

# 「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.6

2008年9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](mailto:info@morahara.org)  
URL: <http://www.morahara.org>

さわやかな秋風が心地よい季節となりました。皆様いかがお過ごしでしょうか？  
ニュースレターNo.6をお届けいたします。去る6月に、カナダのモントリオールで開催された第6回 国際いじめ学会に参加してまいりました。沢山の方にカンパを頂きましてありがとうございました。今号では、参加報告レポートを掲載します。また、本紙の最後に、学会中に配布した日本の現状を報告した資料の日本語版も添付しておりますのでご覧ください。

## 目次

1. 第6回 モントリオール 国際職場のいじめ学会参加報告記
  - 1) モントリオール国際職場のいじめ学会に参加して 長尾 香織 …… 2
  - 2) 参加レポート イルゴイエンヌさんの基調講演を聴いて 宗景 なつ子 …… 3
  - 3) カナダという国の印象 ～いじめをどう捉えるか？  
弁護士 大橋 さゆり（大阪ふたば法律事務所） …… 6
2. ただいま産業カウンセラー講座を受講中です。 小林 由香子 …… 9
3. 本の紹介  
『日本でいちばん大切にしたい会社』 坂本光司（著） 長尾 香織 …… 10
4. <学会配布資料> 日本の労災認定をめぐるハラスメント裁判例  
弁護士 佐藤 真奈美（広島法律事務所） …… 11
5. お知らせ …… 16

# 第6回 国際職場のいじめ学会参加報告記

2008年6月4日～6日 モントリオール（カナダ）



## モントリオール国際職場のいじめ学会に参加して

長尾 香織

私にとって今回の国際のいじめ学会は、2回目の参加になります。前回2006年のアイルランドのダブリン開催での学会については、当会のニュースレター2号で報告していますが、その時に比べて、モントリオール学会では、参加者、規模など急激に大きくなったと感じました。提出論文数は前回の約3倍の170件、参加者は28カ国から200名ほどが参加しました。

前回と違う新しい出来事としては、学会の規模の拡大に伴い、この学会の発足メンバー5人に加えて、学会の運営理事会（国際協会）が設立されました。今回の学会準備段階では、受け入れ大学のケベック大学モントリオール校のアンジェラ先生を中心に、理事会の7名が学会運営管理をサポートされていましたが、今回の学会で次回からの理事会構成員を選挙で決定しました。理事メンバー7名、補佐2名、サポーター2名で構成されています。この新規理事会の選挙は、学会最終日に行われ（任期2年で交代です）、マリー＝フランス・イルゴイエンヌさんも新規理事会の役員に選出されました。国際協会の規定内容も民主的に確認され、理事構成員は、国、ジェンダー、専門領域など多様に代表し、特に学生や第三諸国などへは参加費の割引を考慮して、できるだけ多彩な集まりとなるように配慮されていました。

基調講演、個人プレゼンテーション、ポスタープレゼンテーションを含めて、3日間で合計130のプレゼンテーションが行われました。また、会議の内容はすべて録音され、編集後DVDの制作も予定されています。更に、アメリカのドキュメンタリー映画製作者が取材を行い、私を含め日本からの参加者も取材を受け、その内容はビデオに収録される予定です。

学会の発表内容については、マリー先生の基調講演（先生の著書はフランス国内だけで50万部を突破し、26カ国で翻訳・出版されています）など内容度の高いものから、学生などまだ研究の浅いものまでレベルはバラバラで、国・研究者によって発表内容に大きな差異がありました。

次回2010年度の会議は、デンマークかフランスが会議開催国として候補に挙がっています。私は、2010年の会議に参加するまでに、日本でのハラスメント防止の取り組みが進み、その成果を会議で発表できたらいいなと思っています。さらに、その次にあたる2012年の国際会議をぜひ日本で開催してほしいと考えており、その実現のために今できることから取り組みたいと思っています。





## 〈 学会参加レポート 〉

### イルゴイエヌさんの基調講演を聴いて

宗景 なつ子

#### 1 はじめに

私は、職場のモラル・ハラスメントをなくす会のメンバーです。私は、当会で2007年の春から、職場のいじめやハラスメントに悩む方からの電話相談を受けたり、防止のための取り組みなどを情報発信する活動に参加しています。2006年の冬にフランス人精神科医のマリー＝フランス・イルゴイエヌさんを大阪に招聘して講演会を開催する機会がありました(大阪過労死問題連絡会主催)。その講演会をきっかけに当会ができ、今活動しています。イルゴイエヌさんは、モラル・ハラスメントの概念を作り、本を出版した人です。その本はフランス社会で大きな反響を呼び、社会運動となり、そして政治運動へと発展し、ついにはフランスでは、職場のモラル・ハラスメントを規制する法律が制定されるに至っています。

2年前、イルゴイエヌさん講演会の実行委員をしていた長尾香織さんが、イルゴイエヌさんの薦めで、ダブリンで開催された国際いじめ学会へ参加しました。それに参加して彼女が最も痛感させられたことは、ヨーロッパ諸国は職場のいじめを規制する制度の整備も研究もすすんでいるのに対し、日本は被害の実態すらわからない、遅れすぎているということでした。また、その時の日本からの参加者は、長尾さんと東京のクオレシーキューブの岡田さん(パワハラの名づけ親)の2人だけで、アジアの国からの初めての参加者だったそうです。長尾さんは、帰国するなり、次の学会には、日本からもっと大人数で参加してネットワークを広げたい、そして、その次の学会は日本で開催して、どれだけ

日本の社会がいじめ防止の取り組みから遅れているかを国内の人に知ってもらい、取り組みの必要性を議論してもらえようになりたいと話していました。私は初めて、彼女から日本で国際学会を開催する案を聞いたときはびっくりしましたが、彼女の考えに共感し、また外国の進んだ取り組みを知れば、今後の自分たちの活動に希望が持てるのではないかと考え、今回の学会と一緒に参加することになりました。

