

# 「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. 4

2007年12月号  
(改訂版)



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](mailto:info@morahara.org)

URL: <http://www.morahara.org>



日増しに寒さが加わって参りましたが、皆様いかがお過ごしでしょうか？今年の春に発足しました当会は、現在モラハラ被害に遭われている方のための電話相談を中心に活動を行なっています。また、来年予定しています講演会の企画やカナダで開催されます第6回職場のいじめ国際学会参加のための準備もすすめています。来年も皆様に国内外でのモラハラ防止の取り組みについて情報発信をしていく予定です。



職場のいじめ、モラル・ハラスメント被害に遭われている方のための電話相談を行なっています。

<毎月第2水曜日(6:00-8:00pm)と第4日曜日(3:00-5:00pm)>

次回の電話相談日は12月12日(水)午後6:00-8:00、

12月23日(日)午後3:00-5:00です。



## \*\*\*目次\*\*\*

1. 活動報告 .....	2
2. 労働基準監督署のモラハラ 弁護士 佐藤真奈美(あべの総合法律事務所) .....	3
3. 職場のいじめと労災認定-インタビュー- 西田陽子さん(大阪労災職業病対策連絡会) .....	4
4. 本の紹介： 「ハラスメントは連鎖する-「しつけ」「教育」という呪縛-」 山下未知子 .....	8
「職場のいじめとパワーハラ防止のヒント」 宗景なつ子 .....	9
5. パワーハラスメント防止への取り組み -インタビュー- 岡田康子さん((株)クオレシーキューブ) .....	10
6. お知らせ .....	11

## 1. 活動報告 2007 年 5～12 月

7 月より毎月 2 回第 2 水曜日と第 4 日曜日に電話相談を実施しました。  
その他以下の活動を行ないました。

### 5 月 <会発足>

- ★ ニュースレター第 3 号発行・配布
- ★ 相談員研修・事例検討会（7カテゴリー・ハラスメントをなくすネットワーク(NAAH)主催）（5/13）
- ★ 第 1 回電話相談（5/27）
- ★ 定例会議（5/31）

6 月 ★ 相談員研修・事例検討会（NAAH 主催）（6/24）

7 月 ★ 定例会議（7/3&31）

8 月 ★ 相談員研修・事例検討会（NAAH 主催）（8/5）

- ★ 民主法律協会・労働者弁護団所属弁護士(約 240 名)へ職場のハラスメント相談アンケート調査実施（8/7）

★ (株)クオレシーキューブ代表岡田康子さんインタビュー実施（8/9）

★ 職場のメンタルヘルス事例研究会参加（8/11）

★ 労働基準監督署、大阪府総合労働事務所、労働局総合労働相談センター（大阪市中央区）訪問・インタビュー実施（8/13&15）

★ 大阪労災職業病対策連絡会・西田陽子さんインタビュー実施（8/27）

9 月 ★ 定例会議（9/4）

10 月 ★ パワハラセミナー参加（西宮市民グループ・プレラかたるべ主催）（10/20）

★ 定例会議（10/27）

11 月 ★ 労災職業病一泊学校参加（11/3）

12 月 ★ 定例会議（12/1&29(予定)）

★ ニュースレター第 4 号発行・配布

.....  
\* 当会の相談活動が新聞で紹介されました。一部ご紹介します。

（2007 年 5 月 26 日付読売新聞）

### 職場のいじめ電話相談 あす実施

職場のいじめに悩む人のため、今月発足した大阪市の市民団体「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」が27日、電話相談を行う。

会は昨年 2 月、有志がモラル・ハラスメントの第一人者であるフランス人精神科医マリー・フランス・イルゴイエヌさんを招待して大阪で講演会を開いたのをきっかけに、関西在住の弁護士や大学研究者、労働組合関係者ら11人で発足した。

