

# 「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.7

2009年8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>

夏も終わりに近づき、朝夕は幾分しのぎやすくなってきましたが、皆様いかがお過ごしでしょうか？

ニュースレターNo. 7をお届けします。最近の当会の定例会では、ヨーロッパ諸国の職場のハラスメント規制法について学習したり、メンバーがそれぞれ参加したメンタルヘルスに関する講演会の内容を情報交換したりしています。(例えば、EMDR(眼球運動による脱感作と再処理法)という治療法についてなど)。

これらの学習会の内容が深まりましたら、今後、皆様にお届けしたいと考えております。

## 目次

1. うつ病などの労災認定基準 一部改正される  
広島法律事務所 弁護士 佐藤真奈美 …………… 2
2. 「心の病に関する予防協約書」の中における「いじめ」問題  
化学一般関西地方本部安全衛生対策部長 堀谷 昌彦 …………… 5
3. <講演会参加レポート>  
中野麻美弁護士の「判例から検証する企業の『使用者責任』」をきいて  
宗景 なつ子 …………… 7
4. 本の紹介  
弁護士 水谷英夫 著『職場のいじめ・パワハラと法対策』  
渡辺 久美子 …………… 10
5. お知らせ …………… 12

# うつ病などの労災認定基準 一部改正される

弁護士 佐藤 真奈美（広島法律事務所）

## 1 はじめに

### 「労災認定基準・精神障害の基準10年ぶり改定 『嫌がらせ』など追加」

このような表題で大きく報道されたのでご存じの方も多と思うが、うつ病などの精神疾患が労災にあたるかどうかの認定基準、「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」（以下「判断指針」という。）が、一部改正された（平成21年4月6日付け基発第0406001号。厚労省HP「精神障害等の労災補償について」↓）。

<http://www.mhlw.go.jp:80/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/090316.html>

改正点は多岐にわたるが、本稿では、報道でもとりわけ大きく採り上げられていた、「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という出来事の評価に関わる改正点を中心に書かせていただく。

## 2 判断指針の仕組み

労災にあたるか否かの判断は、判断指針において、以下のような過程を経て行われる（本稿の趣旨から、判断指針の内容については大まかな記述とさせていただきます点、ご容赦いただきたい）。

労災にあたると認定されるためには、

- ①対象疾病に該当する精神障害を発病していること
- ②発病前おおむね6か月の間に、「業務による強い心理的負荷」が認められること
- ③業務以外の心理的負荷および個体側要因により発病したとは認められないこと

の三要件を満たすと認められる必要がある。このうち、多くのケースで行政側と争いになるのが、要件②の問題、つまり「業務による強い心理的負荷」があったかどうかの判断だ。申請する側からすれば明らかに「業務による強い心理的負荷」があると考えられるのに、行政側はそれを否定し、労災とは認められないと判断するのである。

この「業務による強い心理的負荷」が認められるか否かの判断は、その出来事による心理的負荷が、判断指針・別表1「職場における心理的負荷評価表」においてどの程度の強度と定められているか、に依るところが大きい。同表は、各出来事について、心理的負荷の強度を、「Ⅲ」「Ⅱ」「Ⅰ」のいずれかに定めている。そして、

- ①心理的負荷の強度Ⅲで、かつ相当程度過重
- ②心理的負荷の強度Ⅱで、かつ特に過重

と評価される出来事が、「業務による強い心理的負荷」と認められることとなる。

このような仕組みになっているため、仮に精神障害の発病前に出来事が存在していたとしても、その出来事の強度が同表において「Ⅲ」「Ⅱ」と評価される出来事と認められていないとの理由で労災として認定されない、という事態が生じてしまうのだ（ちなみに、判断指針によれば、「Ⅲ」と認められる出来事でない場合であっても心理的負荷の強度が強いと認められる途はあるとされているが、実際の運用を見ていると、「Ⅲ」にあたる出来事でない限りは認められないという扱いになっているのではないかと感じさせられることが多い）。

