成困難なノルマが課された」6件となっています。

このように、嫌がらせ・いじめ、そして上司とのトラブルは精神障害を引き起こす背景となります。認定件数とは精神障害を発症し、労災の認定を受けた件数ですから、こうした状態にならないまでのパワーハラスメントの多さが気になります。

パワーハラスメントによる精神障害は労災に認定されるわけですから、その場合、企業は安全配慮義務違反で損害賠償責任を求められることがあります。これは次に述べるように、経営の面で金銭だけでなく企業イメージ上大きな損失になります。職場のパワーハラスメントの未然防止がいかに大切か分かるでしょう。

パワハラは職場にどんな影響をもたらすか

パワーハラスメントがひとたび職場に起こった場合、どのような問題を引き起こすのでしょうか。こうしたことを調べた調査があります。東証一部上場企業を対象とした調査結果によると、回答企業の8割以上が「社員の心の健康を害する」「職場風土を悪くする」と答えています（表1）。

職場風土が悪くなるわけですから「本人のみならず周りの士気が低下する」「職場の生産性を低下させる」「十分に能力発揮ができない」とする答えが6割から7割ありました。そして「優秀な人材が流出してしまう」「企業イメージを悪くする」という回答が4割近くから5割近くありました。

パワーハラスメントで職場風土が悪くなり、それは社員の士気を低下させ、その結果、職場の生産性が低下し、必要な人材が流出してしまうという危機感を企業も持っています。

さらに昨今の裁判事例にあるように、「訴訟などによる損害賠償など金銭的負担が生じる」、「不正行為などを放置する企業体質をつくる」というリスクを懸念する声も3割弱あり

りました。

ですから、パワハラ対策は経営上重要な課題であると認識する企業は82%（とても重要+やや重要な合計）ありました（表2）。パワーハラスメントを放置することは、職場の生産性を低下させ、不正行為を放置する企業体質をつくりかねない、と企業は強い危惧の念を抱いていることが調査結果から分かります。

昨年11月には飲食店チェーンの男性店長が自殺し、遺族が運営会社に損害賠償を求めた裁判で、東京地裁は、限度を超えるパワハラがあったのに会社は何ら対策をとらなかつたとして、会社側の責任を全面的に認め、会社と社長らに総額5800万円の支払いを命じました。自殺した男性は月間最大230時間の残業をし、上司は暴言やしゃもじで殴るなどの暴行や嫌がらせをしていました。

会社がパワーハラスメントに対し、厳しい態度で臨まなければ大きなリスクを負うという典型的な例と言えます。パワーハラスメントに関係した裁判例については、15〜17頁（裁判例にみるパワハラとその結果）を参照してください。パワーハラスメントは過重な時間外労働といういじめとともに行われ、精神障害を起すことがあることが分かります。

表1 パワハラは企業にどのような損失を与えるか（複数回答、%）

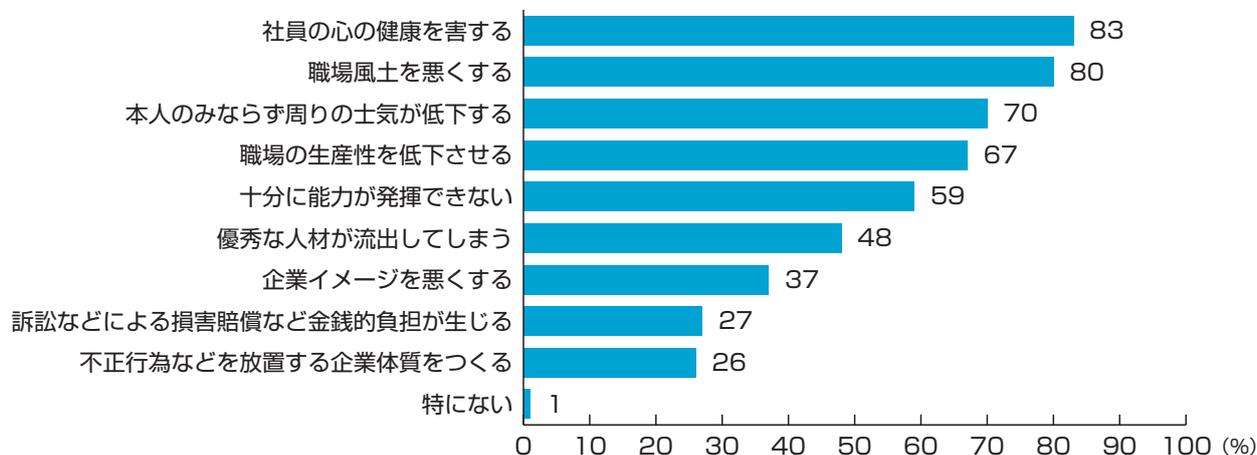
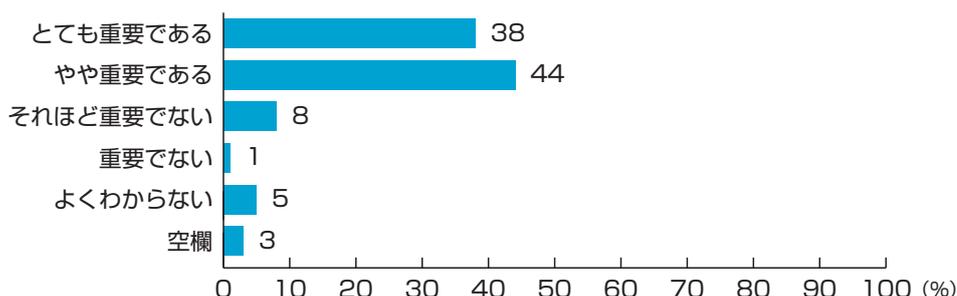