モラル・ハラスメントは言葉や態度による精神的な暴力や嫌がらせ。繰り返すことで被害者が精神病や自殺に追い込まれる場合もあり、重大な人権侵害として問題視されている。

寄せられた相談には同会の相談員のほか、必要に応じて弁護士に協力を求めて対応する。同会副代表の小林由香子さんは「解決の糸口を探し出すためにも、決して一人で悩まず、まずは電話してほしい」と呼びかけている。

午前10時から午後3時まで。通話料のみ負担。当日のみの専用電話06・6353・3364へ。

## 2. 労働基準監督署のモラハラ

弁護士 佐藤真奈美  
(あべの総合法律事務所)

労災申請の窓口になる労働基準監督署の職員が不適切な発言をしたとして、慰謝料等の支払いを命じた判決があるのをご存じだろうか。「新宮労基署職員暴言国家賠償請求事件」(和歌山地裁, 平成17年9月20日判決)である。

事案の概要はこうだ。ホテルの料理長を長年務めていたご主人を亡くされたUさんは、生前のご主人の働きぶりに照らすと過労死だったのではないかと思うようになり、労災の申請を思い立った。新宮労基署を訪れたUさんに対し、窓口で対応した担当者は以下のようなことを言った。

「労災申請は、会社を通じてしかできません。」

「仮に会社を通じて申請してもらってもダメです。まず労災は下りません。」

「奥さんが知らないだけで、朝、ご主人は奥さんに会社に行くと言っていると嘘をついて、どこか別のところへ(小指を立てながら)行っていたのかもしれないよ。」

「奥さん、女だてらによく一人で来たな。あんたらみたいな人が来ると僕らの仕事が余計忙しくなってくるんや。もうこんといて。」

Uさんは、この日を境に、食欲不振、嘔吐、不眠が始まり、極端な人間不信、対人恐怖症になった。電話に出ることが出来なくなり、玄関のブザーを外すほどであった。

言うまでもないが、担当者の上記発言は嘘だらけである。現に、Uさんがその後申し立てた労災申請は認められている。

幸いにもUさんは、担当者の心ない発言にめげず、労災申請をすることが出来た。しかし、すぐる思いで訪れた労基署で上記のような言質に及ばれた場合、申請を諦めてしまう方がほとんどではないだろうか。勤務している法律事務所柄、労災の相談を聞くことが多いが、多くの方が「会社の人から、労災は無理だろうと言われた」と仰っしゃる。それを聞く度、本来は労災申請を諦める必要はないのに諦めてしまわれる方がどれだけいてるだろうと、暗澹たる思いになる。ただ、会社担当者が自己保身のために言うのは分かるとして(それを許すという趣旨ではないです)、本来であれば申請を助けるべき立場にある労基署職員がそのような言質に及ぶことがあっていいのだろうか。労災の申請を検討しておられる方には、会社担当者や労基署職員ではないセカンドオピニオンを聞く機会を持っていただきたいと、切に願っている。



### 3. 職場のいじめと労災認定

#### 大阪労災職業病対策連絡会・西田陽子さんインタビュー

(聞き手：小林由香子・宗景なつ子)

西田陽子さんのプロフィール： 1971年武田薬品研究所で若い研究者が職業性ペニシリン喘息で死亡したことに端を発した武田薬品22年争議(労災認定・解雇撤回・差別是正)に、西田さんはフルに関わられました。解雇された仲間を守る会の会長をつとめ自らも差別事件の原告となり、三争議を勝利で終えての定年後はその経験を生かして、職業病をなくす活動をしながら地域で労働相談員もされています。

Q. 大阪職対連の活動について教えてください。また、どのような人がメンバーになっていますか？

西田さん：大阪労災職業病対策連絡会(以下、「大阪職対連」という。)の前身である「大阪労働者の生命と健康を守る実行委員会」は1968年に結成されました。60年代の高度成長で企業が多発させた労災職業病に対して、大阪の労働者は研究者・専門家と力を合わせて認定・補償・予防などの取り組みの前進のために、組織を作って闘いに立ち上がったのです。来年40周年を迎えます。現在は、全港湾阪神支部など民間企業の労組、大阪府職労など公務員の労組、武田薬品労働者懇談会など民間大企業の活動家集団、大阪過労死家族の会、研究者、医師、弁護士、労働者、退職者などがメンバーです。