#### 2 国際学会の概要

今年の国際学会は、6月初旬まだ少し肌寒い日もあるカナダのモントリオールで3日間開催されました。参加者は28カ国から約200人で、研究者、博士課程の大学生や企業コンサルタント、カウンセラー、公的機関の職員、組合関係者、弁護士、市民グループや個人、企業の経営者、人事担当者などさまざまでした。出身国別でみるとヨーロッパからの参加者が多かったですが、今回初めて北米大陸で開催しただけあって、地元カナダや米国からの参加者も目立ちました。なお、開催されたモントリオール市のあるケベック州は、北米大陸の中で初めて「いじめ防止法」を制定した州です。学会は、基調講演、分科会のプレゼンテーション、ポスターセッションを含め130件もの発表があり、そのうちの半分を聞きに行くのも不可能なくらいで、どの教室にいかうか毎回迷いました。テーマは、被害の実態報告(ジェンダーや外国人移民労働者に焦点を当てたものもありました。)、いじめ防止のためのガイドラインの提

案、地域国別比較研究（先進国・途上国比較や日米の労働者の被害意識比較など）、職場のいじめに介入する第三者機関のコンサルタントの対応法の紹介、組織文化論、経営者や人事担当者からの防止プログラムの発表と討論会（発表した経営者に対し参加者から防止の取り組み方が甘いと批判が出ていました）、いじめを傍観する第三者の研究（抑制を企業の使用ユーザーだけに頼るのでなく現場の目撃者のプレッシャーで被害をくい止められないのかというテーマ）、欧州のように法制化を目指すアメリカの NGO の活動、その他心理学系の発表などです。博士課程の学生の発表も多く今後研究者が増えていい成果が出ることを期待したいと思いました。

### 3. イルゴイエヌさんの基調講演

学会中最も強く私の心に残った講演は、やはりマリー＝フランス・イルゴイエヌさんの基調講演でした。フランスでは、法律でモラル・ハラスメント行為（＝「被雇用者の権利や尊厳を侵したり心身の健康を損なったり、職業上の将来性を傷つける労働条件の悪化を目的とする、もしくは、結果としてもたらすような反復して行なわれる行為」『論座』2006年9月号 P246 より引用）は規制されるにもかかわらず、フランスの労働現場は、大変厳しく、労働者の苦しみは相変わらず、むしろ増大の方向だと報告していました。この報告に、私は日本も法規制したら被害者は泣き寝入りせずに済み、職場の環境はよくなると楽観的に考えていたので、ショックを受けました。フランスの産業界では「モラハラ」に対する関心が高くなり、論議されるようになったのに、今度は、定義があるゆえに、モラハラであるものとそうでないものを区別する論議ばかりがなされてしまうといった状況に陥り、その背景にある労働現場の個々人の孤立化、孤独感という苦しみ、不安と恐

怖について置き去りにされているとのことでした。フランス政府は「本当のモラハラ」はそんなに多くないと言っているが、実は見えにくくなっただけで、実際には増えており、目に見えるモラハラ探しをしているだけでは、問題の本質が見えてこないとイルゴイエヌさんは述べていました。

大阪・東京での講演の際、イルゴイエヌさんは、ハラスメントであるもの、そうでないものの説明をされ、濫用を防ぐために定義をはっきりさせることは必要だという話をしていましたが、その次に濫用（加害者が逆に自分は被害者だと訴えてくることや被害妄想の人なども含む）を減らしたいのであれば、苦痛の訴えの共通点を突き止めることが必要だと言っていました。共通する苦痛の大本は、「孤独感」と自分を他人の目から見たイメージの世界だけで生きている現在の「ナルシズム社会」からきていると分析していました。そして予防は、経営者がただ上から下へ命令するだけでなく職場に誇りを持てる環境を整備すべきであること、また、取り組みは企業内レベルに留まらず社会全体の問題という視点を持って行なうべきだと言っていました。子どもの頃からの他人を敬うという教育が必要であることも話していました。

今回のカナダでの講演会でも、「孤独」と「ナルシズム社会」についての話があり、予防策についても、会場から経営者を育成するビジネススクールの役割についての質問があった際に、小学校からの教育が重要だと答えていました。私は、日本での講演会の内容と重複した点は重要なところだと思い整理していたところ、前回、イルゴイエヌさんが言いたかったことを理解しきれなかったことに気付きました。日本での講演後、私はことあるごとに講演録を読み返していましたがそれはいつも「どんな行為がモラハ



ラか？そうでないか？」を確認するために読んでおり、その先にある職場の「苦しみ」全体の問題について素通りしていました。カナダの講演会でイルゴイエヌさんは、企業内でモラハラだけを直接防止することには無理があり、それにだけ向き合うことは「解決」ではないと言っており、また、意味のある問いを立てること（なぜモラハラは、なくなるのか等）が重要であると話していました。

さて、今回、日本での講演の時よりもさらに詳しく話していたことは、フランスの社会変化と、それに伴い職場環境や個人の人間関係がどう悪化しているかという点についてでした。競争・成果主義へ変化する社会で、テクノロジーが発達したにもかかわらず、職場ではコミュニケーションが不足し、メールだけで連絡をとるようになったこと、フランスでは労働時間が短縮する法律ができたため、昔のようにコーヒーマーカーの前でおしゃべりする余裕もなく仕事に集中しなければならず、よりストレスフルな職場になったこと、雇用が不安定で労働者は、自分のことに精一杯で他人にかまう余裕がないこと、解雇されるのが怖いので批判できなくなり、自分さえ良ければと個人主義に走り、無機化する職場に個人が適応しようとして人間性を失っていつていること、個人主義・競争の中で他人より自分をよく見せたいと思うこと、衝突がきえ、解決の方法が支配するか、されるかしかないことなど。私は、生きにくいフランス社会の現状を聞きながら、ここで話されていることは日本の職場と同じだと思いました。法律で規制されてもよりわかりにくい形でモラハラがはびこっているフランスの現状の話には暗くなりましたが、イルゴイエヌさんは、この現実それぞれが向き合っ解決の道をここから考えていこうと訴えているのだと思いました。その他、フランスで急増している自殺者の問題や学会の分科

会のある発表で、イルゴイエヌさんは、自身が執筆した書籍について一部間違った解釈がされていると感じていたようで、その点についても言及していました。モラハラの本は、加害者に烙印を押すのが目的でない、目的はモラハラがどうして機能してしまうのか、どうして被害者はそのわなから抜け出せないのかを説明するために書いたと述べていました。説明することにより、抜け出す道を示したかったそうです。そして、イルゴイエヌさんは、講演の最後を次の言葉で締めくくっていました。「もし職場における改善を目指すのであれば、l'homme (=man, 生物学的人間) を、揺れ動く弱さを伴った etre humain (=human being 人間的存在) として考えることが最も重要なことである。」