表2 パワハラ対策は経営上重要な課題と思うか (%)



（出所）中央労働災害防止協会「パワーハラスメントの実態に関する調査研究報告」（平成17年3月）

まずトップが意思表示

生産性の低下、企業イメージの悪化など、パワーハラスメントは企業にとってリスクは大きく、その発生を防がなくてはなりません。その方法を考えてみましょう。

まず求められるのは、経営トップのパワーハラスメントをなくすという意思表示です。経営トップが職場からパワーハラスメントをなくすことを宣言するのです。この意思表示が出発点となります。

そして経営幹部は職場のパワーハラスメント対策が重要であることを認識し、職場の末端まで周知していくことが大切です。周知に当たっては、社内報やパンフレットの作成、イントラネットへの掲載などさまざまな方法が考えられます。

また、就業規則にパワーハラスメント関連の規定を設けることや労使協定を締結することは、労使で理解を深めるためにも重要です。就業規則の改定に当たっては労使の話し合いが必要です。労使の理解も深まります。規程例については囲み（パワーハラスメント防止に関する規程例）を参照してください。

さらにパワーハラスメントの予防

や解決についてのガイドラインを作成することもお勧めです。ガイドラインを作成するにはパワーハラスメントについて研究して、その解決法まで探るわけですから、大いに理解が深まり、予防にも犠牲者の救済にも役立ちます。

策定に当たっては、従業員アンケートを行って実態調査を実施すべきでしょう。隠れたパワーハラが存在しないか、匿名でアンケートを行って今後の予防策を探ります。パワーハラスメントを受けている人は、イメージが大きいほど声を上げることができないことが多いものです。

教育も大事です。パワーハラスメントは、人権問題やコンプライアンス、CSR（企業の社会的責任）、コミュニケーションスキル、マネジメンツスキルなどと関連し合っています。パワーハラスメントの項目をこのような研修の中に組み込むことが効果的かつ効果的でしょう。そうした意味でも、初任研修、階層別研修などにも、パワーハラスメントに関する項目を加えていくべきでしょう。

パワーハラ担当者の育成

次に職場のパワーハラスメントを

パワーハラスメント防止に関する規程例

（職場のパワーハラスメントの禁止）

第〇〇条 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した、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与え、就業環境を害するようなことをしてはならない。

（懲戒の種類）

第〇△条 会社は、従業員が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。（略）

（懲戒の事由）

第□□条 従業員が、次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。（略）

⑥ 第〇〇条に違反したとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第△△条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。（略）

⑩ 第〇〇条に違反し、その情状が悪質と認められるとき

（就業規則本文中に、パワーハラスメントの禁止規定を定め、あわせて懲戒規定と連動して適用する規程例。厚生労働省作成）

解決する部署や担当者を設置しておくことが求められます。担当部署は、職場のパワーハラスメントに関する周知啓発や研修の企画を立てたり、相談窓口になったりなど、社内の一元的窓口です。