同会の活動目的は、労災職業病の認定、補償と予防を勝ち取ることです。被害者の救済とともに、被害者を出さない職場をつくるのが大切なことです。具体的な活動としては、職業病相談会を毎月行なっています。現在、職業病相談会には、けいわん障害の人と鬱の人が多く参加しています。相談会は参加者がお花見をしながら悩みについて話し合ったり、職場復帰についてお互い議論しています。また、労災職業病一泊学校実行委員会の構成団体として、同学校の運営に関わっています。労災職業病一泊学校は今年11月に京都であります(注：11月3日に行われました)。来年も同じ時期に開かれます。

機関誌として『労働と健康』誌を隔月に発行しています。この雑誌は、働く者の健康をテーマに日頃の生命と健康をまもる活動を前進させるための学習誌として、1974年から発行されている雑誌です。執筆者は、医師・弁護士・研究者・労働者・患者の人たちで、特集で同一テーマをそれぞれの立場から書いています。研究者にとっては、現場の実態を知る機会となり、また、現場の弁護士、労働者は研究者の理論的な考察を知る機会となり、お互いに情報が交換できるように意識して編集しています。国会図書館に採録誌となっています。また、大阪職対連はHP(<http://hccweb5.bai.ne.jp/osakasyokutairen>)を開設し、「大阪職対連ニュース」を毎月発行しています。国立循環器センター看護師村上過労死裁判・介護士河野けいわん労災裁判・ダイハツ労災被災高齢雇用者の地位確認裁判・アスベスト国賠訴訟を支援し、裁判の傍聴活動などを行っています。

Q. 当会のメンバーが、西田さんと知り合うきっかけとなったのは、昨年、西田さんが『労働と健康』誌で、職場のいじめ・パワハラの特集を組まれたことからですが、これまでも、職場のいじめ、ハラスメントの問題については、特集をされていたのですか？

西田さん：パワハラを特集したのは、昨年（2006年9月発行第197号）が初めてです。しかし、職場のいじめについては、昔から散発的に一般論文として掲載してきました。1974年2月発刊の第2号からあります。その号では、製薬会社の労災活動家に対する嫌がらせを取り上げました。職場のいじめは昔からありました。当誌で取り上げた中の強烈な事件は、住友生命のミセスいじめです。これは裁判になりました（2000年11月162号、2001年11月167号で掲載）。会社は、女性達を働き続けさせないようにするためにずいぶん嫌がらせをしました。たとえば、妊娠中の人に重いものを持たせたりといった嫌がらせです。それから、別の件ですが、労災認定をとった社員が「ガラスのオリ」と呼ばれる2面がガラス張りの倉庫に入れられ、ビニールの紐の端を結ぶだけの作業をさせられた事件も取り上げました（2003年5月177号）。この方は、出産後に鬱になりました。この嫌がらせは、他の社員に対して、労災をとった社員がどうなるかを見せしめにするために行なわれました。会社は嫌がらせを通じて他の社員たちへ「労災を申請せずに辛抱なさい」というメッセージを送ったのです。会社は、もし労災を認めてしまうと、次に労働者側から、「2時間連続にする仕事を1時間へ減らす予防策をとってください」というような要求に直面し、それを認めると生産の効率が悪くなり、儲けが減ると思うわけです。だから、労災を取らせないよう労務管理の一環として会社の枠に収まらない個人を狙っていじめを行なったのです。このような嫌がらせは、労務管理の一環として行なわれており、目的がはっきりしています。