#### 4. さいごに

「今回の国際学会参加を、今後、自分たちの日々の相談活動にどのように活かすことができるのか？」について、締めくくりに書きたかったのですが、すぐには書けませんでした。この活動を始めてまだ1年少しですので、将来自分たちのやっていることを「線」で結ぶための「点」を今回は1つつけたと考えたいと思っています。いろんな国の参加者の発表を単発で聞いて理解するのは難しく、今はその研究者の書いた基になる論文を読んでみようかと本を購入したりインターネットで文献を探したりしています。また、今後日本でこの問題に関心のある研究者を探して、今回持ち帰った学会の発表の概要集を渡したいと考えています。学会に参加して良かったことは、海外の研究者と交流がもてたこと、彼らがそれぞれの国・地域で職場のいじめ・ハラスメントをなくそうと奮闘していることがわかったこと、そして自分のモチベーションが上がったことです。これからもがんばろうと思います。





## カナダという国の印象



### ～ いじめをどう捉えるか？

大阪ふたば法律事務所

弁護士 大橋 さゆり

(文・挿絵)

#### 1 カナダという国の印象

カナダへは成田からエアカナダの直行便でトロント国際空港へ到着した。全日空とのコードシェア便で、日本人乗務員がいるのでここまでは安心。トロントで入国審査の列に並ぶと、入国審査官の半分以上がカラードであったのにまず驚いた。

・私はアメリカにも行ったことがないので驚いただけかもしれない。北米は移民の国なのだ。私はさらに、カナダでの難民審査が日本と比べて緩く、物証が十分になくても難民申請者の言い分の信憑性と出身国の状況に関する証言の存在により難民性を認める運用をしていることを思い出した。

「地球の歩き方」でトロントについて読むと、フランス・イギリス系その他、中国系・イタリア系・ロシア系・ギリシャ系・インド系・ポルトガル系・ポーランド系・アイルランド系・ユダヤ系・ウクライナ系の集住地と街がモザイクのようになっているようだし、同性婚も認められており、同性愛者のパレードが例年開催されているということであるから、いかにも寛容なお国ぶりを感じさせる。

カナダは人口が3000万人。それなのに同じ東部地域にあるトロントとモントリオールの間が飛行機で1時間もかかるのである。大阪と東京のような距離である。西部のバンクーバーまで行くのに4時間半もかかり、時差もあるのだから、この国は広大である。

ちなみにカナダ東部と日本の時差は14時間、ただしサマータイム時なので13時間であった。ほとんどひっくり返っているのだから、深夜労働を5日連続でしたようなしんどさはあった。日本からの参加者はそれぞれ眠さのピークがバラバラに来て、暇を見ては横になるという感じだった。フライトも13時間くらいかかるので、「エコノミー症候群」が本当に心配な感じ。金を掛けてもよいならビジネスクラスにして真っ直ぐ寝たいところであった。

#### 2 モントリオールのあるケベック州について

(「地球の歩き方」の受け売り) モントリオールは、カナダ連邦の東部、ケベック州にある。人口としてはカナダ第2で約321万人だとのことである。ちなみに第1の規模の都市はトロントで約436万人(西隣のオンタリオ州)。モントリオールとトロントの間に、オタワというカナダの首都がある。

しかしオタワは実は人口も少ない、人工的な首都である。1849年まではモントリオールが首都であっ

たが、議事堂がイギリス系住民によって放火され焼失し、どこを首都として議事堂を再建するかで国内を二分する大紛争になったとのことである。これはイギリス系とフランス系が存在するカナダでは「お定まり」のこのようで、イギリス系がトロントを、フランス系がケベックシティを推して譲らず、最終的に元首ビクトリア女王の名で中間地点の田舎町オタワに決めたのだ、と「地球の歩き方」に書いてあった。

それからさらに「地球の歩き方」に興味深いことが書かれていた。ケベック州はカナダでもフランス系住民の割合が高いが、1759年の「アブラハム平原の戦い」の結果、イギリス軍がフランス軍に勝利し、イギリス系がフランス系を支配するようになって、以降、イギリス系住民が経済社会を支配し、フランス系は下層の労働者層を形成していた。それが、1950年代になってケベックシティを中心に改革運動が始まり、1960年代にはケベック州の政権について自由党によってフランス系カナダ人による「静かな革命」が進行した。1976年のモントリオールオリンピックは他州の強い協力もないままに州の努力で運営された。翌1977年にはカナダで唯一、ケベック州がフランス語だけを公用語とするフランス語憲章が決められた。

さらに、現在もケベック州にはカナダ連邦から独立しようとする運動があり、自らをカナダ人ではなくケベック人(ケベコワ)と呼んでいる、ということも書いてあった。

ケベック州出身の歌手セリーヌ・ディオンが「アブラハム平原の思い出」という歌でフランス系住民の複雑な思いを歌っている、のだそうである。

#### 3 モントリオールという街

現在、モントリオールの街もまるでフランス国内の街のようにフランス語だらけだが、街の西半分にはイギリス系地域があるということであり(見には行けなかったが)、人々も英語を普通に話せるようだった。

通りの名は全てフランス語で、サンドニ通りもあれば大学(ケベック大学モントリオール校、略称UQAM)近くにはカルチャータンもある。ノートルダム寺院もある。カフェには大型のクロワッサンを置いている。ただしイタリア系移民がいるからかパニーニもあるし、ユダヤ系移民がいるからかベーグルも普通に置いている。