### 3 「職場における心理的負荷評価表」の問題点

改正前の「職場における心理的負荷評価表」には、多くの問題点が指摘されていた。そのため、労災とは認められないとする行政の判断（不支給決定）の取消しを求める行政訴訟が数多く提訴され、不支給決定の取消しを認める判決（行政側敗訴の判決）が相次いでいた。

改正前の「職場における心理的負荷評価表」において、いわゆるハラスメントに関わる出来事は、以下のように評価されていた（セクシュアル・ハラスメントを除く）。

(出来事の内容)	(心理的負荷の強度)
上司とのトラブルがあった	Ⅱ
同僚とのトラブルがあった	Ⅰ
部下とのトラブルがあった	Ⅰ

このような評価付けしかされていなかったため、モラル・ハラスメントが原因で精神疾患を発症したケースでは、心理的負荷の強度は「Ⅱ」（場合によっては「Ⅰ」）と評価されてしまい、「業務による強い心理的負荷」があったと評価されることは、ほとんどなかったのである。

その結果、労災とは認められないとする不当な判断が、数多く出されていた。「お前は会社を食い物にしている、給料泥棒」「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」といった攻撃を受け続け縊死した30代男性のケース（日研化学事件。東京地裁H19年10月15日判決参照）においても、「主任失格」「お前なんか、いてもいなくても同じだ」「目障りだから、そんなちゃらちゃらした物（結婚指輪のこと）は着けるな」といった攻撃を受け続け焼身自殺した30代男性のケース（中部電力事件。名古屋高裁H19年10月31日判決参照）においても、行政段階では労災と認められていなかったことは、ご存じのとおりである。



## 4 改正の内容

改正により、ハラスメントに関わる出来事の評価について、以下のように変更がなされた。

(出来事の内容)	(心理的負荷の強度：括弧内は改正前)
ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	Ⅲ (新設)
上司とのトラブルがあった	Ⅱ (変更なし)
部下とのトラブルがあった	Ⅱ (Ⅰ)
同僚とのトラブルがあった	Ⅰ (変更なし)

この改正のもととなった「職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会報告書」(平成21年3月)では、この出来事の新設に関わって、以下のように書かれている。

「従前、例えば上司からの嫌がらせ、いじめ等については、『上司とのトラブルがあった』で評価していたところ、その内容・程度が業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような言動が認められる場合には、ひどい嫌がらせ、いじめ等に該当することとし、この項目で評価するものである。心理的負荷の強度は、『Ⅲ』が適当である。」

改正前は、仕事上の「指導」などとはとても評価されない叱責や罵倒をどれだけ受けていても、心理的負荷の強度は「Ⅱ」(場合によっては「Ⅰ」)との評価から始まらざるを得なかったのが、最初から「Ⅲ」として評価される道が拓けたと言える。

また、「部下とのトラブルがあった」という出来事についても、強度が「Ⅰ」から「Ⅱ」へと修正されている(この点に関連し、部下からハラスメントを受けていたことでうつ病を発症し自殺した男性のケースについて労基署の不支給決定を取り消した東京地裁判決(H21年5月20日。国は控訴せず確定)も注目される)。

## 5 改正の評価

今回の改正は、遅きに失した改正と言うべきであるし、未だ多くの問題点が残されている。とは言え、約10年ものあいだ改正されていなかった「判断指針」が改正された、それも心理的負荷の強度「Ⅲ」の出来事として新設させたという点で、大きな前進を得たと言えるよう。

このような改正に至った原動力は、先に指摘した2判決の事案のような、心理的負荷の強度を不当に低く評価され労災と認められなかったのに対し、諦めず認定を求め続けた多くの方々の方力にあると思う。新しい判断指針を十分に活用しながら、未だ残る問題点等の抜本的改正が実現されるよう、引き続き事件活動に努めていきたいと思っている。

最後に、本稿のテーマとは離れますが、本の紹介をさせていただきます。『強いられる死 自殺者三万人超の実相』(角川学芸出版、斎藤貴男著)。各紙の書評で採り上げられているのでご存じの方も多いと思いますが、本稿でもご紹介した中部電力事件を始め多くの事例が詳しく紹介されていて、興味深く読みました。

