

「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」



ニュースレター Vol.12

2013年5月号

編集・発行：職場のモラル・ハラスメントをなくす会
連絡先：〒532-0013 大阪市淀川区木川西2丁目19-17
Tel&Fax: (06)4981-3076 e-mail: info@morahara.org
URL: <http://www.morahara.org>

みなさま、いかがお過ごしでしょうか。ニュースレター No.12 をお届けいたします。
今号では、2月28日に東京で開かれた労働政策研究・研修機構主催の国際シンポジウム『欧州諸国における職場のいじめ・嫌がらせの現状と取り組み』のご報告をいたします。
また、大阪のNPO フェミニストカウンセリング学会・堺の「パワーハラスメント研究会」で活動されている肥田和子さんに、これまでの活動内容や事例分析について寄稿していただきました。ハラスメントの構造を可視化するための工夫や、一歩踏み込んだ独自の検証がなされており、大変興味深いです。
これからも、個別の電話相談や情報発信、他の関連団体との連携に加え、日本における職場のモラル・ハラスメント規制法の立法化実現に向けて、努力をまいります。
今後とも、よろしくお願いいたします。

目次

1. 〈国際シンポジウム 参加報告〉
欧州諸国における職場のいじめ・嫌がらせの現状と取り組み
定岡由紀子 2
2. パワハラ研究・分析と課題
NPO フェミニストカウンセリング学会・堺
パワーハラスメント研究会
肥田和子 6
3. 私の農業体験
小林由香子 9
4. 本の紹介
『人を動かす』 デール・カーネギー（著）
長尾香織 10
5. お知らせ 11

〈国際シンポジウム 参加報告〉

欧州諸国における職場のいじめ・嫌がらせの 現状と取り組み

定岡 由紀子

2013年2月28日、4カ国（英・仏・独・スウェーデン）から専門家を招いた国際シンポジウム『欧州諸国における職場のいじめ・嫌がらせの現状と取り組み』に参加してきた。

同シンポジウムを主催した労働政策研究・研修機構（JILPT）は、厚生労働省所管の独立行政法人で、労働の現状について調査・研究を行うとともに、厚生労働省職員らの研修等を通じて国内労働政策の立案にも関与している。司会を務めた内藤忍さん（JILPT）は2012年6月にコペンハーゲンで開催された『職場のいじめ・ハラスメント国際学会』（当会ニューズレター2012年12月号に報告を掲載）にも参加され、モラル・ハラスメント問題およびその法制化に熱心に取り組んでいらっしゃる方で、内藤さんの直接のお誘いで、当会から世話人の大橋弁護士と私が参加となった。

シンポジウムは前半に各国からの報告、後半はパネルディスカッションという形式で進んだ。

内藤さんによると、私たちの参加した一般公開シンポジウムに先立ち、2日前から9カ国の専門家を招いて現状報告、討論があったが、公開シンポジウムには特に日本のために参考になりそうな上記4カ国をパネリストとして選んだとのことだった。

各国からの報告

◆ イギリス

ヘルゲ・ホーエル氏

（マンチェスター大学ビジネススクール教授）

特に職場のいじめを禁止する法令はない。職場のいじめ禁止の根拠としては、労働安全衛生法（1974年）、平等法（2010年）、ハラスメント保護法（1997年）、雇用権法（1996年）などがある。労働安全衛生法で従業員の健康、安全、福利厚生を確保する使用者の義務が規定されるほか、平等法では、特定の保護の対象となるグループに対する「相手に脅迫的な、敵意のある、品位を傷つける等の環境を生む効果を有する行為」や雇用差別が禁止されている。嫌がらせ行為は直接・間接を問わずハラスメントとなる。ハラスメント保護法では、損害賠償金額の上限が100万ポンド（約1.4億円）の高額に設定されている。

いじめを受ける側に男女差はないが、平等法の規制にかかわらず、少数民族、障害者、性的マイノリティが被害者になる率が高いようである。また、上司から部下へのいじめが多数を占めている（75～80%）。

ハラスメントへの介入では、1990年代後半から労働組合がいじめ対策に力を入れている。発



左より、ヘルゲ・ホーエル氏（イギリス）、ロイック・ルルージュ氏（フランス）、マルガレータ・ストランドマーク氏（スウェーデン）、マルティン・ヴォルメラート氏（ドイツ）、内藤忍氏

