

# マリー=フランス・イルゴイエヌ氏講演会報告レター

## 「職場のモラル・ハラスメントをなくすために」



2006年5月

編集・発行： マリー=フランス・イルゴイエヌさん講演会関西実行委員会

(連絡先)大阪市北区西天満 2-8-5-502 下川和男法律事務所 TEL:06-6366-5253

新緑が野山にもえるころとなりましたが、皆様いかがお過ごしでしょうか。

去る2月25日のマリー=フランス・イルゴイエヌさんの講演会にご参加頂き、誠にありがとうございました。準備期間中は参加者が集まるかどうか心配していましたが、当日は会場に入りきれない程お集まり頂き、講演会実行委員会としましてもモラルハラスメントの問題に対する関心の高さを実感しました。遅ればせながら、講演会についてご報告申し上げます。

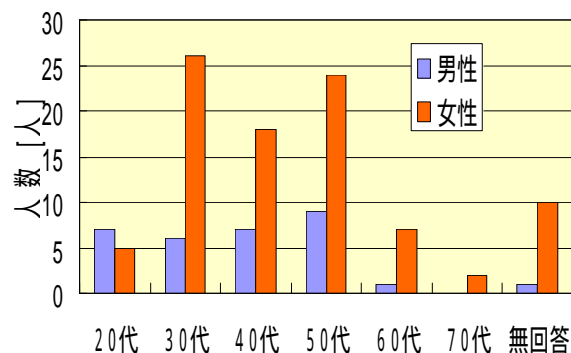
### もくじ

- 1) アンケートの集計結果
- 2) 講演録  
(第2部の質応答部分)
- 3) 今後の活動予定
- 4) 新聞掲載

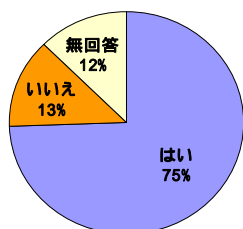
### 1) アンケート集計結果

講演会参加者 240名中  
123名から回答を頂きました。

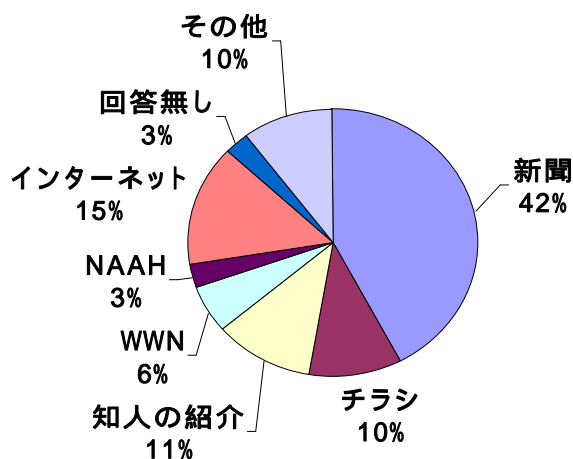
#### 1. アンケート協力者数



#### 3. 新たな情報が欲しいか



#### 2. 何を来て来たか



## 2) 講演録(第2部の質疑応答部分)

シンポジウム第2部の質疑応答部分について、分かりにくかったとのご指摘を多数頂きました。マリーさんのご意見を直接伺える貴重な場であったにもかかわらず、実行委員会側の不手際のため消化不良を起こしてしまい申し訳ございませんでした。

改めて、質疑応答部分の翻訳をご報告いたします。

### パネラーからの質問と回答

#### Q. こころのサポートセンター・ウィズのスタッフ

沢山の相談を受けている中で非常に困ったことが出てきています。本当の被害者のために、モラハラとそうでないものとをきちんと区別した上で話を聞きたいと思っているのですが、特に電話のみでの相談を受けるときにその判断が難しいと思うことがあります。相談者の心理的な圧迫があるにしても、モラハラと呼べないのでは？ また、呼ぶ必要はないのではないかと感じる相談もあり、そのときの対応に苦慮しています。

そこでイルゴイエンヌさんへの質問なのですが、1)モラハラと判断したときどのようなサポートをしているか、具体的にお聞かせください。2)相談者が、被害妄想的な状態、過敏な状態ではないかと感じたときにどのような対応をしているか教えてください。3)モラハラに対応していくために、多くの機関との連携が必要になってくると思うのですが、その時に連携する人たちが、モラハラ概念を理解していない場合、被害者が置かれている状況が暴力的であると分かってもらうために大変な労力を使うことがあります。それどころか、なかなか伝わらないというのが日本の現状です。第三者にどのように伝えればよいのか、どのような説明が効果的なのか教えてください。