# 「心の病に関する予防協約書」の中における「いじめ」問題

化学一般関西地方本部  
安全衛生対策部長

堀谷 昌彦

## 1. はじめに

化学一般労働組合連合（化学一般労連）では、急増するメンタル不全に対応し、2000年頃より全国討論集会などで職場における対応、「気づき」の段階で早めに対応することや発生した場合のフォローの仕方などについて学習を進めてきました。

04年9月には組合員を対象に心の健康に関するアンケートを行い（98組合/4561名/回収率67.4%）、調査結果を05年2月に冊子にして報告しています。

その調査で、組合員が相当のストレス状態にあることがわかりました（20%がうつ傾向の訴え、117名・2.6%の方が死にたいと思ったことがあると回答）。

この結果を受け、メンタルヘルスへの取り組みを強めるよう学習を進めていきましたが、どうしても発生後のフォローに苦しむ「もぐらたたき」の状態が続きました。先進支部の経験では、メンタルヘルスに関する全体教育・研修を進めることで心の病はかなり発生を抑えることができるということがわかって来ていましたので、08年の春に予防を主体においた協約を策定し、それを化学一般の統一要求にしようと方針を決め、08年秋に予防協約案を発表しました。その後、半年間の学習活動を経て09年春闘で正式に統一要求として確認して、09春闘の団体交渉で取り上げてきています。予防協約案の策定時には、化学一般だけではなく大阪や京都の職業病対策連絡会の方々に協力をいただいています。

また学習活動を円滑に進めるために、統一要求に関する手引書を作成しました。その内容は、統一要求やメンタルヘルスに関する一般的な知識、正しい健康観、いじめによる自殺の事例なども紹介しています。

## 2. 職場での「いじめ」をなくすために

### （1）いじめによる自殺の事例紹介

手引きでは川崎市水道局事件（准看護師がいじめにより自殺）、日研化学事件（上司のパワーハラスメントにより社員が自殺）、中部電力事件（上司のパワハラで社員が自殺）を紹介し、『労働相談や職対連などの相談者の傾向からみると、「いじめやパワーハラスメントを許さない職場風土を築く課題を抜きにメンタルヘルス対策は語れない」といわれるほど、問題とされている。』としています。

メンタル不全を発症するには、業務に起因する著しい負荷や誰にも相談できない或いは誰も助けようとしなないといった孤立化が原因に上げられる一方で、職場のゆがんだ人間関係・集団によるいじめや上司によるパワーハラスメントが原因であることも少なくない点を指摘しています。

### （2）予防協約書第2章第3、4、6条

厚労省指針などには触れられていませんが、予防協約第3条「教育」、第4条「気づきと対応」、第6条「安全衛生委員会の役割」にこの問題を取り上げたのは、こうした実情を重視し、職場のいじめを個人の問題に矮小化せず職場の問題として捉える必要があるからです。いじめやパワーハラスメントは、セクハラ同様法規制が待たれる重要な課題です。

### （3）急増する派遣労働者とパワハラ問題

派遣労働者の拡大に伴い、派遣労働者の事故の急増と共にパワーハラスメントや心の病の発症が増えている点にも手引きは触れています。まずは日頃から安全衛生の権利を守ることが重要であるとし、派遣先の労働安全衛生に関する責任とその法的な根拠を示しました。

派遣労働者は、無権利で不安定な地位であるた



め、ともすれば社員が嫌がる危険な業務を押し付けられたり、場合によってはパワーハラスメントを受けたりしています（この場合、上司というより正社員から派遣社員に対するパワーハラスメント）。さらに手引きでは、派遣社員に対しパワーハラスメントが認められた場合の対応などを詳細に記しています。

『具体的な内容（発言や行為の内容、いつ、どこで起きたかなど）を聴取する。次に、そのような行為・発言を行ったとされる者から聴取をし、そういう行為が行われたかを確認する。当事者からの聴取だけでは判断がつかない場合は、同僚や上司などからも事実確認をすることが必要。