窓口を開くためには、もちろんパワーハラスメント対策を推し進めることができる人材を養成しなくてはなりません。さらに外部の専門家との連携も必要です。パワーハラスメントの被害者の中には、職場内の人には相談しにくいという人もいます。

外部の専門家とは、例えば産業カウンセラーなどが考えられます。メンタルヘルス相談を行っている専門機関もありますので、こうしたところと提携することもお勧めです。

担当部署に相談が持ち込まれた場合、どうすればよいでしょうか。担当者はまず慎重に事実関係を調べるのが求められます。そしてそれが悪質な場合は、懲戒処分も必要になることもあります。判断が公正であるためにも事実関係の調査は慎重さを要します。

加害者と被害者の双方から供述を得るわけですから、供述の曖昧さ、具体性、客観的事実との違いがないか、などを見極めなければなりません。

ん。供述を得るときは、正確を期するため、また複合的に物事を見るために、複数の担当者が当たるべきでしょう。

注意すべきこともあります。担当者は相談を受けた場合、おざなりなヒヤリングにとどめてはいけません。それでは事態は解決に向かわず、結局、社員には不満が残り、職場にもしこりを残してしまいます。

また、相談してきた人の了解なしに加害者や第三者へのヒヤリングなども行うべきではないでしょう。それでは窓口担当者の信頼が失われ、その相談窓口は開店休業の状態になってしまいます。

さらに相談者と窓口担当者の価値観の違いもあります。相談者の訴えに、我慢が足りないなどと答えるのでは、やはり担当者への信頼は得られなくなり、人材の流出も懸念されます。

職場のパワーハラスメントを防ぐのは何よりも、他人を尊重心です。社会生活において、私たちは故意に、あるいは知らず知らずのうちに人を傷つけることがあるものです。それが相手にどのような精神的な衝撃を与えるものなのか、研修などでわが身に振り返って考える機会をつくっていくことが大切です。

裁判例にみるパワハラとその結果

パワーハラスメントがどのようなものであるかの具体例は、裁判例が示してくれています。以下に代表的な事例をみてみましょう。

行き過ぎればパワハラと認定

(東京地裁八王子支部、平成2年2月1日判決)

電機メーカーに勤める原告の男性は、サークル活動などのため次第に仕事が身に入らなくなり、残業をせず、禁止されている職場でのビラ配布、機械の片づけの不備、作業日報の不記載、作業中の居眠り、作業手順の誤りによる機械の故障などが見られるようになりました。これらについて上司が反省書の提出を求めました。

また、年休を当日に取得するに当たって、男性は事務所に電話で連絡する方法をとっていたところ、上司は自分に直接承諾を得るよう指示し、原告に執拗に始末書の提出を求めました。その結果、男性は心因反応と診断され、半月の間、欠勤し、賃金の不払い分と慰謝料を求めて提訴に至りました。

判決は、男性はそれまで年休の取り方を注意されたことがなく、上司の指示に従って態度を改めたのだから、執拗に始末書の提出を求めたのは裁量の範囲を逸脱し行き過ぎとしました。また、後片付けの時間を測るための片づけの再現を求めたのも裁量の範囲を逸脱したものと認定しました。

一方、男性が真摯な態度で臨んでいるとは言い難いとして、慰謝料は15万円を相当としました。男性にもその言動に非があったことを認めましたが、執拗な行き過ぎた叱責は違法となるという事例です。

黄髪に対する注意に反抗し論旨解雇

(福岡地裁小倉支部、平成9年12月25日判決)

この事件は、トラック運転手Aが髪を派手な黄色に染めていたところ、課長は、取引先から苦情があったという口実で髪の色を元の色に戻すよう注意しました。これに対しAは、「髪の色に会社が干渉するのはおかしい」などと主張し、その後の注意に対しても、クビにならないなら戻さない、髪を染めてから女性にもてるようになったなどと反論しました。

Aが再三の指導に従わなかったため、専務はAに対して髪を黒く染め、始末書を出すよう命じました。そこでAは、少し茶色が残る程度に黒く染め直したものの、専務はさらに黒くするよう指示し、改めて始末書の提出を求めたところ、Aがこれを拒否したため、その場で論旨解雇を通告しました。