表者のホーエル氏は、ホテル従業員として、労働組合のリーダーを務めた経験がある。さらに、職場のいじめによる英国経済の損失（離職、生産性の低下、訴訟リスクなど）は年間137.5億ポンド（約2兆円）と推定されており、使用者側もいじめ対策に力を入れている。

◆ フランス

ロイック・ルルージュ氏

（ボルドー第4大学比較労働法・社会保障研究所研究員）

1998年にマリー・フランス・イルゴイエヌさんの著書『モラル・ハラスメント』で議論が広まったフランスでは、法制度も裁判実務も非常に進歩的な印象を受けた。

1991年労働安全衛生法にて労働者の安全に関する使用者の「一般的予防義務」が規定されたのち、『精神的健康（メンタルヘルス）』という概念をフランス労働法典に導入すべきかどうかの議論を経て、2002年、労使関係現代化法に、職場のモラル・ハラスメントに対処する法規定が導入された。そこで職場のハラスメントは、「（被用者の）権利及び尊厳を侵害し、身体的もしくは精神的健康を害しまたは将来の職業上の地位を危うくするおそれのある労働条

件の劣化を目的とするまたはそのような効果を及ぼす反復的行為」と定義されている。使用者は労働者の安全を脅かす「あらゆるリスクを予防」せねばならず（1991年労働安全衛生法、2001年欧州司法裁判所判決）、その安全配慮義務は多くの判決によってさらに厳格なものと解釈され、ついには2006年、『使用者は企業内の労働者の安全衛生の保護、とりわけモラル・ハラスメントに関する安全確保義務を負い、使用者に過失がない場合でも、この義務は免除されない』として、使用者の無過失責任が認められた。

その他、使用者が予防義務を怠っていた場合には、これに対する賠償を、被った行為による損害賠償とは別に受けることができるという判決も出されている（2012年）。

◆ スウェーデン

マルガレータ・ストランドマーク氏

（カールスタッド大学看護学教授）

福祉国家として知られるスウェーデンだが、近年精神健康被害が増加して問題化しており、いじめ発生率や、職場のいじめが健康上もたらす影響についての研究がはじまっている。しか

し法規制はいまだ不十分で、予防的取組みはない。

ただし、スウェーデンには労使間の交渉と平等に関する長い伝統があり、労使による取組みの中で、労働組合の重要な役割が期待される。

◆ ドイツ

マルティン・ヴォルメラート氏

(弁護士、法学博士)

いじめはあらゆる職種で起こるが、250名未満の中小企業において特に発生率が高い。被害者の3分の2以上が女性であり、特に30代、40代女性が被害者となる割合が高い。加害者の半分は上司、半分は同僚である。部下が加害者である事例もある。

職場のいじめに関する特定の立法はなく、訴訟が提起されることは少なく、成功例もあまりなく、紛争解決は訴訟外で行なわれることが多い。労使協議会と経営側の企業合意による介入と防止策が重要視されている。

パネルディスカッション

各国専門家によるディスカッションに先立ち、JILPTの内藤さんから、JILPTが実施した国内における職場のいじめ実態調査の結果報告があった。

上司から部下へのいじめが多数を占める(77%)。被害者の男女比は調査によって異なり、結果が出ていない。行為態様としては暴言が最も多い。

いじめの背景には過重労働や成果主義などの職場のストレス、就労形態の多様化などが指摘される。パワーハラスメントが起こる現場に共通の特徴は、残業が多い、失敗が許されない、

また、コミュニケーションの少ない職場であることなどがあげられる。

以下、前半の報告後に寄せられた質問に基づいて設定されたディスカッションのテーマごとに各国の違いを記載する。

(1) いじめる人、いじめられる人の特徴

◆ イギリス : いじめ被害者となるかどうかは個人の特性と関係があると思われがちであったが、最近の研究でそうではないことが分かった。加害者についての研究はまだないが、普通の人となりうると言われている。日本と同じで、他と異なるということもいじめの理由となりうる。