コーヒーのサイズはプチが日本のレギュラーくら



大きい。ミルクポーションは日本の2倍くらいある。ただしこれは濃縮度が低いだけかもしれない。

モントリオールはセントローレンス川の大きな中洲のような街である。

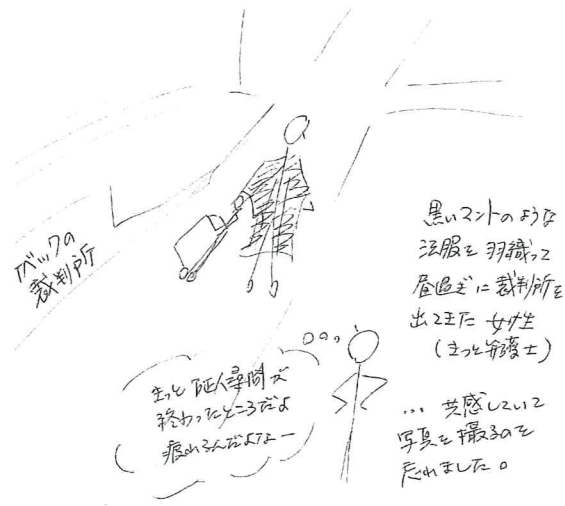
南側の港に沿って旧市街が存在し、歴史的建造物地区のように石畳と土産物屋のある通りも作られ、観光馬車が客を乗せて歩いている一方、市庁舎や銀行や裁判所もある。土産物屋の反対側にある裁判所からは、弁護士と思われる人が出てくる。

私たちより1日早くモントリオール入りした同行者が裁判所見学をしたところによると、裁判は英語で行われており、旅行者的な傍聴人が複数入ってきたのを見て明らかに怪訝そうな顔をしていたとのこと。（おそらくアジア系というだけでは珍しくはないと思われるが・・・）裁判官は赤い布を首に掛け、弁護士も黒い法服を着ていたようだ。確かに私も、黒い法服を肩に引っかけて、疲れた様子でコロ付き書類ケースを引いて出てきた若い女性（弁護士なのだろう）を目撃した。

社会見学と思われる小学生もうろうろしていて、ケベック州高等裁判所に喚声を挙げて入ってきた子どもたちを警備の女性が「しーっ」と制していた。（子どもはやっぱどこでも騒がしい。）

金属探知器をくぐらなければならず、その中へ立ち入るのは止めておいたが、警備の女性は50歳くらいでフレンドリーに「中国から？日本から？ああ、コンニチワ！」と声を掛けてきてくれた。

労働者の働きぶりは、結構のんびりしているのかなという印象であった。建物の受付や文具屋のレジのお兄ちゃんなど、ぼんやりしていて無愛想でサービス精神がなさそうだったり、空港の荷物検査の兄さんはノートパソコンを放り投げる真似をして笑わせてくれたり。



#### 5 国際職場のいじめ学会

このUQAMで、第6回の国際職場のいじめ学会が3日間にわたり開催された。参加者は、「NPO アカデミック・ハラスメントをなくすネットワーク」代表で奈良県立医科大学教授の御興久美子さん、社会保険労務士で臨床心理士の浦井美和子さん、「職場のモラルハラスメントをなくす会」メンバーの長尾香織さんと宗景なつ子さん、私の友人で「アジェンダ」編集部

の藤井悦子さんと大橋の6名。事前の早期割引申込でも525カナダドルがかかった。結構高いと思われる金額であったが、これは英仏の同時通訳設備を要したからだと思われた。

第1日目の開会式では、同時通訳イヤホンの説明がないままにフランス語での挨拶が2人続き、3人目が英語で話し始めて、会場が「どうなってるんだこりゃ」という雰囲気になり始めた。私は、英語とフランス語は親戚のようなもので、みんなどっちでも理解できるのだからに考えていたが、やはりそういうものではないようで、同時通訳イヤホンの借り出し説明がなされた。要するに段取りの不備だった。

しかしやはり英語は世界言語。フランス語圏以外の人は英語でプレゼンテーションをするし、コーヒーブレイクには英語で挨拶を交わしている。英語が聞き取れないということの不自由さを痛感する3日間だった。同行者はそれぞれに英語をそれなりに話せる人たちであったため、私はその人たちから独立してコミュニケーションをとることができなかったのである。他人の手をわずらわすと思えば、自分の聞きたいことを聞くのにも遠慮が起こる。最低、リスニングができなければどうにもならない。スピーキングはブロークンでも自分のペースでできるが。

どうやったら英語耳が得られるのだろうか？ そんなことばかり考えながら、プレゼンのパワーポイントの英語を読み、デジカメで記録し、その単語を電子手帳で引き、説明の英語は全く聞き流していた。見事に聞き取れないものだと感じた。

しかしそんな情けない3日間の中でも、同行者の



#### 4 UQAMという大学とその周辺

UQAMは「地球の歩き方」によると、4万1000人の学生を抱える総合大学である。

ベリ通りに面し、地下鉄の駅と大学が合体していて駅ビルのように大学が存在する。駅の名前は「ベリウカム」という。

ベリウカム駅を中心に校舎が配置され、カルチエラタンという学生街がある。

サマータイム実施のためもあると思うが、6月初旬で日が暮れるのが21時過ぎであり、人が遅くまで通りをうろうろしている。パンクな学生が犬を連れて歩いているのが目立った。

通りの店で文具屋を覗くと、しゃれたアートな雑貨を売っているが、フランスかイギリスの輸入物が多かった。やはり中国製もあった。

「職場のモラルハラスメントをなくす会」メンバーが頑張っ、事態はそれなりに進んでいった。

職場のいじめ（モラル・ハラスメントとフランスでは名付けられている）問題は、取組みが先進的なのは北欧・フランス・イギリス・アイルランドといった国を中心とするヨーロッパであり、北米はぼちぼち。南米や他地域はこれからというところである。

日本においても、「いじめ」「パワーハラスメント」が昨今関心と呼んでいるのは感じられるが、それは「過労自殺」の一要因としてのうつ状態として労災認定の中で認識され、あるいは最近では職場に必ず存在すると思われるメンタルヘルス系休職者の増加から来ていると思われる。未だ組織だった研究もないし、職場のいじめの防止義務を立法化する動きなど未だカケラも認められないという状況にある。

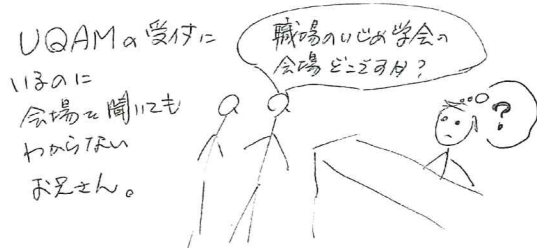
だから、職場のいじめについての対策を日本でも推し進めよう、そのために学会を日本に招致して気運を盛り上げよう、というのがこの学会へ前回（2年前の第5回学会）以来乗り込んでいる「職場のモラルハラスメントをなくす会」の意気込みであり、私も共感しているところである。

