

特集 仕事のピンチを切り抜ける

一人で悩むな！ あなたのピンチを救う相談先

仕事のピンチは往々にして原因が理不尽で、あなたが被る影響は複雑で深刻なものです。ピンチに陥った時には、絶対に一人で悩まないでください。旬報法律事務所の小野山静弁護士監修のもと、よくあるケースと頼りになる相談先を紹介します。

case 1

労働条件に疑問を感じたら



採用時に残業代が支払われると説明されたが給与明細には残業代の記載がない、契約書記載の勤務日と違う日に働くよう言われた、アルバイトの時給が契約時の額と違うなど、労働条件が提示と異なるケースがあります。採用時に結んだ労働契約の条件は、労働者に無断で会社が勝手に変更することはできません。

雇用契約書などで条件を確認し、おかしいと感じたら、あるいはそもそも書類がないような場合、会社の労働組合や一人でも加入できるユニオンなどに相談しましょう。

case 2

パワハラなどのハラスメントを受けたら



セクハラで会社に行けない、上司から理不尽に怒鳴られ続けて体調を崩してしまった。このような時には、会社の労働組合、組合がなければ一人でも加入できるユニオンなどに相談して、会社にハラスメントのない職場環境を整備するように求めることができます。

指導や教育の一環なのかハラスメントなのか判断の難しいケースの相談、ハラスメントによって体調を崩してしまい損害賠償を請求したいなどの場合には、労働問題を専門とする弁護士への相談も有効です。

case 3

長時間労働を強要されたり突然、解雇された時は



労働時間は一部業種を除き、労働基準法で、原則「1日8時間、週40時間（法定労働時間）」という上限が決められています。

また、解雇は法律で厳しく制限されており、客観的で合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない場合には無効となります。

「この仕事が終わるまで帰るな」と不当に大量の業務を押し付けられた、「明日から来なくていい」と急に言われた、突然、内定取り消しの連絡を受けたなどの際には、泣き寝入りせず、労働組合や労働相談窓口にご相談してみてください。

- solution**
- ・会社の労働組合
 - ・職域ごとのユニオン
 - ・行政の窓口
 - ・労働問題を専門とする弁護士など

【具体例】

働いている地域を管轄する労働基準監督署
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisa-kunitsuite/bunya/koyou_roudou/kunitsu/location.html

各地域の総合労働相談コーナー
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

連合なんでも労働相談ダイヤル

働くうえでの困ったことを電話で相談できる
日本労働組合総連合会
連合労働相談ダイヤル
☎0120-154-052
いこうよ 連合に



P3の
チャート図から続く

特集 仕事のピンチを切り抜ける

あなたが陥りやすい 仕事のピンチは？

お待たせしました。P3のチャート図の判定結果です。4タイプのうち、あなたはどのタイプですか？チャート図監修の心理学者、富田隆氏によるそれぞれのタイプの特徴と相関関係の解説もお届けします。

TYPE A



研究者タイプ

こつこつと一つの世界を追求するタイプ。分析能力は高いが、周囲の人とのコミュニケーションを怠ってしまう傾向があり、職場で孤立してしまうというピンチに陥りやすい。中には自分がピンチであることに気付かない人も。

TYPE B



アーティストタイプ

こだわりが強く、クリエイティブ能力が高い。新しいアイデアをどんどん思いつくが、独創的すぎてニーズに合致しているかは疑問。敏感なところがあり、アイデアを否定されるとメンタルのピンチに陥ってしまうことがある。

TYPE C



タレントタイプ

華があり、魅力的で人を引きつける人気者のタイプ。悪く言えば、お調子者で子どもっぽいところがあり、大人の世界ではルールからはずれてしまうこともある。ビジネスマナー違反で周囲から浮く、などが陥りやすいピンチ。