◆ スウェーデン : 指名獲得競争からいじめが起こることもある。能力が高すぎることもいじめの原因となることが調査で分かった。

◆ フランス : たとえば管理者が何か成果を挙げなくてはならないときに部下に過重な仕事を求めて成果を挙げようとすることがある。1日30通ものメールでもっと生産性を上げるよう求めたことがハラスメントとされた例があった(2010年判決)。

◆ ドイツ : イギリスと似ている。誰でもいじめられ、いじめる側にもなる。会社の体質から導かれるものが多い。

(2) 国の対策

— 法政策、訴訟外の解決方法など

◆ イギリス : 職場のいじめ防止立法案が提出されては、国会で否決されている。政府として取り組む姿勢がないようだ。

解決方法については国家が調停を推進している。経済的で効果的である。ただし、事態が深刻になってしまうと効果は小さくなる。大切

なのは選択肢があるということだ。訴訟費用を回避するために調停が選択されうるし、相手方と対面できないようなPTSDのケースでは訴訟が選択肢となる。事件はいずれかの手続きに乗せられ、調査されなくてはならない。

◆ **フランス** : 2002年労使関係現代化法制定以降、モラル・ハラスメントのみを争点とする訴訟が増加している。訴訟を提起する方が簡便である。調停などの訴訟外手続きで解決が難しい場合は、訴訟でも解決は難しい。

◆ **ドイツ** : フランスとは状況は少し異なり、よい労使合意があると国家の介入は少なくなる。調停手続促進法ができ(2012年成立)、これで仲裁が進められることとなった。有用かどうかはまだ分からない。訴訟外手続きでの金銭解決は日本と同様に低額である。

(3) 最後に一言

◆ **ドイツ** : 公平で尊重し合う職場環境が大事である。

◆ **スウェーデン** : 開かれたコミュニケーションが大切である。いじめ対策には話し合える職場の雰囲気と、労使の協力が不可欠である。

◆ **フランス** : モラル・ハラスメントのほかにも様々な労使問題があり、モラル・ハラスメントはその一部である。他の労使問題と一緒に解決していかななくてはならない。様々な学術的分野と協力して対処することが必要。

◆ **イギリス** : まず、いじめ問題の存在を認め、これについて語ることをおそれてはならない。諸国、文化的要因もあると思われるので、それぞれの状況に即して考えていくことが必要である。

参加した4カ国は、法制度が整い裁判所の意識も高いフランス、労働組合の重要性が高く労

使交渉を通じた解決がより重要なドイツ、スウェーデン、イギリス、と状況が様々であった。発表者が元労働組合指導者、労働法研究者、元看護師、弁護士と多様で視点が異なったこともあり、モラル・ハラスメント対策については各国の違いが大きく浮き彫りになった。

もっとも、差別禁止法で保護されるような少数者グループがしばしばモラル・ハラスメントの対象となるという点を除いて個人の特性がハラスメントの理由とはならず、誰でも被害者・加害者になりうるということ、コミュニケーションが少ないなどの職場環境がモラル・ハラスメントを許す土壌となっていること、モラル・ハラスメントの存在が当事者でない従業員らにも影響を及ぼし、企業の経済損失ともなりうることなど、ハラスメントの発生要因および影響はおおむね共通するようであった。

では、日本ではどのような対策が効果的であろうか。もちろん当事者の自主的な対策が望ましいことは言うまでもなく、労働組合の積極的な取組みが期待されるが、残念ながらヨーロッパ諸国のような「労使の問題は労使交渉で決定していく」という基盤が日本では弱く、何よりもモラル・ハラスメントは個々人の問題ではなく職場環境の問題なのだと認識を共有するためには、やはり立法によりモラル・ハラスメントを禁止することは不可欠であろう。日本においてもモラル・ハラスメント問題がようやく議論のテーブルに乗り、法制化に向けて動き始めたかに思えたが、このたびの政権交代により先行きが不透明になってしまった。今回のシンポジウムのような場を通じて各国の対策・その長短を学び、これまで以上に積極的に法制化を求める運動を進めていかななくてはならない。