今回、学会が単なる回り持ち交流会から組織化へ進み、国際組織として7名の理事を選出して設立された。この7名の中に日本人を誰か入れたいという思いがあったが、さすがにそう簡単に理事が務まるものではなく今回は断念。理事になるには職種等の条件がある他に、何しろ英語で丁々発止のやりとりができれば付いていけないのである。

その代わりに、メンバーは精力的に理事や他の参加者と交流し、2年後は無理だとしても4年後の学会を日本に招致することを見越して、この1～2年でアジア・オセアニア地域での国際会議を持ちましょうという展望をまとめた。

今回の学会も、アジアからの参加者は遠方であることもあるのかほぼゼロであった。辛うじてインドからの参加者が理事にも選出されたが、韓国の参加者もイギリス留学中、他の1人の日本人参加者もアメリカで臨床心理の仕事に就いている人だった。（発表内容は日米のいじめ内容の比較研究であり、研究の深化を期待したいところである）

アジアでの運動の盛り上げはこれからである。



## 6 職場のいじめをどう捉えるか？

職場のいじめ問題は、フランスから直輸入した「モラルハラスメント」という言葉を用いると概念がイメージしにくいところがあるが、結局は「職場環境の中でのストレスフルな言動」のもたらす問題であり、被害従業員側からすれば「快適な職場を提供されるべきなのに心身を害する環境に置かれている」という雇用契約に付随する使用者の職場環境整備義務の債務不履行の問題である。

ただ、加害従業員ないし経営者側からすれば、故意による「いけすかないからいびる、自ら退職するように仕向ける」というものから、そういう認識はなくて「仕事上のミス指摘が行き過ぎた、あるいは思いがけず指摘された方が落ち込んでしまった」というレベルのものまでを包括すると思われる。

単なるコミュニケーションギャップ、「言わなくてもわかるはず」がわかっていないという問題であれば、なんとか相互に近づくスキルを習得することで改善は図れるだろう。

しかしそうではなく故意によるといえる、ストレスのはけ口のようにして他の従業員を攻撃する事態は深刻である。DV（ドメスティックバイオレンス）をはたらく夫（あるいは妻）の病理も最近では理解が進んできたと言えるが、結婚してしまったものを離婚で解決するには多大な労力を要する。職場の「いじめ魔」対策もまた、被害者が職場を離脱するか、「いじめ魔」を職場から追放するか、というシビアな問題を提起する。これにはDV同様、和解はないであろう。

職場のいじめ問題も、DV同様に、関係解消後の被害者の生活設計を社会がいかに援助するかを抜きに語れないし、加害者にはどんな働きかけが必要か（理解させることは困難であろうが！）を研究し何らかの取組みをすることも今後の課題となるだろう。

職場のいじめ問題を国際的な視野と協力をもって、しかし国内で地道に普及を図る活動を行って盛り上げていく必要があると感じた3日間であった。特に労働法学者の協力は不可欠と思われる。

さて2年後の次回学会はデンマーク（コペンハーゲン）またはフランスが候補地であるという。私は2年後に英語で普通にコミュニケーションができるようになってほしい。英語ニュースの聞き流しからでも目標の第1歩にはなるだろうか？





ただいま産業カウンセラー講座を受講中です。

小林 由香子



私は、職場のモラル・ハラスメントをなくす会の電話相談員をしています。今年の4月から産業カウンセラー養成講座の受講を始めました。

この講座は、午前9時半から午後4時半まで合計6時間の授業が22回あり、産業カウンセラーに必要な基礎的知識と技能の習得を目指します。特に、技能についてはロジャーズの「来談者中心療法」が採用されており、人には自ら問題を解決する力が備わっているとの考えのもと、クライアント自身が問題を解決するのを援助するために、「受容」と「共感」というカウンセラーに必要な姿勢を学んでいます。(資格を取得するためには、別途試験に合格する必要があるため、講座を受講したからと言って産業カウンセラーを名乗れるわけではありません。)

私が通っている土曜日のコースには、20代から60代くらいまでの男女100名が通っており、特に、組織内で人の話を聞く立場の人が“より上手に聞く”ための技能を身につけたいと考えて受講している場合が多いような印象です。

私の受講の目的は、傾聴の訓練を受けて、当会の相談活動の質を向上させるためでした。この点について、今までに感じていることは、カウンセリングと私達の相談活動は全く別のものであるという事実です。このため、カウンセリングにおける傾聴をそのまま相談活動に応用することはできません。

例えば、カウンセリングにおける傾聴では、クライアントの気持ちに焦点を当てます。クライアントの置かれている環境や状況も聞きますが、それはあくまでクライアントの気持ちを理解するための手段にすぎません。そういう気持ちを抱える自分自身にどのような問題があるかをクライアント自身が気付くことが求められています。このことは、結局、自分自身をどう適応させられるかに集約されるのではないかと感じています。

しかし、自分自身の問題として解決できないことが社会には数多くあり、それに対してカウンセリングはどのような対応がありえるのか疑問もあります。一般的なカウンセリングの範疇に終始するより、クライアントの自尊心を高めたり、問題解決のための前向きな姿勢を持つよう援助することも必要ではないかと思えます。クライアントとカウンセラーの間に信頼関係を構築すると共に、関係者と協力しラインによるサポートを重視して、クライアントの置かれた環境を改善する取り組みが一般化されればと感じるようになりました。

とはいえ、産業カウンセラーの講座が私にとって価値のないものであった訳ではありません。クライアントの内面を見つめる作業を手伝うカウンセリングですので、それを学んでいる生徒の私もこの講座で自分自身を見つめなおすことが多く、自分の思考や判断・認識の癖を知ることでもでき、個人的には大変意義深いものであったと感じています。

● 本の紹介 ●

『日本でいちばん大切にしたい会社』を読んで  
(あさ出版 坂本 光司著)



長尾 香織

お客様よりもまず、社員、外注先との関係を大切に、株主よりもまずは地域社会に貢献することを説く本書に、「よくぞ言ってくれた！」と嬉しく納得。会社の問題はどんなことも外（景気や政策が悪い、規模が小さい、ロケーションや業種が悪い、人材に恵まれないなど）にあるのではなく、必ず会社の内側にあること。これも灯台もと暗しの気持ちいいご指摘。そして、「人財」こそが唯一無二の経営資源として、社員を幸せにし、路頭に迷わさないようにするために会社経営を「継続」させる必要があり、そのために、会社の「成長、業績」が必要という順序で説明する。