パワハラの特集を組む以前に2005年7月190号で社長による日常的暴言と暴力を受けた方のケースを当誌で掲載しました。これが、職対連が初めて掲載したパワハラ的事件です。この事件は裁判で負けましたので、「これではいけない！次は、パワハラの特集を組もう！」と思うようになりました。また、この事件以外に特集を組むきっかけとなったのは、昔に比べて職場のいじめに関する相談を受けることが、非常に多くなったと感じていたことです。そして、この「いじめ」は、これまでの労務管理を目的とした「いじめ」とは、ちょっと違うな、なんでこんなに増えているのだらうと思っていました。そしてインターネットでクオレシーキューブの岡田（康子）さんの書いたものや金子（雅臣）さん（労働ジャーナリスト）の本、ILOのメールマガジンで外国の事例を読んだりしました。フランスでは、「モラル・ハラスメント」は刑事罰に当たることも出ていました。それで、これは、考えないといけない問題だと思ったのです。しかし、この号では、巻頭論文を書いてくれる研究者を探すことができず、現場の実態を掲載するにとどまりました。通常特集を組む場合は、専門家に、論文を書いてもらうようにしており、今回も現場の労働者、研究者双方に役立つものを提供したかったのですが。



Q. パワハラを特集した 197 号について、何か反響はありましたか？私たちにあって、197 号で紹介されている裁判事例や労災認定事例は、大変参考になりました。

西田さん：反響ということでは、よくわかりませんが、その号はとにかくとても良く売れました。毎年行なわれる労災職業病一泊学校に当誌を持ち込み、ばら売りしたりするのですが、197 号は全部売り切れました。

Q. 197 号には、パワハラが原因でうつになった方の労災が認められた事例がありますが、パワハラやモラハラが原因で病気になった場合に労災認定をうけることは、現状では難しいことなのでしょうか？

西田さん：いじめ、パワハラで労災認定がどれだけ下りているかの実態は分かりません。197 号で紹介した事例に関しては、まず、支援に入った組合の団体交渉が成功し、会社が本人へ損害賠償をしていました。労災申請は、その後に出したので、認定を有利に取ることができました。しかし、私は負けている事例も何件も知っており、認定を取るの現状では難しいといえます。

その理由は、認定の判断を国が非常に厳しくしているからです。旧労働省は 1999 年に自殺や精神障害の労災認定の基準を発表しました。「職場における心理的負荷表」に基づいて、心理的負荷をもたらした出来事と心理的負荷の強度を 3 ランク（Ⅰ，Ⅱ，Ⅲ）で評価し、総合判断するのです。この心理的負荷表はインターネットで見ることができます

(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/03/dl/h0331-1a.pdf>)。強度Ⅲは「人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷」、強度Ⅰは「日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷」、強度Ⅱは「ⅠとⅢの間」とされています。いじめという具体的出来事もあり、「上司とのトラブル」は強度Ⅱです。「同僚がいじめる」というのはⅠです。

「心理的負荷がⅢでかつ相当程度過重」と「心理的負荷がⅡでかつ特に過重」と判断されたときに総合評価は「強」となります。「強」と評価されて、そのうえ「特段の業務以外の心理的負荷がなく」さらに、「特段の個体的要因がない」場合に「業務上」となるしくみです。

会社が同僚たちを使って連日いじめても、強度Ⅰとされて労災と認められないのです。職場での強度Ⅱの心理的負荷がいくつも重なると、うつ病になって当然と思いますが、「特に過重」と評価されなければ総合評価は「強」にはならず、「業務外」にされてしまいます。この認定の基準の「心理的負荷表」は平均人の基準という不合理性をもっています。

仕事とうつ病の関係を考えるにあたって、ストレスを個人が主観的にどう受け止めたかによってではなく、平均的な人はどう受け止めるであろうかという基準で評価されたストレス強度によるべきとする立場は非常に不合理です。心の病に陥りやすい人とそうでない人がいた場合、平均的な基準で考えるのではなく、心の病に陥りやすい人を基準に考えて労災認定した判決（トヨタ係長の自殺をめぐる名古屋地裁の判決）があります。私たちは行政に転換を迫る運動を続けなければなりません。