#### A. イルゴイエンヌさん

おっしゃるとおり、難しい点は訴える人のすべての被害が本当にモラハラに相当するとは限らないことです。しかしながらそうであるからといって何もしないのが良いわけではありません。経営者のなかには「雇用者にはいつも不満を漏らす者がいるので、こんな訴えをしてくる者がいるのは普通である」という人もいます。ところが実際におきましては虚偽の抗議はそんなには多くは存在しませんでした。大事な点は医者、精神科医および法律家でその実態とプロセスをしっかりと把握する者を育成することです。例えば精神科医はパラノイア(妄想症、偏執病)とそうでないものをはっきり区分出来ます。

モラハラをなくすためには、より統制のとれたシステムを確立させなければなりません。フランスでは精神科医と法律家、産業医が被害者団体と連携してその問題解決に当たっております。そのため沢山のことを学ぶことが出来ました。問題は、企業経営者の理解を得ることでした。何故なら、フランスの法律は経営者に、会社内で

ハラスメントが生じることに責任を課しているからです。つまり、経営者には社内でのハラスメント予防策を行う義務があり、怠った場合には経営者側に処罰が与えられます。ただ、経営者には何があるかが理解できず、自分たちの問題点を問いただすことが出来ない場合が多いので、我々がどんなハラスメントが形成されているかを指摘します。その為、本日の被害者の証言例のように証明していきます。また、何が起きているのかを描写証明して示します。ただいえることは、非常に典型的なケースが大変多く、しかもそれは何処の国においても似ているものであります。その為、改善の余地が多々あるわけです。

#### **Q.** 宮地弁護士

---

私は、このような事案を担当していて一番思うことは、モラハラをするような加害者をなくしたいということです。モラハラをするような人格はどうやって形成されるのか？というのが今、私の最大の関心事です。イルゴイエンヌさんは、本の中で「純然たるモラハラ」の加害者の人格的な特徴として「強度に自己愛的な人間」という表現を使っていますが、「強度に自己愛的な人間」はどうやって生み出されるのか知りたいです。

#### **A.** イルゴイエンヌさん

---

加害者としては強度に自己愛的人間とありますが、それはどのような人間であるかは問題ではありません。そのような人間に生まれるのではないからです。どうやって生み出されるかについては、幼少期にどのような教育を受けたかが大きいのです。加害者として多く見られるケースは、本人自身が幼少期にモラハラ（精神的暴力）の被害者であった場合や、もしくは溺愛崇拜され、制限がなかったタイプのケースがあります。私はそのような事象はすべて関連があると思っております。家庭内暴力も職場におけるハラスメントも同じだと思います。そのため暴力の様々な形態にも興味をもっており、家庭内暴力もそうです。幼少期に制限を知り、他者への敬意や配慮・尊厳を学ばせるという教育が大事なのです。対しまして、今回の若い女性（注：モラハラ裁判原告）に対する加害者の治療は殆ど不可能であります。なぜなら攻撃者は他者をそのように扱うことが当たり前だと思っているからです。このようなタイプの者は制限が分からないため、唯一可能なことは処罰を科することなのです。

#### **Q.** モラハラ裁判原告

---

私たちは、裁判の中で、訴状にイルゴイエンヌさんの著書を添付して、はっきりと「モラルハラスメント」という言葉を使っているのですが、加害者は、自分の行為を「それは、モラハラ」と指摘されて認めることができるかお聞きしたいです。

#### **A.** イルゴイエンヌさん

---

加害者が自分の罪を認めることがあるかということ、そういうことはなく、暴露されたということで、逆に自分たちが被害者だと思うのです。例えば私の本を読んで、逆に加害者になるためのテキストだと思ったりする人もいたわけです。ただそれは例外的な話で、殆どの人は他者への関わりではどのくらいが限界であるかをよく知っ

ており、テキストなどなくても加害者タイプは攻撃のやり方を知っております。

ただ職場においては、変質的な行動をとることが起こり得ます。それは、自己愛的な人間であるからそうなる  
とは限らないのです。そのようなケースの加害者においては、自分の行いを改めることが出来ます。

### 参加者からの質問に対する回答

(特に記載のない場合、回答者はイルゴイエンヌさんです)