最初に拝読した時は、こんな素晴らしい会社が存在していることに驚き、深く感動した。ちまたでは食品表示偽装、粉飾決算などの企業腐敗やいじめやハラスメントなどの醜態、非正規雇用増大によるコストダウンしか念頭にない利己的な経営を見聞きしている私にとって、本来あるべき健全なる会社の姿、素晴らしい経営者の理念を知るとは衝撃であるとともに、暗闇の中遠くに光の如く輝く一条の希望が近づくように感じ入る。このような地味だけど素敵な会社や人が実在することがもっともっと世間に知れ渡って、一人でも多くの方がより良い仕事人生を満喫できればと願う。

本書では、特に大切にしたい五社を挙げている。日本理化学工業(株)では、障害者雇用をした大山さんが、「会社で毎日働くよりも施設でゆっくりのんびり暮したほうが幸せなのでは？」という疑問を抱くも、「働くことによって得られる幸福とは、ほめられたり、人の役に立ち、人に必要とされること」であるとの言葉を聞き、目から鱗が落ちるような考えに触れたり、社員一人一人の状態に合

わせて、機械の工程の方を変える。また、長年にわたるあたたかい心意気が社員のモチベーションを高め、感動を周りに伝播させていく。

伊那食品工業(株)の経営理念は、「いい会社をつくりましょう」で、「いい会社とは、単に経営上の数字ではなく、会社を取り巻くすべての人々が『いい会社だね』と言ってくれる会社のこと。社員自身が会社に所属することの幸せをかみしめられるような会社のこと」としている。そして、会社の敷地内には通学路があり、自然林を活かすため、建物が斜めに建っているという、なんともほのぼのな光景である。

日本一辺鄙なところにある中村ブレイス(株)には、その苛酷なロケーションにも関わらず、世界中から「たまたま客」ではなく、「わざわざ客」が訪れる。入社拒否する初めての社員が通常勤務できるようになるまで、なんと7年半も待ったという。消費者からのニーズはあっても責任が重く手間がかかるような仕事から逃げている多くの企業と違い、発注者一人ひとりのことを本当に考えている製品だからこそ支持されている会社。

味は最高級、値段はとても安い北海道の(株)柳月は、心を結ぶサービスでも圧倒的にお客さんから愛されている。本州には店舗を出さず、故郷密着型で競争をしないその姿勢は格好よく、求人競争率が100倍になるのも頷ける。

寂れた商店街で異彩を放つ杉山フルーツは、「あなただから頼むんです」、「杉山さんのお客でよかった」と言わせる、最高のものを最高の状態で提供する個人商店。採算度外視で、お客さんに贈り物を用意したりと、精一杯楽しんでやっている様子はとても立派。



ここ数日、オリンピックで北島選手が快挙を成し遂げ、谷亮子選手が試合後に素晴らしいコメントを語ってくれた様子をTVで観て感動しながら、「素晴らしい！」を連発している私。でも、身近にもこんな素敵な会社が日ごろから頑張っていることに、更に嬉しくなり、感想を書いた。希望を与えてくれる良書をぜひ手にとってほしい。

最後に1つだけ加えると、ここまで手放しの称賛でしたが、ちょこっと要求あり。本書は、

あくまでも会社外部の学者である著者の経営者へのインタビューから構成されている。本当に会社の実情の中に切り込んでいくには、やはり匿名での社員のインタビューなど、本音の『内部の声』が聞ければ、ノンフィクションとしての真実味は増すだろう。経営者が自分の会社を悪く云う訳がないことを考えると、中から外に発信する以外に、『事実』を伝えることはできないと思う。改訂版出るご予定があるなら、社員インタビューも掲載してほしいですね。



## <学会配布資料>

\* 以下は、モンテリール国際学会参加用に当会で作成し配布した資料（日本語版）です。  
（英語版は、会のHPに掲載しておりますのでご覧ください。）

### ◆日本の労災認定をめぐるハラスメント裁判例◆

## Harassment court precedents regarding workmen's compensation in Japan

文：弁護士 佐藤 真奈美（広島法律事務所）

### 1 本稿の趣旨、日本における労災認定制度について

本稿では、社員が在職中にうつ病を発症し自殺に至った事例についての判決を紹介する中で、モラル・ハラスメントの実例を報告させていただく。

本稿で紹介する事例は、いずれも労災認定に関わる行政事件についてのもので、モラル・ハラスメントについて会社・雇用主の責任が問われた事件ではない。そこで、労災認定制度の仕組みについて、簡単に説明させていただきたい。

仕事での出来事が原因でうつ病などの精神疾患を発症したと労働者（ないしその遺族）が主張する場合、各事業所を管轄する労働基準監督署に対し、労災の申請を行うことになる。申請を受けた労働基準監督署は、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（基発第544号、平成11年9月14日）という通達（以下「判断指針」という。）に従い、労災と認められるか否かを判断することになる。この「判断指針」の考え方を簡単に説明すると、

- ①精神疾患を発症する前に業務による強い心理的負荷がある
- ②特段の業務以外の心理的負荷がない
- ③特段の個体側の要因（うつ病の既往歴など）がない

と認められる場合に、その精神疾患は業務に起因するものと判断する（労災と認める）、というものである。

労働者（ないしその遺族）がなした申請に対し、①～③の要件を満たすと判断されなかった場合、申請した労働者（ないしその遺族）は、行政手続き内での不服申立を行うことになる。それでも労

災と認められなかった場合、司法裁判所に対し、労災を認めないとした行政処分の取消を求める行政訴訟を提訴することになる。

行政事件の判決を紹介していることから分かっていただけと思うが、いずれの事例も、行政手続き内では労災と認められなかった。そのため、被災者が亡くなってから勝訴判決が確定する（労災であるとの結果が認められなかった。そのため、被災者が亡くなってから勝訴判決が確定する（労災であるとの結果が確定する）まで、事例1については4年半以上、事例2については8年以上、事例3については5年以上もの歳月が必要となった（特に事例2は、第一審で労災と認められたにもかかわらず行政側が控訴し、第二審でやっと認められたという経過を辿ったために長期間を要した）。しかし、いずれの事例も、なぜ行政段階で認められなかったのか、理解に苦しむ。本稿のテーマと離れるが、一刻も早く精神疾患にかかる労災認定についての行政実務が是正されることを、願うばかりである。