Q. 労働基準監督署で、認定されなかった場合は裁判になるのですか？また、もし労災と認定された場合どのような補償をしてもらえるのですか？

西田さん：労基署で労災と認定されなかった場合は、労働局の審査官へ審査請求をすることになります。それは、たいてい同じような結論がでるようですが、ひっくり返ることもまれにあります。それでまた、認定されなかった場合は厚生労働省の中央審査会へ再審査請求をしますが、結果がでるまでには何年もかかります。再審査請求を出して3ヶ月したら、裁判ができます。この裁判は、行政不服訴訟といいます。裁判にも二つありまして、一つは、今言った行政の判断に対して不服だということでの裁判は国が相手となります。もう一つは、損害賠償の裁判です。安全配慮義務違反ということでの裁判は会社が相手となります。二つ同時に裁判をする人や行政訴訟で勝ってから、民事裁判をする人もいます。

労災が認められた場合の補償ですが、本人が亡くなっている場合には遺族補償というものがあります。療養中の人であれば療養補償や休業補償があります。会社を休んでいる場合は賃金の8割が支給されます。私は、活動の中で、労基署へ認定をとるために意見書を本人から聞き取りをして作成することもあります。被害内容の詳細を聞くことは、本人にとって嫌な記憶を思い出し、負担になるので気をつけなければいけません。その兼ね合いが難しいです。

#### インタビューの感想

小林由香子●

労災の認定には、職場環境の改善を促す働きがあることを知りました。被害者個人の救済だけでなく、職場全体の予防のためにも、パワーハラ・モラハラの被害が労災としてより多く認定される必要があります。そのためにも、私たち市民グループは、ハラスメント被害の深刻さを伝え、西田さんのおっしゃるよう行政に労災認定の基準について転換を迫る運動を行わなければいけないと思いました。

#### 『労働と健康』誌（大阪労災職業病対策連絡会）

一冊500円、年間3500円で販売しています。過去の第1号から200号までをファイルしたCDもあります（1枚5000円）。

当会のHP (<http://www.morahara.org>) では、該誌の職場のいじめに関連する論文・事例を紹介しています。

当会の会員に限り、ご連絡くだされば指定された記事のコピーをお送りします。

\*197号の目次：特集『なくそう職場のいじめ、パワー・ハラスメント』（2006年9月1日発行）

1. パワーハラスメントによるうつ病の労災認定事例（北地域労組はらから）
2. 医療機関でのパワーハラスメントによる精神疾患事例（地域労組おおさか）
3. モラル・ハラスメントとの遭遇（裁判原告）
4. 暴力的労務管理とのたたかいと裁判（弁護士 徳井 義幸）
5. キャンパス・ハラスメント問題への取り組み（大阪大学院言語文化研究科 北村 卓）
6. 職場のいじめ問題に対する英国労働組合ユニソンの方針（大阪社会医学研究所 重田 博正）



## 5. 本の紹介：



「ハラスメントは連鎖するー「しつけ」「教育」という呪縛ー」

著：安富 歩、本條 晴一郎 光文社新書 2007年

山下未知子

正直に言うと、私にとってこの本はとても難解でした。著者の描くハラスメントの構造も、それを支える論拠も、今のところ私には賛成も反対も、共感も反感もなく、多くの部分を読み流してしまっただけのところがあります。

それでもこの本についてレビューを書いてみたいと思ったのは、非常に興味深いと思わせてくれる部分があったからです。それは、『ハラッサーハラッシー』という概念です。そして、本書のタイトルのとおり、ハラスメントが連鎖によって成立するということがはっきりと描かれていたことです。