これに対しAは、論旨解雇は解雇権の濫用で無効であるとして、労働契約上の地位にあることの確認と賃金の支払いを求めて仮処分を申し立てました。

判決は、専務の叱責を受けてAは髪の色をある程度自然色に戻したにもかかわらず、専務は追い打ちをかけるように「自然色以外は一切許さない」とさらに始末書の提出を求めるなど、頑なな態度をとっています。このような態度は社内秩序の維持を図るためとはいえ、労働者の人格や自由への制限措置について、その合理性、相当性に関し検討を加えた上でなされたものとは到底認めがたく、あくまでAから始末書をとることに眼目があったと認められるとしています。そして、仮にAの始末書の提出拒否行為に懲戒事由に該当する点があったとしても、本件の具体的事情のもとでは解雇に処するのが著しく不合理であり、本件解雇は解雇権の濫用として無効というべきであると判示しました。

従業員が何らかの失敗や不始末を犯した場合、これを反省させて再発を防ぐため、始末書等を提出させるケースはありますが、このこと自体は必ずしもパワハラに該当するというわけではありませんが、過度の始末書の強要などやり方によってはパワハラとなりやすいものであるため注意が必要です。

同僚へのセクハラ行為に抗議して配転命令、解雇

(名古屋地裁、平成16年4月27日判決)

設計事務所に勤める女性社員が、「お別れ会」で泥酔した同僚女性従業員の介抱に駆けつけた際、その女性を部長が抱きかかえた状態でいたなど、セクハラ行為があったとして、本社に対し然るべき対応を求めたが、会社の回答に納得できないとして労働局へ相談し、セクハラに関する会社の方針の明確化等を要求したところ、事情聴取もないまま大阪支社への転勤を打診しました。これに対し、女性社員が業務上の必要性について説明がないことを理由に転勤を拒否していたところ、会社は大阪転勤か退職かの選択を迫り、女性社員がいずれも拒否したため、無断欠勤が14日以上に及んだとして懲戒解雇しました。

女性社員は、地位保全の仮処分申請をしたところ、第1次仮処分決定では、本件配転命令は不当な動機・目的に基づくものであるとして無効であり、その拒否を理由とする本件解雇も無効とされましたが、第2次仮処分決定では、本件配転命令は合理的な範囲内のものであるとして却下されたため、女性社員は本件解雇の無効確認を請求しました。

判決では、「従業員が労働の提供を行わないことは、場合によっては懲戒解雇事由にも該当すると解されるが、他方、職場にセクハラの実態が存在し、その性質、被害の内容、被害者と加害者との関係、使用者による回復措置の有無・内容等から、将来同種の行為の反復の危険性があり、就労に性的な危険が伴うと客観的に判断される場合には、労働者は就労を拒否することができる」と示しています。

その上で、「本件のセクハラ行為は、酩酊した女性従業員を助け起こした際に、部長が同女の両肩に一瞬両手を乗せる場面のみであり、この場面が道路上であり、周囲に原告（女性社員）や関係者がいたことを考慮すれば、部長の行為はセクハラと評価できるか疑問であり、仮にセクハラと評価できるとしても、同女の被る精神的苦痛、肉体的被害は軽微というべきである。原告は本件不出勤の前後を通じ、部長、次長とは一緒に仕事ができないとの態度を一貫させているが、15人程度の小規模事業所において、部長、次長と技術社員である原告を分離させて処遇することは困難であることなども考慮すれば、事務所の就労秩序を確保し、業務運営の円滑化を図る観点から、原告を他所で就労させることには一定の必要性が認められ、本件配転命令は配転先が名古屋から近い大阪であること、住居費を特別措置として支給するなど配転に伴う配慮を考慮すると配転命令は有効というのが相当である。そうすると、原告の本件不出勤は無断欠勤に該当し、その期間は命令から1ヵ月以上に及び、再三の出勤督促にも応じなかったものであって、本件解雇は有効と認められる」と判示しました。

セクハラ事件では、通常原告と被告との供述が真っ向から対立し、その中で事実関係をどのように認定するかがポイントとなります。セクハラ被害者が、セクハラ行為に苦しんだ挙げ句、以後これを許さないとの態度に出たことを理由として解雇や退職強要をされた事例は少なくありませんが、本判決では、セクハラの実態が客観的に存在する場合には、労働者は就労を拒絶することができるとして、いわばセクハラ防衛のための就労拒否権を認める考え方を示しています。しかしながら、セクハラの実態をどのように判断するか、就労を可能とする条件は何かなど、その適用にあたっては困難が伴うものと思われます。