ここで留意する点は、相談者・行為者等のプライバシーの保護と、相談者や事実関係の確認に協力した者に対して不利益に取り扱わないという方針を明確にしておくこと。この措置を講じないと、事実関係の把握に困難さが生じる可能性がある。

事実関係が把握できた場合は、就業規則に基づく処分や相談者が安心して働くことができる環境整備が必要となる。相談者が希望する場合を除き、派遣元に相談者の配置転換を依頼するような対応は誤り。配置転換が必要な場合は、行為者を配置転換させるのが原則。

その他、再発防止のための対応として、研修の実施、防止対策の周知徹底などを実施する必要がある。

事実が確認できなかった場合は、何もしなくて良いということではない。相談者には、会社が対応したことや、今回は事実関係は把握できなかったが、いつでも相談窓口を利用できること等をきちんと説明した上で、防止のための対策の周知徹底を図ることなど、安心して働くことができるような対応策を講じることが望まれる。』とし最後に『派遣社員を例にとりて対応を述べたが、その事業場で働く労働者全体の対応でもある。』と結んでいます。

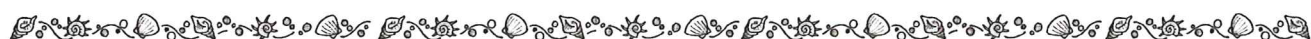
ここでも重要なのは、いじめやパワーハラスメントを許さない職場風土づくりです。

### 3. 法による規制が必要

EU諸国では、8%が職場でいじめにあっていると4割がいじめを経験したなどの報告があがり、スウェーデンでは1993年に「職場における迫害に対する措置に関する政令」が定められ、「迫害」を「個別労働者に向けられた攻撃的手段による繰り返しの非難的又は明確に否定的な行動であってこれら労働者を職場共同体から除け者にする結果をもたらすもの」と定義し、使用者に対して迫害を防止するための作業を計画編成することを義務づけるとともに、「迫害の兆候が現れたら、遅滞なく対処措置を採る」ものとしています。また「迫害を受けた労働者は直ちに援助を求めるものとし、使用者はこのために特別の対応をとる」とされ、これら規定に違反した場合、罰金又は1年以下の懲役となっています。その他、フランス・ベルギー・フィンランド他で法規制がされています。

日本では、セクハラに関しては、男女雇用機会均等法により規制が進み意識・認識レベルも上がってきていますが、いじめやパワーハラスメントについては法規制が進んでいません。企業のCSRの観点から人権意識を進めることを提案している方々も多いですが、法による規制を進め、もっと社会的な認知を進め、認識を高める必要があります。

社会的な弱者がいじめやパワーハラスメントを受け、人権を侵害された上に、自らの命を絶ってしまうようなことはあってはなりません。化学一般労連は予防協約の取り組みに加え、この秋「ストップ・ハラスメント」と銘打って職場ポスターの作成などを通じ、この問題に対する意識を高めようとしています。快適職場づくりや職場風土・文化の形成を目指して行きたいと思います。



<追記> 労働組合として、組合員のメンタル不全の問題に取り組み、予防協約案を作成して会社へ働きかけを行なっているところがあると聞きましたので、今回、その活動内容について化学一般関西地方本部の堀谷さんに執筆して頂きました。読者の皆様、またお知り合いの方で、職場のいじめ・ハラスメント問題に対して、「うちでは、こんな取り組みをしている」と紹介して下さる方がおられましたら、是非、ご投稿ください。お待ちしております。（職場のモラル・ハラスメントをなくす会）

## <講演会参加レポート>

# 中野 麻美 弁護士の 「判例から検証する企業の『使用者責任』をきいて

宗景 なつ子（当会事務局）

昨年7月の話ですが、職場のいじめ防止をテーマにした講演会に行き、「へー、そうだったのか」と今まで疑問に思っていたことが晴れ、聞いてよかったと思えたお話がありましたので、一部紹介させていただきます。