ハラスメントやいじめなどの構造は、ハラスメントする者（『ハラッサー』）とハラスメントされる者（『ハラッシー』）との2者構造で捉えられがちではないでしょうか。あるいは、せいぜいこれらに、どちらかに荷担する者や傍観する者が加えられる程度です。しかしながら、本書は、ハラッサーとは、もともとはハラスメントを過去に受けた経験のある、あるいは、ハラスメントを現在受けているハラッシーであり、そうした経験から第三者にハラスメントを仕掛けるようになるとしています。こうして、『ハラッシーハラッサー』が誕生します。ハラッシーハラッサーは、上位のハラッサーから受けとった『パッケージ』を新たなハラッシーに伝えてゆきます。

環境こそがハラスメントになり得る、というのは、職場のハラスメントについての裁判を経験した私がぼんやりと感じてきたことです。強烈なハラッサーが投げかけたパッケージを誰かが受け取り、手を変え品を変えさらに周りに振りまいてくる。そのような環境の中にいると、そのような環境の中に置かれたときに誰しもが最初に感じたはずの違和感が徐々に薄れてゆきます。そのうち、どこからが他人のメッセージで、どこからが自分のメッセージなのかが分からなくなったメッセージ（『パッケージ』）が飛び交うようになっています。ハラッサーへの依存の程度に応じた小さなハラスメントと大きなハラスメントとの入り混じった環境に身を晒していると、気が付くと『鉛色の空の下に暮らしている』状態になっているのです。

環境により創造されるハラスメントは、その存在が見えにくくなっています。ハラッサーとハラッシーとの区別が付きにくくなっているために。ハラッサーが直接的なハラスメントだけでなく、ハラッシーハラッサーによる間接的なハラスメントをも仕掛けているために。

見えにくくても、たとえハラッシーが自らの受けている被害を自覚していなくても、やはりハラスメントは存在しています。解決すべき問題がそこにはあります。本書がそう確信させてくれました。



## 「職場のいじめとパワハラ防止のヒント」

著：涌井美和子（臨床心理士・社会保険労務士） 経営書院：2007年

宗景なつ子

とてもお勧めの本です。企業の人事労務担当者に向けて書かれています。職場のモラハラやパワハラは、個人間の問題ではなく、企業が組織的に取り組むべき問題なのに、これまで私が目にした関連書物は、「加害者にならないために。」とか「被害にあったら、どうすべきか？」とか、個人レベルの解決策を提示するにとどまっていたように思います。しかし、本書は、問題の解決（被害者の安全確保を最優先にしています）に向けて人事部や相談窓口の担当者が、とるべき対応を具体的に分かりやすく提示しています。また、本書は、ハラスメント対応の難しさ（例えば見えにくい被害をどう見抜くか、疲弊した被害者の心理状態や加害者の性格をどう理解するかなど）に着目した上で解説がされており、ハラスメント問題に取り組む者にとって役立つ情報が満載です。さらに、私がこの本を読んで最もなるほどと思ったのは、パワハラの発生モデルに「パワハラの促進要因」という概念を導入しているところです。パワハラの発生には、①外部要因（社会経済情勢）や②加害者要因（性格など）だけでなく、社内体制などの促進要因も大きく関わってくるというのです（118頁の図参照）。そして、著者は、パワハラの促進要因に着目した予防策は、公正な評価と処遇、仕事と責任の範囲を明確にすることなど企業の組織作りであると述べています。

以下に、少しだけ、本書の内容を抜粋に近い形で紹介させていただきます。もちろん全部は紹介しきれませんので、ぜひ本書を読んでみてください。

### 被害者の話を聴く時の注意点 ●

被害者が最も恐れるのは、会社に申告したことが加害者の耳に入り、それによりパワハラに拍車がかかることなので、一見些細に見える内容も一つ一つ被害者に確認することが必要である。確認事項の具体例は、「勤務時間中、席を離れて会社の担当者と話していた理由を加害者にどのように説明するか（加害者に怪しまれずに会社の担当者にパワハラを相談するにはどうしたらよいか）」等。（p. 74）