長時間労働と罵倒で自殺

(福岡高裁、平成19年10月25日判決)

自動車部品製造会社で塗装業務に従事していた男性は、リーダー昇格後、超過労働が月間100時間超とな

り、上司からの叱責を受けてうつ病を発症し、自殺しました。上司は男性がミスを犯すと、バカ、アホ、ボケ、死ぬ、などの暴言を吐きましたが、時には男性の体調を気遣う言葉も掛けていました。

判決は、こうした状況から男性には精神障害を発症させるに足り強い負担があったことに加え、会社は十分な支援態勢をとっていなかったとして、会社の安全配慮義務違反を認定し、労災保険の遺族補償年金を除く6680万円の損害賠償の支払いを命じました。

男性の自殺には月間100時間を超える長時間労働、リーダーへの昇格という精神的負担のほか、上司の暴言も男性を追い込んだことが考えられます。この上司がたとえ男性の体調を気遣っていたとしても、言葉の暴力が男性を追い詰めたことは残念なことです。

長時間労働とパワハラで疲弊

(津地裁、平成21年2月9日判決)

この事案は、土木建築工事に養成社員として入社した男性被害者の例です。この男性は、毎日深夜まで勤務し、2年後にはさらに時間外労働が増加して深夜勤務が続きました。この間、上司からは罵倒や暴力などのパワハラを受けました。この上司らと飲酒した後、上司らが男性に車で自宅に送るよう要求したため、男性は車を運転し、交通事故に遭い、乗車していた3人ともに死亡したというものです。

判決は被告会社が養成社員に対する職場内の人権侵害が生じないように配慮するパワーハラスメント防止義務としての安全配慮義務に違反したとして、不法行為に基づく慰謝料の支払いを命令しました。

安全配慮義務の一環としてパワーハラスメント防止義務の存在を明確に示した判決です。ただ、飲酒運転による死亡であったため、150万円と低額の慰謝料の支払い命令にとどまりました。

元請会社の課長からパワハラ

(福岡地裁、平成21年12月2日判決)

この事件は、電気工事に勤める男性が、手違いからミスを犯し元請の建設会社の課長から殴打されるというパワハラを受け、男性はそれ以降、妻に自殺をうかがわせるような発言をするようになり、事件の半年後に投身自殺したというものです。

男性は、建設会社から請け負った空調設備工事のため、一次下請との調整などもあり、時間外労働は月123時間から176時間に及び、肉体的・精神的な負担は重く、うつ病を発症し自殺に及んだとみられます。判決は男性が勤務していた電気工事に同社の業務上災害補償規程に基づく弔慰金3000万円を含め、会社に計約9900万円の支払いを命じました。

また、男性のミスとはいえ、元請会社の課長から厳しく叱責され、殴打されたことがうつ病の直接の原因と見られますが、うつ病の背景には100時間を超える超過労働があったことも見逃せません。

なお、提訴は男性が勤めていた会社に対してのみ行われたため、直接の雇用主のみが損害賠償を負うことになりました。

この事案のパワハラは同じ会社の上司からのものではなく、異なる会社の課長からのものでしたが、この建設会社は下請である電気工事に優位な立場にあり、この課長の行為はその優位性を背景になされた身体的攻撃としか言いようがありません。業務の適正な範囲を超えた行為の典型例といえるでしょう。

厳しいノルマ・叱責でうつ病

(長崎地裁、平成22年10月26日判決)

自動車販売会社に勤務していた被害者の例です。男性は役職定年前に異例の外販担当に配置換えになり、高いノルマが設定され、ノルマ達成のために休日出勤や毎月80時間を超える時間外労働をしました。しかし、男性は部長から「売上げが上がらない奴は辞めてもいい」などと叱責を受け、他の従業員の前で「無能」呼ばわりされました。

男性は役職定年後に販売店に異動となり、男性はこれを左遷と判断しショックを受け、異動直後に自殺を図り、その後うつ病の診断を受け退職しました。

判決は、ノルマが前年度比177.2%と極めて高く設定され、その達成には至らなかったが、前年度実績との対比では外販担当5人中1位であり、仕事の能率が低いとは認められないとしました。