## 2 事例の紹介

### (1) 事例1〔東京地裁2007年10月15日判決。〕

「労働法律旬報」No. 1661, 12月上旬号60頁以下〕

#### a 事案の概要

被災者A氏（1967年生まれの男性）は、大学を卒業後、1990年に、医薬品の製造・販売等を業とする株式会社（以下「会社」という。）に入社した。

1997年、A氏は、営業を担当する二係に配属された。二係の営業成績が芳しくなかったことから、会社は体質改善を図るために係長を交代させることにし、2002年4月、G氏が二係の係長として配属された。

G係長は、二係に配属されてから、A氏に対し、営業成績や仕事の仕方に関し、しばしば厳しい言葉を浴びせていた。

G係長が赴任して1年弱が経過した2003年3月7日未明、A氏は公園の立木の枝で縊死した。家族や上司を名宛人とする遺書が残されていた。

#### b 判決で認定された、A氏に対するG係長の発言（抄）

- ・存在が目障りだ。居るだけでみんなが迷惑している。おまえのカミさんも気がしれん、お願いだから消えてくれ。
- ・車のガソリン代がもったいない。（注：A氏は営業車で営業に出ていた）
- ・何処へ飛ばされようと俺はAは仕事しない奴だと言い触らしたる。
- ・お前は会社を食い物にしている、給料泥棒。
- ・（新入社員でもないのに医師と情報交換が出来ないのかとの思いから）お前、対人恐怖症やろ。
- ・病院の廻り方が分からないのか。勘弁してよ。そんなことまで言わなきゃいけないのか。
- ・肩にフケがベターと付いている。お前病氣と違うか。

これらの発言には、A氏と一対一の場面でなされたものだけでなく、忘年会の場で他の社員もいる前でなされたものもあった。

このようなG係長の言動については、他の社員も問題と認識していたところがあったようで、A氏の葬儀に参列した元同僚が「自分はG係長が何かをしでかすだろうと思っていた、自分たちは今の会



社の体質を改善したい、このままだとまたAのような犠牲者が出る」などと話していたほどであった。

### c ハラスメントについての裁判所の評価

判決は、前記のようなハラスメントによる心理的負荷は、「一般人を基準として、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重なものと評価するのが相当である」と認めた。その理由として、以下のような点があげられている。

- ・ G係長がA氏に対して発したことば自体の内容が、過度に厳しいこと。10年以上もの経験を有するA氏のキャリアを否定し、そもそも会社で稼働することを否定する内容であるばかりか、中には、A氏の人格・存在自体を否定するものもある。
- ・ G係長のA氏に対する態度に、A氏に対する嫌悪の感情の側面があること。A氏のキャリアや人格までも否定するような発言が、仮に主観的には上司としての指導的な意図に基づいたものであるとしても、上司としての有意性を前提としたその発言を受ける側から見れば、上記の意図から出た発言であるからといって心理的負荷が軽減されるか、はなはだ疑問である。
- ・ G係長が、A氏に対し、極めて直截なもの言い方をしていたこと。
- ・ 静岡二係の勤務形態が、上司とのトラブルを円滑に解決することが困難な環境にあること。

## (2) 事例2 (名古屋高裁2007年10月31日判決。最高裁判所HP)

### a 事案の概要

被災者B氏(1963年生まれの男性)は、高校を卒業した後、1982年に電力会社(以下「会社」という。)に入社した。

1999年8月、B氏は主任に昇格した。B氏は、入社以降一貫して現場の技術職として勤務していたところ、この昇格により初めてデスクワーク中心の業務に従事することとなった。また、難易度の高い件名を担当しなければならなくなった。このような変化からB氏の労働時間は長時間化し、9月の時間外労働時間は93時間57分、10月の時間外労働時間は117時間12分にのぼっていた。そのような中で、B氏は、上司であるF課長から厳しい叱責を受けることが多かった。

その年の11月8日の朝、B氏は自家用車で自宅を出発したが、途中で風邪を理由に休むと職場に連絡して欠勤した。同日午後1時半ごろ、通行人の通報により、B④氏の自家用車が炎上し車外でB氏が焼死しているのが発見された。

### b 判決で認定されたF課長によるハラスメント

- ・ B氏に対して厳しく指導を行い、時には「君は主任失格だ」、「お前なんか、いてもいなくても同じだ」などという言い方で叱責することもあった。
- ・ B氏に対し、自覚を促すとして主任としての心構えを記載して提出するよう指示した。文書を提出したB氏に対し、経験不足を殊更に記載しあたかも主任として知見が十分ではないかのような文章を付け加えさせた。
- ・ 結婚指輪をはめているB氏に、「目障りだから、そんなちゃらちゃらした物は着けるな、指輪は外せ」などと言って、複数回にわたって結婚指輪を外すよう命じた。B氏以外にも結婚指輪をはめている社員はいたが、F課長が命令していたのはB氏だけであった。

かかる命令のほか、F課長は「(B氏が)たるんでいる」「会社の中ではきちっとして家庭の問題を

会社に持ち込むな」等とも言っていた。これらの発言は、他の社員も聞こえる場所で大きな声でなされていたものであり、複数の社員が耳にしていた。

#### c ハラスメントについての裁判所の評価

判決は、B氏が担当していた業務が過重であったこと、労働時間が長時間化したことに加え、F課長によるモラル・ハラスメントが心理的負荷となっていたと認定した。その理由として、以下のような点があげられている。

- ・「主任失格」あるいは「お前なんか、いてもいなくても同じだ」との言葉は、指導の範疇をこえた感情的な叱責であって、他の課員にも聞こえる場でこのような叱責が行われるのであれば、その指導は人格の否定とも見るべきであり、F課長の指導には問題があったと言わざるを得ない。
- ・かかる言動に加え、B氏に対してのみ複数回にわたって結婚指輪を外すよう命じていた。これらは、何ら合理的理由のない、単なる厳しい指導の範疇を超えた、いわゆるパワー・ハラスメントとも評価されるものであり、一般的に相当程度心理的負荷の強い出来事と評価すべきである。
- ・そして、上記の叱責や指輪を外すよう命じられたことが、1回的なものではなく主任昇格後からB氏が死亡する直前まで継続して行われているものと認められることからすると、うつ病発症前また死亡直前に、B氏に対し、大きな心理的負荷を与えたものと認められる。