パワハラ研究・分析と課題

NPO フェミニストカウンセリング学会・堺
パワーハラスメント研究会

肥田 和子

NPO FC学会・堺とは

正式名称は、「特定非営利活動法人日本フェミニストカウンセリング学会所属フェミニストカウンセリング堺」。

フェミニストカウンセリングルーム「フェミニストカウンセリング堺」を拠点に2004年4月に発足し、同年9月にNPO日本フェミニストカウンセリング学会の理念に沿った団体として認証され、女性のエンパワメントを目的にプログラム開発、講座、活動支援など、さまざまな実践活動を行っています。

「電話相談部会」・「パワーアップトレーニング部会」・「DVホットライン部会」、サポートグループとして「グループさくら」・「グループシユークリーム」・「DVサポートグループ」、「FC研究会」・「パワハラ研究会」・「多様性研究会」など、年間を通じて活動を展開しています。

パワハラ研究会を立ち上げたきっかけ

ノルウェー労働党の「WOMEN CAN DO IT」を翻訳した「女たちのパワーブック」をもとに、自分たちでプログラム開発し、「パワーアップトレーニングガイド」を2005年12月に完成。パワーアップトレーニングは女性が社会の中で、自分の持っている力を発揮し、活躍できることを目指すトレーニング。

その中の12の演習の1つに、権力を持つ者が相手を従属させるために行使する7つの手口

「支配のテクニック（バカにする・無視する・情報から遠ざける・妨害する・二重に苦しめる・提案の横どり・矮小化する）」へ対処する「私を陥れるものからの解放」というパワハラ対策のセッションも含まれています。「パワーアップトレーニング」の実践のなかで、次の展開としてパワハラ研究会を立ち上げました。

メンバーのサバイバー体験を言語化して、パワハラの特徴と対応策を探りたいという思いも、研究会立ち上げを後押ししました。

パワハラ研究会は、2006年10月にスタートし、毎月第2木曜日(昨年11月から第3)の午後7時から9時まで、研究会を定例的に開催し、2011年9月からはアミナス北野田3階の新しい「男女共同参画交流の広場」に会場を移し、事例研究を中心に話し合っています。昨年度は、研究会とは別に毎月1回、パワハラについての本づくりのためのプロジェクト「パワハラ編集会議」も立ち上げ、本全体の構成、取り上げるパワハラの種類や事例、どう対処するかについて検討をはじめました。

今までに取り組んできた活動内容

NPO日本フェミニストカウンセリング学会の2007年長岡大会では、「パワハラとは何か～指導？ハラスメント/パワーアップ」、2009年名古屋大会では「労働とフェミカン、2つの現場から～パワハラ vs エンパワメント」、2010年静岡大会では、「パワハラを支える人々～その心理と力動」について分科会で問題提起を行ってきた

ました。

今年の堺男女共同参画週間では、1月23日に職場のモラル・ハラスメントをなくす会から渡辺玖美子さんを講師にお招きして、「それってパワハラ？～かみ合わない対人関係を考える～」について、体験と活動を通じて、実態と対処法を学び、参加者全員で交流しました。

今年の5月25～26日に堺で開催されるNPOFC学会の全国大会の第2日目の分科会では再び渡辺さんを発題者にお迎えして、「モラハラ？かみ合わない対人関係を考える～体験から検証する早期対策の手立て～」というタイトルで、全国から集まった参加者に問題提起をする予定です。

🍀 これまでのパワハラ研究・分析のまとめ

見えにくいハラスメントの構造をどう可視化するか

自分が当事者として体験したり、第三者として聞き出した具体的な事例を出し合い、カード化してKJ法で事例のキーワードを見つける作業を行いました。100項目以上の事例は、加害者の手口を切り口に「いじわる」「力関係をかさにした圧力」「レッテル貼り 人格否定」「はめる 評価操作」「人間扱いをしない」「行動への規制」「情報操作」「対人関係・環境操作」「仕事からの排除・結果」の9項目に分類して、「パワハラ要因分析」をもとに、パワハラの構造を見える形にしようと図式化を試みました。

要因分析の図式化の過程で、パワハラの目的は何かについて話し合う中で、「リストラ目的の組織ぐるみのパワハラ」とも、「自己愛的な人格障害者によるパワハラ」とも異なる、「第3のパワハラ」の存在があるのではないかと考えるようになりました。