それは、アトリエエム株式会社（代表：三木啓子さん）（<http://www.atelierm.co.jp>）が企業の人事担当者を対象に行なったもの<sup>注1</sup>の中の中野麻美弁護士による「判例から検証する企業の『使用者責任』」についての話です。中野弁護士は、労働問題が専門で、職場のいじめに関する事件についても弁護士として長年関わってこられています。2008年に出版された「女性とパワーハラスメント」（共著、フェミックス）の中でも、ハラスメントの構造的な問題や被害者への影響について説明されています。講演会では、職場のいじめに関するいくつかの判例を紹介しながら、社会で（また裁判所で）職場のいじめが、時代、時代で、どのように捉えられ、その認識が変化してきたのかについて話されました。私は、中野弁護士の講演をきく以前から、長年職場の人権問題に関わってこられた方や、組合運動をされてこられた方のお話を伺う機会があり、「職場のいじめは昔からあった。でも、最近問題とされている『パワハラ』や『モラハラ』と呼ばれているものは、以前から問題だった職場のいじめとはタイプが違う」、「従来の職場のいじめは、会社の経営者が労務管理の一環として行っており、その目的はターゲットとした人を退職させることだった。しかし、新たに問題となっている職場のいじめは、加害者が何のためにするのか？といういじめる側の動機、目的がよくわからない。」というふうに聞かされていました。

その頃は、何が「従来の職場のいじめ」で何を「最近の職場のいじめ」とその人が捉えられているのかがよく分からず、モヤモヤしていました。そういうモヤモヤが、中野弁護士の話をきいて解消し、講演会に来てよかったと思ったことを、一年経ちましたが今もよく覚えています。

中野弁護士は、職場のいじめに関する問題の捉え方は、時代と共に変わってきているとして、職場のいじめが絡んだ訴訟を第1から第3ステージに分けて解説されました。年代別に3つに分けていましたが、その違いは、いじめを行なう主体（使用者か、使用者の意図とは関係なく従業員同士か）や、いじめの目的、何をもって違法性を訴えたか？という点にあるようです。以下、3つのステージについて解説された概要をまとめます。

### 【第1ステージ】

会社が組織作りのために行なったいじめ  
→「差別」を根拠に訴える。

中野弁護士が弁護士になりたての頃（70年代後半）は、電力系企業に対する人権訴訟が多かった。その時、問題になったのは、第一組合員に対して、会社の使用者が行なった差別的な嫌がらせや暴力だった。会社は、第二組合を作り、職場で労働者同士を対立させ、第一組合を崩そうとした。いじめは、第一組合員を排除することを目的として行なわれ、会社が主体となり、いじめを労務管理の手段に利用していた。これに対して、訴訟では、「差別」を根拠に違法性を訴えた。「人権訴訟」として、中部電力、関西電力の訴訟がそれに該当する。関西電力の最高裁の判決では、差別が絡ん



だ事案として違法性が認められた。また、その判決では、人間関係を調整することが企業の責任であり、労働者は良好な人間関係のもとで働く権利があるという考え方が認められ、人間関係は大事な労働条件の柱になるということが引用された。最高裁判決は、平成7年に出たが、時代の流れが変わったことを示す事例と言える。

### 【第2ステージ】

使用者がリストラを目的として行なった権限行使によるいじめ。

→「人格権」を根拠に訴える。

80年、90年代は、構造的な不況、企業においてはリストラの時代であった。いじめの主体は会社であり、いじめはリストラを行なう手段として利用された。この頃の労働者の仕事観は、生活を安定させつつ、しっかりとした未来を見つめながら仕事を通じて自分を高めていきたいというものになっており、仕事＝労働者の自尊心とも捉えられていた。一方、この時代、会社は、労働者を解雇するかわりに、労働者に仕事を嫌になってもらい自ら辞めてもらおうとした。会社が行なった嫌がらせの内容は、権限行使により、労働者が自分の存在が会社にとって害悪だと思わせる内容の仕事に就かせることであった。労働者の職歴に値しない仕事をさせる（例：草むしりのみさせる）、仕事を与えない、配置転換することなどを通じて、労働者自身に「自分は会社に大事にされていない、無視されている、存在に意味がない」ということ思い知らせようとした。多くの裁判が起こされたが、判例は「微妙」であった。その理由は、会社の行為が、いじめであると分りにくいものだったからである。会社は、嫌がらせでなく、リストラ型権限を行使したまでと主張した。企業には、配置換えなど、人を再編成し、組織する権限があり、違法性を認めさせるには、ハードルが高かった。そこで、使用者の配置転換、退職強要行為に対して法律家や研究者がいろいろ悩んで、見つけ出した言葉は、会社が行なっているいじめが、労働者