TYPE D



企業家タイプ

4タイプ中、最も安定感がある。人間関係の構築や周囲から協力を得るのが得意で、担がれることの多いリーダーのタイプ。人を疑わない性格のため、信じていた相手からの裏切りによってピンチに陥ってしまうことがある。

自分と同僚のタイプを知って各々が力を発揮できる職場に

「内向的⇄外向的」「感覚的⇄理性的」という2つの軸によって4タイプに分類しました。陥りやすい仕事のピンチは、性格から分析したものです。あくまで傾向です。

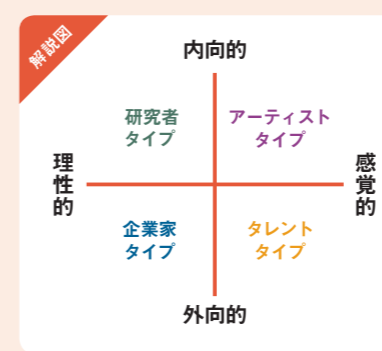
それぞれのタイプとうまく付き合うためのポイントもお教えします。研究者タイプ（A）は独自の世界を尊重してあげることで、アーティストタイプ（B）はとにかく傷つけないように。タレントタイプ（C）はかまいません。企業家タイプ（D）に対しては時には聞き役にまわってください。

斜めの位置にある研究者タイプ（A）とタレントタイプ（C）、アーティストタイプ（B）と企業家タイプ（D）は正反対の性格ですが、仕事上のいいパートナーになる可能性が高い組み合わせです。

研究者タイプ（A）の1つのことを追求する性格とタレントタイプ（C）の社交性が、アーティストタイプ（B）のアイデアと企業家タイプ（D）の人の意見をよく聞くところが



心理学者
富田隆（とみた たかし）
元駒沢女子大学教授。著書に『迷わない生き方』（新人物文庫）など。



望ましいのは、職場やチームに4タイプが揃っていることです。陥りやすいピンチもまったく違うので、フォローし合えば、リスクを回避することもできるでしょう。

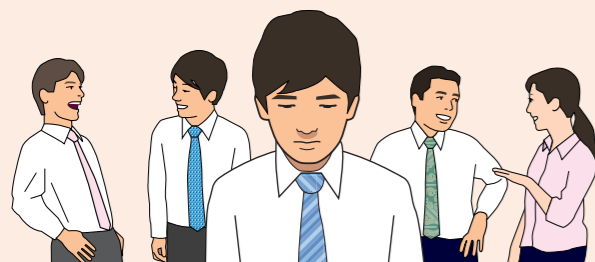
斜めの組み合わせは、同性どうしよりも、男女の組み合わせがより力を発揮します。同性どうし、特に男性どうしは相手のいいところをなかなか認めることができないものです。

Q & A

ハラスメントへの対策を教えてください。

セクハラ、パワハラ、マタハラ、自分に対するデマなど、様々なハラスメントに有効なのは、とにかく記録を残すことです。音声や写真といった証拠があることで、被害を受けていることの証明につながり、対策をとることができます。客観的な証拠がない場合、相談をしても有効な支援を受けられず、泣き寝入りせざるを得ないケースもあります。

心身が疲弊していると、ハラスメントの原因が自分にあると感じてしまうことがあります。決してそのようなことはありません。自分を追い詰めず、証拠を揃えて相談に行ってください。



Q & A

職場の人間関係を築くコツはありますか？

いざという時に頼ることのできる存在がいると心強いものです。そのためには自分が頼られる存在になる必要があります。困っているときはお互い様です。できることを考えましょう。職場は仕事の場であって社交の場ではないので、気に入られよう、溶け込もうとする必要はありません。

仕事の進め方や話題などで、同僚や世代間で意識のギャップを感じた時には、「文化が違うんだ」と考え、「そうですね」と相槌をうちながら上手に流すことも必要です。違いに注目するのではなく、共感できる部分、共通の部分を見つけることができれば、仕事上のいいパートナーになれるかもしれません。