パワハラ3つのモデル

「第1のモデル」とは、リストラ、労働強化、過剰な競争などによる、「組織ぐるみのパワハラ」です。解雇せずに自分から辞めるように仕向けるなど、立場の弱い人たちが標的にされやすく、仕事を取り上げる、降格し今まで部下であった人の下で働かすなど、屈辱感を与えて、やめざるを得ない状況に追い込んでいくものです。対応策は、個人の問題に帰せず、職場の労働環境の問題として訴え、公的な相談窓口・苦情処理機関、弁護士会、ユニオンも活用していくこと。

「第2のモデル」とは、「ゆがんだ自己愛」を持つ「自己愛的な人格障害者によるパワハラ」で、自分がパワーを感じるために相手を貶めるものです。多くは相手を潰すまで終わらず、巧妙に責任転嫁、否認、自己正当化をする相手を変えるのは困難で、対処法は、すばやく見抜いて相手と距離をとること、相手から逃げること。組織としての対応は被害者と加害者を切り離すこと。

新たに提起した「第3のモデル」とは、閉鎖的な集団で、自分の居場所を確保するため、あるいは居心地のいい職場環境や人間関係を変化させないために行われるパワハラです。主な方法は、特定の人を排除したり、他のメンバーを操作しようとするなどです。「仕事のやり方や職場を変えたい人」対「暗黙のルールや職場を変えたくない人」という観点から見ると、後者が異分子として前者を排除するという構造が見えてくる場合もあります。

パワハラにより自尊心や自己肯定感がどんどん奪われていき、孤立し、疲弊していくので、初期の段階で気付き適切な対応をしていくため、自己尊重、自己主張のトレーニング、パワーアップトレーニングのパワハラ対抗スキルも有効です。

状況と人間関係で引き起こされるので、被害者と加害者が錯綜し、入れ替わることもあります。事実を確かめ、自分を思い込みで被害者につくりあげないこと。対抗策として騒ぐときは、相手のメンツをつぶさない収め方の配慮も必要です。

パワハラを支える人たち（周辺さん）の動き

第三のパワハラを補完するキーパーソンをパワハラ研究会では「周辺さん」と名付けて、パワハラ加害者の周辺にいる人たちの言動が、被害者の立場からみるとどのように見えるのかを検証しました。

加害者の意を汲み先取りして動く人、傍観して見て見ぬふりをする人、味方のように見える人などいろいろであっても、被害者の目には周囲の人すべてが加害者の側に立っているように見えて、あらゆる人間関係が被害者にとっての包囲網となり、被害者は孤立、身動きができなくなり、追い詰められていきます。

さらに、加害者と被害者を取り巻く人間関係に起こる力動を分析し、パワハラを支える「周辺さん」の動きが、パワハラを完遂していくプロセスを検討しました。

典型的なプロセスは、加害者の思い込みを強化する情報、例えば「あの人は本当に困ったものだ」という「困った」話に関心を示す加害者には「困った」話が周囲から集まることから始まります。その話がさらに加害者から周辺さんに語られるので、ターゲットになった被害者へのマイナス評価が「やっぱりね」と組織内で増幅、強化されていきます。周辺さんのサービスとしての悪口が事実となり、風評被害がひろがっていきます。

そして、たとえば加害者からのメッセージに右往左往させられる、あるいは自身にふりかかりそうな災難を避けるなどの周辺さんの行為

が、結果として、被害者をさらに追い詰めるような動き、味方が敵なのか分からないような混乱させる動き、加害者の意を受けたかのような動きとなり、その結果、被害者の不信感を増大させ、孤立へと追い込んでいきます。

🍀 今後の課題、解決したい問題

今後も、組織ぐるみの第1のパワハラ、自己愛的人格障害からくる第2のパワハラ、状況と人間関係による第3のパワハラのうち、独自の視点である第3のパワハラに力点を置いて、事例研究を通じ、その特徴に応じた実践的で有効な対処法を検討していく予定です。

最近では、被害者と加害者が逆転することもある第3のパワハラにおいては、立つ位置によって見え方が違うので、被害者意識の持つ加害者性や加害者のつくる被害者ストーリーにも注目して事例研究をしています。