また、外販担当までの8ヵ月間、部長から長時間にわたり叱責を受けることがあり、人格を貶めるような発言が認められるとしています。これは指導の範囲を超えた叱責であったとし、業務上災害であると認定しています。

この事件は労災の認定を求め勝訴した裁判ですが、ノルマの設定、部長の叱責の仕方、労働時間の長さ、左遷人事など、身体的な攻撃こそなかったものの、パワーハラスメントのメニューを取り揃えた裁判例です。

キラリと輝く

女性たち ①

現場に立つドボジヨの意気込み プレッシャーはねのけインフラ整備



— 林 かななさん
玉井建設(株) / 宇治市

京都府宇治市に本社を置く玉井建設株式会社は、昭和26年創業で60年を超す歴史がある建設会社です。京都府南部を中心に官公庁の土木工事を主体に事業を展開し、地域の建設業のリーダー的存在であり、土木工事で地域の基盤整備を目指しています。

同社の社是は、「人は創意と進歩に生きよ」「業は周到に企画し果敢に実行せよ」「誠実と公正により自ら和となす」。人間は創意工夫を凝らしながら汗を流し、手抜きなく仕事を計画し、誠を尽くして仕事に取り組めば信頼を得て発注

者も下請も協力してくれる、という经营理念を表しています。

高校ものづくり大会の 測量部門で優勝の実績

今年、成人式を迎えた林かななさんは伏見工業高校の土木科を卒業後、同社に入社。現在、現場第一線に立つて施工管理等の基本をマスターしています。現場で働く紅一点です。

林さんのお父さんは大工の棟梁。「かなな」さんの名前からお父さんの大工への誇りが感じられます。4人のお子

さんはすべて伏見工業高校の土木科を卒業しています。でも、建設関係の仕事に就いたのは、かななさんだけ。かななさんは、兄2人、姉1人の末っ子。そのせいか、人見知りの性格で、現場に出るのはきつかったそうです。

高校3年生の時には、平成25年度「第12回高校生ものづくりコンテスト全国大会」の建設系の測量部門に伏見工業高校の3人の代表選手の1人として出場して、見事優勝し国土交通大臣賞を受賞しました。

コンテストは測量の精度と速さなどを



バイパス工事で朝の打ち合わせをする林かなさん



国道163号地方道路交付金工事（高砂子小橋）の工事風景（竣工26年3月）
玉井建設HP_施工例から

林さんがこれまで経験した工事は、今回を含めて4件。現在は朝早い仕事ですが、その前は下水工事で夜間の仕事だったため、大分痩せて

現場仕事を終えると作業衣のまま車で帰宅するそうです。作業環境について、「仮設トイレがもっときれいな方がいいのに」というのが林さんの願いです。

林さんが現在従事しているのは国道163号線のバイパス工事。毎日、往復120キロの道のりをマイカー通勤しています。家族全員が母さんの手づくりの弁当を持って出勤です。現場周辺にはレストランもコンビニにもないので、お弁当は欠かせません。

現場仕事を終えると作業衣のまま車で帰宅するそうです。作業環境について、「仮設トイレがもっときれいな方がいいのに」というのが林さんの願いです。

インフラを整備する喜び ドボジョの思いと未来の夢

平坦な会場で競うわけですが、入社してみると、実際には測量は高低差のある斜面でも行われるなど、現場の測量の大変さを実感したそうです。

「建設の基盤になっているのは土木だ」という思いから、林さんは土木を得意とする玉井建設に入社しました。そのきっかけは、高校で玉井建設によるインター

ンシップを経験したこと。親戚な人ばかりで、いい会社という印象で入社したわけですが、その期待は裏切られなかったとのこと。

高校卒業したてで、人見知り、それにほとんど男性だけの土木現場の第一線に立つということ、心理的プレッシャーは相当だったようですが、「周りの人が自分の子どもと同じ年齢だといって、親切にしてくれるので、何とか乗り切れました」。

しまったとのこと。いまは朝早く出勤する仕事なので、慣れるまでは大変だったそうです。

「土木工事の喜びは何もないところに物をつくり、それが建築の土台になることにあります」と林さんは言います。山を切り拓いて道路をつくる達成感はやっぱ何ものにも代えがたい、と。