の「人格権」を傷つける行為であると主張することだった。職場における労働者の人格権の問題として、損害賠償責任を問うたのである。エールフランスの成田ベースの労働者は、机の中の道具を捨てられたりしたが、その嫌がらせには、「あなたは、要らない」というメッセージがあり、嫌がらせを受けた本人は会社による排除の意思を痛感させられるものだった。上司から辞めろと延延と言われることは、通常の権限を越えた違法行為であると裁判所で判断された。一見、企業の権限行使に見えても、労働者の人格権を損なうものであれば、職権の濫用にあたり、損害賠償責任が認められるようになったのである。

### 【第3ステージ】

従業員間でのいじめ

→ 会社の人間関係調整の保護責任義務を問う。

第1、第2ステージで見えてきたものは、会社が主体、会社ぐるみで行なわれたいじめであったが、第3ステージで問題となったのは、会社の経営者の意図とは関係のない、従業員同士のいじめについてである。一人一人には、心があり、またプライバシーがある。企業はどのように人間関係を調整すべきか？ 例えば、同僚が「あの人は仕事ができない」とうわさを撒く行為などに対して、企業がどのように関わるのかという問題である。昭和61年福岡セクハラ訴訟判例は、時代の流れが変わったことを認識させるものであった。この問題は、セクハラのほうに注目が集まりがちだが、問題となったのは、企業の調整の仕方である。この事件は、企業が被害者である女性に事情を聞き、その後女性が辞めた為、男性側には事情を聞かなかった。当初は聴くつもりだったのかもしれないが、女性が退職したことで「終わったこと」にしてしまった。裁判では、この会社の事情聴取の仕方、権限を持っている上司の行動に問題があることが認められ、賠償請求が認められた。また、京都の呉服商事件<sup>注2)</sup>は、さらに進んだ判例といえ、裁判所の目線が変わってきていることを実感させ



るものであった。職場内の人間関係を調整していくことは企業の責任であるということが認められたのである。

以上が、中野弁護士が職場のいじめ事件についての判例を年代ごとに3つに分けて、話された内容です。この他に中野弁護士が話された内容で興味深かったのは、「近年ヨーロッパ諸国では、職場のいじめが社会、国の問題として深刻に受け止められ、ハラスメント防止法が作られるという動きがあるが、日本においてハラスメントを法制化するべきかどうか」という質問に対する回答です。中野弁護士は、「職場のいじめ規制に関する法律を日本で、独立した法体系として作ることは、難しいのではないかと」と答えられ、「もし作るとしたら、安全衛生法の中に入れるべきと思うが、それも難しいかもしれない」と話されていました。その講演会で、なぜ難しいのかについて詳しく聞くことができず、機会があったら聴いてみたいと思いました。また、中野弁護士は、「職場のいじめ防止のためのガイドライン、企業のルール作り等は、『ボトムアップ』で行なわれるべきで、参加型の改善策がいいのではないかと？政府が上から下へ押し付けるものであってはいけません。そうすると、ハラスメントの加害者と被害者の構造と同じになってしまう」という話もされていました。