ミッションを持ち、信頼関係で結ばれているはずの運動組織が、その閉鎖性や風通しの悪さから、お互いを疲弊させるパワハラ温床にならないとも限らないという現実を直視して、いかに実践的に回避したり、被害を最小限にいとめるか、実際に役に立つ対処法を考案していくことが課題です。

パワハラ研究会の場が、安心してお互いの体験を言語化し、傾聴しあう中で、サポートグループとしての役割も果たしてきましたが、7年間の活動の積み重ねをまとめて形にすることも今後の課題です。

筆者注：FC堺 パワーハラスメント研究会では、この7年間、「職権に限らず何らかの優位性を利用して相手の人格や尊厳を傷つけ、追い詰めていく行為」を「パワーハラスメント（パワハラ）」として取り組んできましたので、本稿ではモラル・ハラスメントではなくパワーハラスメントという用語をそのまま用いています。

私の農業体験

小林 由香子



週末農業のため滋賀に通い始めてもうすぐ4年目を迎えます。私は大阪生まれの大阪育ちで農業経験は皆無でしたが、晴耕雨読に憧れがあり、農業をやりたいと漠然と考えていました。特に数年前からは食糧危機の恐怖が個人的に高まり、「とりあえず稲作だけでも早く練習しなければならない」という焦りも手伝って、電車と自転車で片道2時間かかる畑へ通い始めたのでした。

最近1年で栽培した野菜は、水菜・大根・ネギ・玉ねぎ・生姜・ニンニク・枝豆などです。1年目は、白菜やズッキーニなども栽培していたのですが、葉野菜は無農薬だと虫食いがひどく、ズッキーニは痛みが早く収穫前に腐ってしまうと分かり、現在は虫に強く日持ちのする根菜とネギ類・豆類を中心に育てています。今頃の季節は、ジャガイモ・里芋・生姜などを植え終えてちょっと一息ついている時期です。今年はもうすぐ空豆が収穫できそうで非常に楽しみです。

実際に畑仕事をしてみると、思わぬ発見がいくつかありました。一つは、日本の1年の始まりが4月であるということです。このことは、学校も会社も年度初めが4月であり当然のことのように思われるかもしれませんが、私は畑仕事を通じて初めて実感として4月を1年の始まりと認識するようになりました。「今年は何を植えようかな?」と言ったとき、「今年」の中から1月2月は完全に抜け落ちており、4月（あるいは3月末）からのことしか考えていません。日本の新年度が4月に始まるのは、農業の季節感に根ざした貴重な文化だと感じるようになりました。

もう一つは、農作業は心を強くするということです。週末農業を始める前の数年間、私は職場に非常なストレスを抱えており、ずっと退職を考えていました。でも、元々仕事が好きで遣り甲斐も感じていた上、慣れ親しんだ仕事を失うと自分の価値もなくなりそうで、決断できずに毎日を鬱々と過ごしていました。ところが、土を耕していると「なんだってできる。どうにかなる。」という気持ちになり、今までのことを馬鹿馬鹿しく感じるようになっていきました。暑さのせいで思考が停止して、堂々めぐりから解放されたのかもしれない。とにかく、畑に通い始めてたった2か月で退職届を提出し、その2か月後には10年以上勤めた会社を本当に退職していました。週末農業をしていなかったら、心身に支障をきたしても退職を選択することはできなかったかもしれないと思います。

ところで、当初の目的であった稲作は未だに全く練習できていません。地主さんから「稲作は無理だから、とりあえず畑で農作業に慣れるように。」と言われ、実績を認められてから稲作に進もうと計画を変更したのですが、実際にやってみると畑だけでも手に負えないことが明らかとなったためです。食糧危機が私の事情に配慮してくれることを祈るばかりです。

● 本の紹介 ●

デール・カーネギー 著 山口博 訳

『人を動かす』

(創元社、新装版 1999年10月)

長尾 香織



最初この本の表紙の古く重い感じがあまり好きになれず、しかも始めの方を読んでいると、「これはもしや古びれたおっさんの価値観独りよがり」のパターンかとちょっと警戒しました。