将来、結婚して子供が産まれたら、自身が手掛けた建造物をぜひ見せてあげたいと話してくれました。

女性職員活用に関する調査結果

全国建設業協会の「女性職員の在職及び採用状況調査」の調査依頼に応じて、京都府建設業協会が会員企業を対象に昨年9月から10月にかけて実施した調査の集計結果がまとまりました。回答企業は調査対象企業236社の30.1%に当たる71社でした。

71社の男女従業員数合計は1707人でした。このうち、女性従業員は12.8%に当たる219人で、全国平均の12.4%同様の比率でした。

次に職種別に在籍状況を見ると、技術者1097人（在籍従業員の64.3%）、技能者269人（同15.8%）、事務職255人（同14.9%）でした。建設業では技術者が在籍従業員の6割強を占めています。

男女従業員合計に占める女性の割合を職種別にみると、技術者は67人で全体の6.1%、技能者は6人で同2.2%、事務職は146人で同57.3%となっています。事務職員は男性を上まわっていますが、技術者は約6%にとどまります。

なお、最近1年間において従業員の採用を行ったかどうかについては、採用したが53.3%、採用しなかったは46.7%で、採用した割合が高くなっています（回答は60社）。

少女時代の感動が育んだ建設への道
竣工の感動が更に意欲を盛り上げる

——三津田 瑛子さん、木上 佳奈恵さん
公成建設(株) / 京都市下京区

公成建設株式会社は、関西地域を基盤に、土木から建築まで手がける総合建設業。京都の玄関口である京都駅ビルや上下水道・橋梁・トンネルのインフラなど施工内容は幅広い。社員の勤続年数は長く、新卒社員の離職者もないというように、人を大切にする地元に密着した企業です。昭和3年創業と90年近い歴史があります。

社是は「心を建てる」。昭和36年、第2代社長の絹川清氏は、誠意のこもった仕事の大切さを説き、この言葉を社是としました。

同社の工事現場で活躍している紅二点が、三津田瑛子さんと木上佳奈恵さんが、三津田さんは平成22年入社、木上さんは

26年入社ですから、三津田さんは木上さんの4年先輩。紅一点から二点に。とてもうれしかったと、三津田さんは話します。

少女時代の感動が育む 建設女子への夢

ご両人が建設業界を目指すようになったのには、少女時代の感動がありました。三津田さんは、小学校高学年の頃、自宅を新築することになり、その時にプランを考え、竣工し、それが実現した時の感動が大きく、大人になったら建物を建てたいと思うようになりました。

一方、木上さんはもともと物づくりが好きな少女でした。小学校の低学年の頃

のこと、お父さんが現場監督をしていて、現場に連れて行ってもらうと、お父さんの建築物を見てすごいと感動したのが始まり。くしくもお二人とも少女時代に、その進路が定まったことになりました。

先輩の三津田さんが現在携わっている工事は、児童養護園の現場。外壁の塗替え、屋上の防水、部屋の間仕切り、シャワールームの設置など。いわゆる居ながら施工なので、子どもと職員が常にいて、作業範囲などで制限が多く、第三者災害にも細心の注意が必要とのこと。15人ほどの職人さんの手配をしています。

木上さんは京都市立開晴小中学校の新築工事に携わっています。場所は国宝・十一面観音立像が安置された六波羅蜜寺



屋根塗装の色合わせをする三津田瑛子さん

悩み打ち明ける人が必要 後輩の良き導き手となる

のほど近い場所。毎日、騒音や振動のデータをとり、写真を撮って記録を保存しなければなりません。写真が工事の適正さを判断する材料になるので、慎重さが求められるとのこと。「観光客の人通りも多く、第三者災害に気を遣っています」と木上さん。年度末の竣工を目指し現在では作業員も60〜70人に増えているとのこと。

お二人とも現場では女性ならではの細やかさで、職人さんとコミュニケーションをとり、近隣住民との折衝も行うなど、存在感が高まっています。

三津田さんは現場技術者の女性として初めて採用された人。入社当時は、同期

入社の男性に比べて自分がどんどん引き離されているのではないかと悩んだ時期がありました。自らに存在価値があるのかと自問自答を繰り返した時期で、克服するのに時間がかかったとのこと。明るい三津田さんと話をしていけると、そんなことがあったのかと、思われるほどです。