Q & A

過労死を防ぐ方法はありますか？

オーバーワークだと感じたら、あるいは慢性的に長時間労働を余儀なくされているような場合には、まずは上司に相談して仕事を減らしてもらう、休ませてもらうなどを考えてください。相談しても改善しなかったり、そもそも相談が難しかったりする職場であれば、会社の労働組合やユニオンに労働相談をしてみてください。その際に役立つのが労働時間の記録です。手帳に毎日、始業時間と終業時間を記録しておくといいでしょう。退出時に自分のアドレスに空メールを送るなども記録になります。

過労死に至る人には次のような例が少なくありません。「非正規よりも待遇がいい正社員だから」という理由で会社が過度な責任を要求し、「定年まで安定して働けるのだから」との思いで働く。仕事は増えるが、人員は増えず業務過多になる。こなさきれない自分を責めながら働き続け、限界を超えてしまう。どうにもならない時は逃げることも必要です。いちばん大事なのは自分自身です。

Q & A

労働組合や労働に関する法律を活かすには？

労働組合とは、働く人たちが会社側にももの言うために必要なものです。困った時の相談先であるだけでなく、組合がしっかりと機能していることで、経営者へのプレッシャーとなり、労働条件などを悪化させないための抑止力になります。勤めている会社に労働組合があれば、入っていた方がいいでしょう。会社に組合がなければ、作ることもできますし、外部のユニオンに加入する方法もあります。

労働に関する法律は、立場の弱い労働者を守るために最低限のルールを定めたものです。労働者側からの主張をサポートしてくれます。



Q & A

ブラック企業を自分で判断するための基準は？

判断基準は一概には言えませんが、例えば、ブラック企業対策プロジェクトのページでは「ブラック企業診断書」というチェック項目が公開されています。入社前であれば、こうしたリストを参考に、志望する会社の情報を得ることで、ある程度の判断はできるでしょう。

経営者の交代や景気の変動で会社の体質が変わり「ブラック化」することもあります。入社後でも、最低賃金の額など、労働に関する法律を最低限知った上で、自身の労働時間や給与明細などと照らし合わせてみてください。

ブラック企業診断書

- 新規卒卒社員の3年以内の離職率3割以上
- 過労死・過労自殺を出している
- 短期間で管理職になることを求めてくる
- 残業代が固定されている
- 求人広告や説明会の情報がコロコロ変わる

「ブラック企業対策プロジェクト」(<http://bktp.org/>)より



特集 仕事のピンチを切り抜ける

仕事のピンチに備える知恵袋集

必ず陥るとは思いたくないが、働けばピンチあり……。備えあれば憂いなし、ということで、『これを知らずに働けますか? 学生と考える、労働問題とソボクな疑問30』の著者、和光大学現代人間学部の竹信三恵子教授に知恵を授けていただきました。



ジャーナリスト
竹信三恵子
(たけのぶみえこ)

和光大学現代人間学部教授。ジャーナリスト、元朝日新聞記者。著書に『ルポ 賃金差別』(ちくま新書)、『正社員消滅』(朝日新書)など。



Q & A

仕事のピンチとはどういうものだと考えればいいですか？

仕事のピンチは誰にでも訪れるものです。ミスやトラブルだけでなく、労働問題に関するピンチも含まれています。

2016年度の大卒就職率が97.6%と調査開始以来最高になるなど(文部科学省・厚生労働省調査)、就職状況が好調です。社会への「入り口」の状態が良いことで、ピンチのことなど考えない人が多いかもしれません。

しかし、「正社員になりさえすれば、終身雇用で定年まで面倒をみてくれる」というのはかつての会社像、正社員像で、そうした時代はすでに終わっています。今では入社してすぐリストラにあたり、長時間労働で体を壊したりするケースも珍しくありません。そうしたピンチへの対応策を各自持つておくことが重要です。