タイトルがいかにも自分から働きかけるようなニュアンスでしたが、読後は最初の印象とは裏腹に、軽やかで謙虚で相手をどうこうというよりも、自分のことを見つめられる爽やかなものでした。

世界的なロングセラーで邦訳 440 万部突破、世界で 1,500 万部、24 年間で 169 刷という驚異の売れ行きだけはあるなと納得しました。初版から 50 年以上経っているため、確かに昔くさい言い回しなど多少の違和感はあるとしても、人間関係の分野では古典に属するかと思います。

15 年間の観察と実験、指導済みのもので実証されているだけあり、「～原則」というのも現実世界から導きだされたヒューマンドラマの深遠さと普遍性が感じられます。

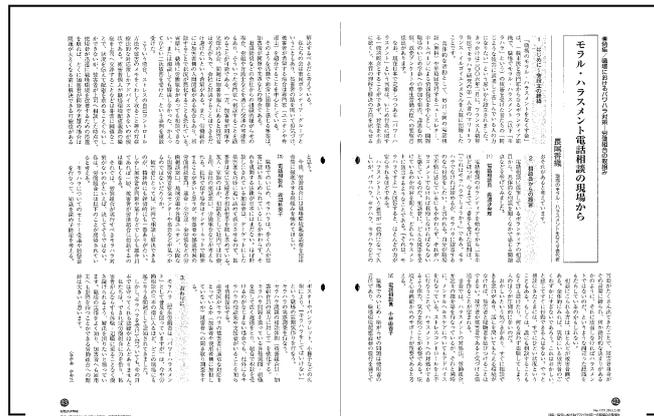
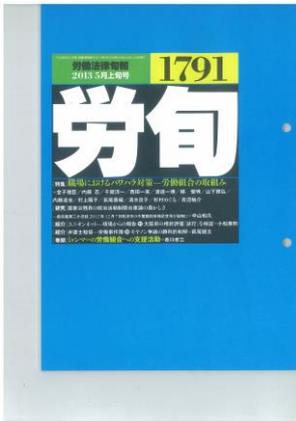
ハラスメントの当事者なら、人間関係の難しさに直面し、渦中にいると何をどうしていいか見当もつかず、途方に暮れることもあるかもしれません。人間の普遍的な心理、行動パターンを理解することで、じゃあ自分は何を心がければいいのかというヒントを与えてくれる良書かと思います。

人生で一度は読んでみる価値があるかと思いましたので、ご縁がある方は読破してみてくださいね。



お知らせ

- 「労働法律旬報」2013年5月上旬号（特集 職場におけるパワハラ対策 — 労働組合の取組み）にモラル・ハラスメントをなくす会から寄稿致しました。タイトルは「モラル・ハラスメント電話相談の現場から」です。みなさまぜひお読みください。



- 本紙で肥田さんが書かれていますように、今月25～26日に堺で開催されるNPO F C学会の全国大会 第2日目の分科会では「モラハラ？ かみ合わない対人関係を考える ～体験から検証する早期対策の手立て～」というタイトルで、本会の相談員も発題者として参加いたします。

詳しくは、インターネットで以下のHP（PDF）をご覧ください。

<http://nfc505.com/kouza1/2013/sakai.pdf>

- ホームページでもお知らせしていますが、電話相談日が去年の3月から以下のように変わっております。よろしくお願い致します。
（第4日曜日については、変更ありません。）

（変更前）毎週水曜日 ⇒ （変更後）毎月 第1水曜日・第3水曜日



会員を募集しています



年会費は1口3,000円です。会員の方には年3回発行（予定）のニュースレターをお送りします。入会ご希望の方は、郵便振込用紙に連絡先をご記入の上、お振込みいただきますよう、お願い致します。

【年会費振込先】

振込先：ゆうちょ銀行

口座番号：00910-6-280449

加入者名：職場のモラル・ハラスメントをなくす会



当会では、職場でのいじめ、モラル・ハラスメント被害などに
遭われている方のための電話相談を行っています。

ご家族、ご友人の方からのご相談もうけたまわっております。

なお、個人情報が増れることはございません。



[電話] 06-4981-3076

[相談日] 毎月 第1水曜日、第3水曜日
午後6時30分～午後8時
毎月 第4日曜日 午後3時～午後5時