### パワハラの発生要因と促進要因 ●

パワハラの発生要因には、①外部要因と②加害者要因の2つがある。①の外部要因は、社会経済情勢にあり、国際的な競争が求められる企業の状況や雇用の状況、いじめを問題視しない企業文化や風土、慢性的なストレス社会、労働環境の悪化などがあげられる。①の外部要因への対策としては、法律の制定や国の施策など、一企業レベルを超えて行う必要がある。②の加害者要因としては、加害者の共感性の欠如した自己愛的な性格、競争心や攻撃性の強さ、いじめに対する問題意識の低さ、権力やパワーへの志向性などがあげられる。そして、①が原因となって②が促進される場合（例えば、厳しい企業環境がストレスを生み、加害者が余裕を失ってその人の本質が強くなる場合）もあれば、複雑に絡み合う場合、単独の場合などもある。しかし、発生要因①と②の条件がそろったとしても、常にパワハラが発生するわけではなく、そこにパワハラの促進要因が加わることによって初めて、パワハラが発生することもある。パワハラの促進要因になるのは、リストラや行き過ぎた教育指導マネジメントなどを容認する社内制度、加害者の固執な性格や行動を容認する社内風土や人間関係などである。②の加害者要因や企業体制による促進要因への対策は、企業が組織レベルでとるべきものである。性格を重視した採用、一般社員全員へのハラスメント研修、管理職者の教育の徹底などで②の加害者要因への対策を採る。促進要因への対策は、法律の遵守や労働時間の管理、適正な評価制度（不公平な評価と不公平な処遇は社員の不満の種になるし、アンバランスで不安定な力関係の温床になる）、仕事の範囲を明確にする（仕事と責任の範囲が曖昧だと加害者が特定の社員に業務や責任を集中させても周囲が気付きにくい）、ストレス対策、マネジメント教育や評価者訓練、360度評価などの管理監督者評価制度の導入、社内コミュニケーションの促進、パワハラに関する社内規定やガイドラインの作成・周知徹底、EAPなど社外相談システムの整備をすること。ハラスメントが発生しない企業の組織づくりが鍵となる。（p. 118-123）



## 5. パワー・ハラスメント防止への取り組み

### (株)クオレシーキューブ代表岡田康子さんインタビュー

(聞き手：長尾香織)

**Q.** 会社設立（特にメンタルヘルス、ハラスメント対応を専門）のきっかけはなんですか？

→もともとは女性が職場で活躍する環境づくり、育児や教育などをサポートしていました。最初にメンタルヘルスの問題に取り組んでおり、その対象が社員、そして社員のご家族、そこから会社内のハラスメントへ結びついていきました。

**Q.** 岡田さんは、『パワーハラスメント(パワハラ)』という言葉の名付け親ですが、この造語のアイデアはどこからきたのですか？

→セクハラでないものについて、いわゆる力関係であるパワーを振りかざしてのものでハラスメント行為を行っていたので、「パワハラ」と名づけました。

**Q.** これまでのクオレシーキューブの取り組みを通して、なにか変化などありましたか？企業の意識や実際のハラスメントの対応の仕方について改善されてきたと思いますか？特に最近気づいた点はなどあれば教えてください。

→99年に男女雇用機会均等法の改正があり、職場では、セクハラ対応の窓口を作る必要が出てきました。そこで、当社は外部相談窓口として企業と契約をするようになりました。メンタルなものやセクハラ相談やパワハラ問題に取り組んでいます。契約している企業の社員の相談を受け付けて、会社側にフィードバックしています。派遣会社や派遣社員も対象となっています。特に02～03年頃からパワハラの相談が増加しました。そこから、職場でのハラスメントについて精力的に取り組むようになりました。最近では、特に首都圏や他の大都市では「パワハラ」や「セクハラ」とはどのようなものかは理解している人が増えてきていますが、まだ「どのように解決するか？」といったところまでは、いっておりませんので、私どもは、外部機関として解決に向けてサポートしています。しかし、まだまだ公共機関や地方では、その閉鎖性やコミュニティが小さく濃密で、職場とプライベートの区別がないなど、問題が深刻なところも多いのが現状です。