この「上から下への押し付け的に作るのは良くない」というコメントを聞いた時、昨年、私が参加したモントリオールの国際会議でも同じような意見を耳にしたことを思い出しました。私自身は、ハラスメント規制法は、日本にも必要ではないかと考えていますが、中野弁護士のお話にあった「有効な防止策」、「参加型ガイドライン作りのプロセス」についても、今後情報を集めて、勉強したいと思います。(ちなみにモントリオールの会議で聞いた意見というのは、国レベルでなく、企業内での話で、状況が異なりますが、ハラスメント防止に熱心なカナダの会社経営者が、自社の防止対策を発表した際、会場の参加者から、「企業の経営者がすべきことは、従業員が信頼できる、独立

した相談窓口を設置するという『コンディションの整備』であり、経営者が上から教育することではない」というものでした。)

#### <最後に>

この講演をきいた時、先ず考えたのは、私が過去に経験した裁判は、話に出てくるステージのどこに入るのかということでした。私は、初めて弁護士さんに自分の職場の問題を相談した時は、「パワーハラ」「モラハラ」という言葉も知らず、「職場がおかしい」としか表現できませんでした。相談する過程で言葉を知り、そして使用者には、職場環境の安全配慮義務があることや福岡セクハラ裁判の判例についても知りました。福岡セクハラ判例やまた自分の件がこの話をきいて、ああ、こういうふうな時代の中に位置づけられるのかと認識できて、よかったですと思いました。それと同時に、裁判所での問題の捉え方もこれまでこんなに変化してきたのだから、今はまだ解決が難しいと思われていても、ハラスメントの被害者が泣き寝入りせずに(中野弁護士は被害者だけでなく加害者も生かさないといけないといっていました)問題を解決できる方法や仕組みができるよう、今後も希望を持って活動を続けたいと思いました。

注1) 講演会では、中野弁護士の発表の他に、涌井美和子さん(臨床心理士、社会保険労務士)の「メンタルヘルス・マネジメントとEAPの活用」、三木啓子さん「パワーハラスメントを生み出す職場」のお話、や3人によるディスカッションもありました。

注2) 京都セクハラ呉服販売店事件ともいう。男性従業員の女性更衣室におけるビデオによる隠し撮りをした事件で、裁判所は、使用者には、労働者のプライバシーが侵害されないよう職場環境を整える義務があると慰謝料の支払いを命じた。

## ● 本の紹介 ●

弁護士 水谷 英夫 著

# 『職場のいじめ・パワハラと法対策』

(民事法研究会、2008年8月)

渡辺 久美子 (当会事務局)

## 1 はじめに

“知は力なり” ——この本を読んで、頭に浮かんできた言葉です。本書によって得られる知識と知恵は、職場のモラル・ハラスメントの被害をなんとかしたいと切望する多くの方々にとって、大きな力になるに違いない、と思いました。

本書では、職場のモラル・ハラスメント(以下、モラハラ)についての定義・実態から対策、予防まで幅広くバランスよく書かれており、情報は新しく解説も丁寧です。そして何より、職場のモラハラへの対処法の内容が具体的かつ実効的なので、読んですぐに役立ちます。これからモラハラを争点として裁判をしようとしている方や係争中の方はもちろん、自分の苦しみの原因はモラハラではないかと悩んでおられる方やそのご家族、モラハラにどう対処すべきかについて知りたい方々の求めておられる情報の多くが、ここにあると思います。

さらにモラハラの被害者から相談を受けた方、また相談を受ける可能性の高い職業の方(弁護士・社会保険労務士・内科医や精神科医・臨床心理士・カウンセラー・メンタルヘルス等各種相談員)にもぜひ読んで頂き、モラハラ被害についての認識を深めてもらいたいと願います。モラハラは目に見えにくいために被害がわかりづらく、被害を受けている本人ですら気づきにくいものです。だから、相談を受ける側にモラハラの知識がなければ、「そんなものは、被害ではない。あな

たの方に問題があるのでは？」という形で、二次被害が起こりうるのです。希望としては、裁判官・労災担当者・事業主や人事担当者、労働法や社会学等の学者の方々にも一読いただきたいと思います。