**Q. 1** ヨーロッパ・アメリカ・日本など主要国において職場での鬱やモラルハラスメントが共通の  
問題になっている背景は、为什么呢？ 日本では、ここ10年前から成果主義の導入がありました。  
また主要国でのモラハラ加害者である自己愛性人格の増大についてどう考えればよいのでしょうか？

**A.** 明らかにまぎれもなく、現在は以前にもましてモラハラが存在します。その原因は経営方法が変化した  
ことが関係しており、以前よりも生産効率が求められる環境にあることです。このような効率重視の経営方法に  
より、心理的に職場環境に苦しみをもたらすこととなります。この傾向は止められないもので、しかもどんどん  
悪化してきております。それに対し、このような状況はほっとおいてはならないという動きが出てきており、多  
くの人々が参加して問題を検討しはじめました。例えば、南米におきまして、ブラジルやアルゼンチンなどでは  
産業医・精神科医・法律家が一緒にモラハラと戦う活動をしております。もしスペイン語をお読みになれるなら、  
インターネットでモラハラを告発警告するサイトが出ておりますのでご覧下さい。この6月にはアイルランドで  
モラハラに関する国際会議が行われます。(注：7頁をご参照下さい。)

**Q. 2** 講演録(当日配布資料)に書かれている「燃え尽き症候群」の3つの項目にあてはまるタイプ  
の人は、加害者になる傾向が強いのでしょうか？ それとも被害者でしょうか？

**A.** 労働条件により、抑制がきかなくなり、加害者になったり、被害者になったりという両方になり得ます。  
反対に、ある一定条件下ではモラハラが絶対に生じないことがあります。ある種の経営者はモラハラを絶対に許  
さないからです。また毒に冒されている職場では、逆に何でもありでどんなことでも起こり得ます。

**Q. 3** 講演録の1ページ末部分の意味について

**A.** ご指摘の部分は誤訳です。(Le couple)という語を「夫婦」と訳しましたが、正しくは「加害者-被害者  
という一つのセット(ペア)」という意味です。お詫びして、訂正致します。(実行委員会)

**Q. 4** モラハラ予防についての質問ですが、もし誰かが早く介入していたら避けられた例があれば紹介してほしいです。

**A.** モラハラの問題では、今まで良く知られていなかったためにこれまでのケースでは、発見したときにはもうすでに被害者は非常に鬱状態になっています。勿論もしもっと早く発見していたら、当事者はそんなに重傷にならずに済んだことが多いです。裁判を行ったとしても、長くなるため、また何が起こったかを証明することが難しいため、裁判を起こしても必ず勝てるわけではないということもあります。そのため一日も早く予防対策が必要です。予防が可能なのは、法律で予防対策を行うことが決まったからで、またモラハラが処罰の対象であるからです。

**Q. 5** イルゴイエヌさんは、予防の大切さをご指摘くださいましたが、フランスでは、確かに法規制が、経営者の意識を高めるのに大きな役割を果たしていると思います。しかし、法規制のない日本では、モラハラの予防は、どのように行えばよいのでしょうか？フランスの法規制ができる以前の状況から日本に参考になることを教えてください。

**A.** まず多くの人に説明をすることが大切です。出来るだけ多くの人に話して説明し、話題にすることです。特に新聞などのマスコミに話すことです。それは彼らには告発が可能だからです。企業は名前を暴かれるのを嫌うからです。

**Q. 6** 加害者・被害者・仲介者による話し合い・調停でうまくいくことがありますか？ モラルハラスメントというものが話し合いで解決することが可能なのでしょうか？

**A.** 加害者が自己愛型の人間である場合にはうまくいきません。

**Q. 7** 加害者の特徴については、自己愛型という共通点があるようですが、被害者に共通する性格はあるのでしょうか？ それとも運が悪ければ、誰でもなり得るのでしょうか？

**A.** 自己愛的な変質者でない者は誰でも被害者になり得ます。ただし防備がうまくない人は、被害者になり易いです。几帳面で真面目で罪悪感や責任感の強い人がなりやすいです。例えば看護婦やソーシャルワーカーなど、他者の世話をする人が被害者になりやすいです。親切で人に自己犠牲で対応するタイプです。性格としてはつまり加害者と正反対のタイプといえます。

**Q. 8** パネラーのスタッフ(ウイズ)への質問: 以前の職場でモラハラという言葉を知っていたらどうなっていましたか?

**A. スタッフ(ウイズ):** もし知っていたら、他の仲間たちとつながることができたのではと思います。職場で個々が孤立化された状態になっていたのが、「モラハラ」という言葉があることで被害を共有することにより、他の人と連携できたと思います。