**Q.** 最近、クオレシーキューブが力を入れて取り組んでいる活動には、どのようなものがありますか？

→詳しくは、日経新聞で連載しているコラムや弊社HPをご覧ください。

<http://www.cuorec3.co.jp/katsudou/index.html>

**Q.** 開設している主なプログラムコースやe-learningコースを教えてください。また、相談活動はされていますか？

→企業側や管理者向けのコースなので、被害者というよりも加害者にならないようにするためのプログラムです。社員や管理者向けのコースが多いです。相談についてのアドバイスは、週1回実施しています。原則単発の相談を受け付ける形態をとっています。労働／人権／セクハラ／法律など分野ごとの公的機関を紹介する場合があります。

<http://www.cuorec3.co.jp/index.html>



## 6. お知らせ

### 竹林直紀さん（ナチュラル心療内科クリニックの院長）の講演会 「心の傷と回復～生きる力を取り戻すために～」

企画実施 社団法人大阪市人権協会・大阪市立生江人権文化センター  
(協力：職場のモラル・ハラスメントをなくす会)

いじめ、DV、差別などの辛い体験は、心に深い後遺症を残します。どんなに「忘れよう、忘れない」と願っても、記憶は突然呼び起こされ、めまいや呼吸ができなくなるなどの症状を引き起こします。何年も後遺症に苛まれて日常生活が成り立たなくなったり、「死んでしまったら楽になるのでは」と感じる方も少なくありません。しかし、多くの精神科クリニックでは、治療の大部分が診察と投薬に限られており、患者が別途カウンセリングに通うなどのケースが多く、なかなか効果的な回復につながらないのが現状です。

今回、ご講演をいただく講師の竹林先生は、心療内科の医師としてクリニックを開院し、バイオフィードバックや暴露療法、アロマセラピーなどの代替医療も含めた広い選択肢のなかから、一人一人に最も適したアプローチを組み合わせるホリスティック医療を実践し、効果をあげておられます。その治療の実際についてお話頂き、深い心の傷と向き合いながらも、生きる力を取り戻すための回復のプロセス、また自分でできるストレスコントロールの方法などを学びます。

日時： 3月2日（日）午後2：00～4：00（開場：1：30より）

場所： 大阪市生江人権文化センター

連絡先： 同上 〒535-0004大阪市旭区生江3-17-2 電話：06-6925-5621

FAX：06-6925-1648 URL：<http://www.ikue-hra.com/>

参加費： 無料 定員：50名（定員になり次第締め切らせていただきます）

申し込み方法： はがき、FAX、電話、あるいは来館にて、「講座名、氏名、住所、電話番号、一時保育の希望（一歳～就学前：お子さんのお名前、年齢）」を書いて、お申し込みください。※なにか聞きたいこと、期待することなどがあれば、メッセージをお書き下さい。

### 第6回職場のいじめ国際学会

（当会からも2名参加します。）

隔年開かれている「職場のいじめ国際学会」が来年、初めて北米大陸で開催されます（これまでの開催地はヨーロッパのみでした）。マリー＝フランス・イルゴイエンヌさんも基調講演を行ないます。

ハラスメント問題に取り組まれている皆様、こぞって参加しましょう！

日時：2008年6月4～6日

場所：カナダ・モントリオール（＝英仏が公用語）

URL：<http://www.bullying2008.uqam.ca/>



## 当会へ入会のご案内

本会の会員を募集しています。

年会費は1口3000円です。会員には、年3回発行のニュースレターをお送りいたします。

入会ご希望の方は別紙の郵便振替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いたします。