### (3) 事例3 (大阪地裁2007年11月12日判決)

#### a 事案の概要

被災者C氏(1954年生まれの男性)は、大学を卒業後、1977年に、環境プラントのオペレーションやメンテナンスを業とする株式会社(以下「会社」という。)に入社した。1997年4月以降、C氏は浄水場の所長として勤務していた。

2002年9月、会社の組織改革に伴い、C氏は、浄水場所長のほかにサービスセンター長(以下「SC長」という。)を兼務することになった。SC長としての業務には、C氏がそれまでに経験したことのなかった営業業務も含まれ、浄水場所長との兼務を続けるのはC氏に大きな負担となるものであった。そのため、C氏は早期に浄水場所長の職を解かれることを条件に兼務を引き受けたが、後任がないなどの理由から、浄水場所長の職を解かれる見込みすら立たない状況が続いた。

その年の11月11日から、C氏は研修のため東京へ出張した。11月12日の早朝、C氏は宿泊先のホテルから投身自殺した。

#### b 判決で認定されたハラスメント

- ・C氏の直属の上司であったI上司は、兼務による業務負担で悩みを抱えているC氏を「逃げてどうするんや」などと言って叱咤し、あるいは相談を取り合わずに突き放すような言動に及んだ。また、C氏の部下も含め大勢が参加する懇親会の席上で、C氏を無能呼ばわりするような発言に及んだ。
- ・11月11日の夜、研修参加者を集めての別の懇親会(社長も出席するような規模のものであった)が行われた。

その懇親会でスピーチに立ったJ役員(C氏の元上司)は、C氏のことを引き合いに出し、「頭がいい



のだができが悪い」、「何をやらしてもアカン」、「その証拠として奥さんから内緒で電話があり『主人の相談にのって欲しい』と言った」などと発言した。(注：兼務による業務負担のため、C氏は、毎日のように不安を漏らし、不眠や食欲不振といった症状も出ていた。そのようなC氏を心配した妻は、C氏の兼務を解いてもらうようJ役員に電話で懇願した。その際、C氏の立場を慮り、「相談したことは夫に内密に」と依頼したのである)。

#### c. ハラスメントについての裁判所の評価

判決は、兼務が負担となっていたこと、会社でC氏を支援する体制がとられていなかったことなどからC氏に対する心理的負荷が大きかったと判断する中で、I上司との関係について以下のように評価している。

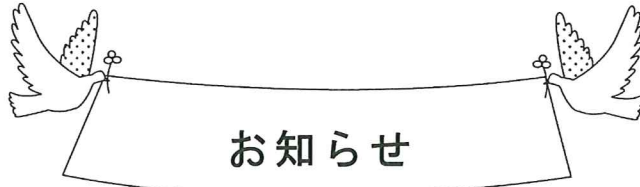
- ・ I上司は、業務の負担について相談するC氏に対し、精神的な激励をすることはあったものの、必ずしも良好な人間関係であったとは言えず、むしろ叱咤したり、部下の面前でも批判を加えるなどしたこともあったのであって、C氏の心理的負荷の軽減について十分な貢献はできていなかった。また、C氏が自殺をする前日になされたJ役員のスピーチについて以下のように評価し、兼務による業務負担の増大に加え心理的負荷になっていたと判断している。
- ・ 「妻が内緒で電話をしてきた」など、通常公表されることを望まないようなプライベートな事情を、社長以下、役員や多数のSC長の面前で暴露するものである上、「できが悪い」「何をやらしてもアカン」などと言われた本人であれば、通常「無能呼ばわり」されたと受け取ることもやむを得ないような不適切な発言をしたものというべきである。
- ・ また、兼務の負担をI上司に取り合ってもらえなかったC氏にとって、仲人でもあり頼みの綱として信頼していたJ役員から、社長や他のSC長が揃った席で発言されることの心理的ショックは、極めて大きなものであったと解される。
- ・ したがって、J役員発言は、職場において日常的に見受けられる職場のストレスと一線を画するものといえ、言われた者にとっては、にわかに忘れることの困難な、かつ明らかなストレス要因となる発言であり、社会通念上、精神障害を発症ないし増悪させる程度に過重な心理的負荷を有するものと解される。

##### ◆ 注釈\*1:モラル・ハラスメント

不当な行為(身振り・言葉・態度・行動)を繰り返し、あるいは計画的に行うことによって、ある人の尊厳を傷つけ、心身に損傷を与え、その人の雇用を危険にさらすこと。また、そういったことを通じて職場全体の雰囲気悪化させること。マリー＝フランス・イルゴイエヌ著 高野優訳 『モラル・ハラスメントが人も会社もダメにする』紀伊國屋書店 より抜粋。

## ● 厚生労働省の通達

中部電力事件についての名古屋高裁判決(平成19年10月31日)等を受けて厚生労働省から出された通達、平成20年2月6日付基労補発0206001号「上司の「いじめ」による精神障害等の業務上外の認定について」を当会ホームページにアップしておりますので、ご覧ください。



## お知らせ

### ● 事務所を移転しました

2008年9月1日より、事務所の住所・相談窓口の電話番号が変わりました。

新住所 〒532-0013 大阪市淀川区木川西2丁目19-17

新Tel&Fax (06) 4981-3076 (メールアドレスはそのままです。)

### ● 本会の会員を募集しています。

年会費は1口3,000円で、会員には年3回発行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うえ、お振込みいただきますようお願いいたします。

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

- ★ モントリオール国際学会のプログラム・発表概要集(英語・約230頁)を持ち帰っています。関心のある方は本会へご連絡ください。コピーをお送りします。

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。



電話 06-4981-3076 (9月より、電話番号が変わりました。)

☆ 相談は無料ですが、通話料はご負担ください。

[ 相談日 ]

- 毎週水曜日 午後6時30分 から 午後8時
- 毎月第4日曜日 午後3時 から 午後5時



今月号ニュースレターへの御意見・御感想、今後本会で企画してほしいことなどがありましたら、どうぞ事務局までお便り下さい。