**Q. 9** フランスにはモラハラを予防・処罰する法律がありますが、日本にはない現時点で、モラハラ裁判はどのような根拠でおこなわれているのですか?

**A. 宮地弁護士:** 民法の「不法行為」という「故意または過失によって他人の権利を害した者は、損害賠償の責めに負う」という非常に古い法律を使って裁判をしています。セクハラ的事件においても同じものを使って裁判をしています。それともう一つは、働く者というのは、雇い主に対して、適切な環境の中で働く権利を有している、そういう人間の尊厳を冒されるような環境の中で働くことを我慢する必要はないんだと、いわゆる「職場環境配慮義務」というものがあります。それを根拠にして「使用者は、その義務に違反したんだ」ということで裁判をしています。法律ができないと何もできないということではありません。

**Q. 10** イルゴイエヌさんから、日本の状況はフランスと比べてもひどいですねという感想を先ほどうかがっています。そういう状況で、かつ法律もない日本でがんばっている人たちに最後にメッセージをください。

**A.** フランスでも当初は同じように古い法律を使っておりました。そしてある大臣に「これは放置できない」と要請しました。法律があってもなくてもこのような人達は集まって話し合い、モラハラの実態を伝え合わなければなりません。また弁護士も他の弁護士や精神科医と連携していかなければなりません。

コツを教えます。私が最初に本を出した時に何千通もの手紙をもらいました。それですべて返事を書くことが出来ないので、こちらに手紙を出すより政治家に嘆願して下さいと伝えました。彼らは反応するしかないのです。政治家に強く働きかけると何か結果が出てきます。(質疑応答終了)

### 3) 今後の活動予定

今回の講演会を通じ、モラルハラスメントに対する関心が非常に高く、日本でも多数の被害者が苦しんでいることを痛感しました。社会的問題としてモラルハラスメント問題を公に提起していくことを当面の目標として活動を継続していく所存です。

- モラルハラスメント関連の会議として来月 15 日～17 日の間、アイルランドのトリニティ・カレッジ・ダブリンのいじめ防止センターが主催する『第五回職場のいじめ国際会議“前進に向かって”』(<http://www.abc.tcd.ie/>)が開催されます。この会議に当実行委員会より 1 名を派遣し、大阪でのモラルハラスメント裁判や日本でのハラスメントを取り巻く環境、反ハラスメント整備に向けての取組みなどを報告するとともに、世界の職場でのいじめやハラスメントに関する取組みの情報収集を行いたいと考えております。つきましては、派遣のためのカンパを募っています。ご賛同頂ける方はご協力をお願い致します。なお、この会議の内容につきましても、皆様にご報告することにしています。

#### 【 振込先 】

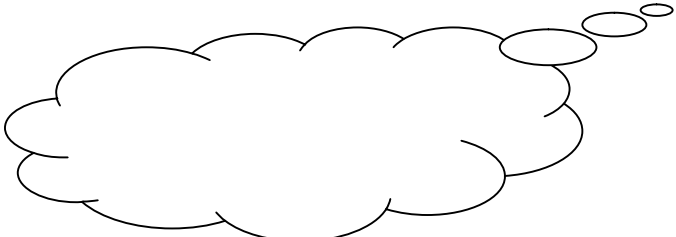
- 団体名：マリーフランス イルゴイエンヌさん委員会
  - 銀行名：三菱東京UFJ銀行
  - 支店名：今里支店(店番 070)
  - 口座番号：(普通口座) 4,576,927
- 今年の9月には、モラルハラスメントの問題を労働問題の研究会「職場の人権」が取り上げる企画を立てています。9月23日(土祝)、会場は天満橋のエルおおさか(大阪府立労働センター)にて、13時開場、13時30分開場～17時終了予定。「職場のハラスメントを考える」～声をあげるといこと～モラハラ、パワハラ、セクハラ、アカハラの事例から学ぶ(仮題)。当日はモラハラ裁判の原告も発言を予定しています。詳細は「職場の人権」のHP等でご案内いたします。

大阪市北区堂山町8-13 堂山ビル4階 研究会「職場の人権」

電話 FAX 兼 06-6315-7804

ホームページ <http://homepage2.nifty.com/jinken/index.htm>

メールアドレス [jinken@jp.bigplanet.com](mailto:jinken@jp.bigplanet.com)



今後の実行委員会の取組みや、今回の報告レターについてのご意見・ご感想もお待ちしております。