## 2 本書の特長

長所はたくさんあるのですが、独断と偏見により下記にしぼってみました。

- 各章の冒頭にその章の内容のサマリー(要約)がついているので、まとまった時間がなくても核となる内容が把握でき、自分の求めている情報がどこにあるのかわかりやすい。
- 論点が的確で、モラハラに関する情報が網羅されている。
- 判例が多く、索引(事項索引、判決言渡日順判例索引)が充実している。詳しい事例の解説は少なくとも64あり、諸外国のものも含め統計や資料が豊富。
- 「コラム」により、法律用語などわかりにくい言葉が要所でタイムリーに解説されている。
- 経験しないと得ることのできない実務的アドバイスが法律家の視点から多数盛り込まれている。
- セクハラ・アカハラについてもわかる。
- 実務的・法律的・学術的な文章でありながら、ところどころに著者の「良心」「公正」の精神が現れており、人間的な温かみを感じる…などです。



### 3 ご案内

次に、本書のどの部分に何が書かれているかについて、目次を引用しながら簡単にご案内します。なお、本書における「いじめ」「パワハラ」という言葉は、「モラハラ」と言い換えることができると考え、ここでは「モラハラ」という言葉を使います。

❓ 何が職場のモラハラに当たるのか（職場のモラハラの概念や定義）、日本や諸外国のモラハラの実態、職場のモラハラの構造、本質と特徴などについて知りたい  
→『第1章 職場の「いじめ」「パワハラ」とは?』

❓ 職場のモラハラによる被害が生じた場合、法律上誰がどんな責任を負うのか、裁判では何が争点となるのか、などについて知りたい  
→『第2章 職場のいじめ・パワハラ of 法的責任』

❓ 職場のモラハラにより被害を受けているがどう自己防衛すればよいか、どこに相談すればよいか、どんな解決法があるのか、被害者をどうサポートすればよいか、裁判上の注意点・労災認定事例などについて知りたい  
→『第3章 職場のいじめ・パワハラに対する対処法——被害者側』

❓ 職場でモラハラ被害が生じたときや生じた後、使用者はどんな法的義務を負うのか、使用者は被害者と加害者にどう対応し、その時何に注意すればよいか、などについて知りたい  
→『第4章 職場のいじめ・パワハラ——加害者・使用者側』

❓ 職場のモラハラを予防するにはどんな法的規制が必要か、ヨーロッパ諸国やILOの取組みはどうか、事業主はどう管理運営すべきか、などについて知りたい  
→『第5章 職場のいじめ・パワハラ of 予防法』

❓ モラハラ関係の判例について調べたい  
→目次の事例、『判決言渡日順判例索引』で検索。

### 4 さいごに

本書の前身である『職場のいじめ——「パワハラと法」』（信山社、2006年）も良書でしたが、本書は質的にも量的にも前著を大幅に上回っていると思います。弁護士業務の傍ら、よくこれだけの著作を形にされたなあと、著者に深く敬意と感謝を表します。

補足としまして、出版時期の関係から本書では言及されていない職場のモラハラに関する新しい情報として、平成21年4月6日付け 基発第0406001号 厚生労働省通達『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の一部改定について』を挙げることができると思います。（これに関しては、本紙2～4ページの佐藤真奈美弁護士による解説をご参照下さい。）

本書が有効に活用されて、モラハラが生じにくい職場環境が整い、生じたとしても的確な対応がなされ、また日本において「職場のモラル・ハラスメント防止法」の制定へとつながるような流れが生まれるなら、と強く願っています。





## お知らせ

### ● 「職場のモラハラをなくす会」会員交流会のご案内 ●

日 時：2009年10月25日(日) 午後1時半から3時半

会 場：当会の事務所（阪急十三駅から徒歩12分）

- ☆ 会員の皆様と、職場のいじめ・モラハラの問題について意見交換をし、交流を深めていきたいと思っております。ぜひ、ご参加ください。（参加費無料）
- ☆ 参加出欠について、同封の用紙にお名前・連絡先をご記入の上、FAXまたは、E-Mail<[info@morahara.org](mailto:info@morahara.org)>で返信下さいますようお願いいたします。（なるべく9月20日までにお願います。）



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

〔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