この点、木上さんは三津田さんという先輩がいたおかげで、精神的には大分楽だったようです。落ち込んでいるときに、タイミングよく連絡をくれて、悩みを聞いてくれる存在だったからです。

三津田さんの印象に残る現場は、最初に担当した新築工事。商店街の中にあつて、夜間作業になりました。夜12時から7時まで作業して、仮眠をとるなどして、8時の朝礼に参加し、家に帰れないこともあったそうです。「最初にハードな仕事を経験したおかげで、少しくらいのハードワークには動じなくなりました」と、愉快そうに話してくれました。入社1年を終えようとしている木上さんは現在、竣工を目指して全力を尽くしています。

竣工し施主に鍵を渡す その感動の日を目指して

三津田さんは、最初の頃は悩みなながらも女性が現場で働くことの道を切り拓き、現在は主任に昇進しました。三津田



工事のデータ管理をする木上佳奈恵さん

さんは大学では設計を勉強しました。一級建築士の資格を持つ三津田さんは、いつか設計に携わる夢を持っています。そして、現場の仕事を続けて会社と職人から信頼される人材になること。さらに、その先の大きな夢は「自分の設計した物件を、自らの手で施工すること」と言います。

木上さんは、「現在携わっている初めての現場である学校の新築工事を無事に竣工させることで頭がいっぱい」とのこと。三津田さんは竣工の際、現場所長が施主に鍵を渡す時にはジーンときて涙をこらえるのだそうです。木上さんもその感動を味わいたいと竣工を目指しています。2人とも施工管理技士などの資格を取って、職人さんが働きやすい現場をつくることを目標にしています。

編集後記

●2015年は干支で言うところの「乙未（きのと・ひつじ）」にあたり、世の中の全体の運勢としては、人々の精神面だけではなく、流行や世相・国際情勢が激変していく年であるとの見方が出ているようです。

昨年（2014年）の年末は、経済再生を大儀として突如、衆議院解散総選挙が行われ、社会も個人も共に、まだまだ経済再生・復興の途上にあります。

ヒツジと言う動物について申し上げますと、ヒツジは競争や争いごとといったトラブルを嫌います。それは反面、チームワークを好み、団結をしたがるということでもあります。（だから、いつも群れをなしているのでしょうか（笑））

団結は個人の力と努力に相乗効果をもたらし、決して個人では成し遂げられないことも完遂させる力を持っております。

目の前の出来事に一喜一憂することなく、やるべき職務に誠実に取り組まんとする心がけと実践こそが、より良い1年をもたらすものと確信致します。—————（玉井康義）

●「雨のち晴れ」のラジオドラマで声優に初挑戦！

自分なりにには上手にこなしたつもりでしたが、ラジオから流れる声に家族は大爆笑……歌って踊れる委員長を目指します！—————（山下尚治）

●失われた20年。その間、新規採用を控え、何とか生き延びてきた。

ここにきて「大きく育てます！ あつまれ けんたま！ けんたまは京を支える けんたまは京をまもる」と声高に叫んだ我が協会。建設業の卵『けんたま』を立派な技術屋に“かえしたい”ものである。—————（土木屋S）

●月が変わっていくにつれ、徐々に暖かくなって参りました。花が咲き木々が芽吹いていくのに喜びつつ、花粉やら黄砂やらが活発になっていく事に、盛大に憂う友人と弟。年によって舞う量が違うと聞きますし、今年は彼らが過ぎ易くあるよう祈るばかりです。—————（事務局）

第16回

小学生 建築デザイン展 最優秀賞

「あったらいいな
（月後の自然を
楽しめる家）」



太田 宗佑 (吉津小1年)



松森 晴輝 (加悦小2年)



濱田 たまき (宮津小3年)



片岡 春 (宮津小4年)



白須 郁矢 (岩滝小5年)



向仲 結 (宮津小6年)

地域人づくり事業キャラクター
「けんたま」くん

facebook

ぼく、「けんたま」
建設業の卵だから
「けんたま」って
呼ばれてるんだ！
よろしくね☆☆



オープン・フォーラム NO.262

一般社団法人京都府建設業協会広報誌

- 発行日 2015年3月15日
- 発行所 一般社団法人 京都府建設業協会
〒604-0944 京都市中京区押小路通柳馬場東入
tel.075-231-4161(代)
- 発行人 一般社団法人 京都府建設業協会 広報委員会