「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.9 2010年11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

寒さに向かいます折、皆様いかがお過ごしでしょうか?

ニュースレターNo.9 をお届けいたします。今号では、医療現場からソーシャルアク ションを起こすクリニックの清水聖保医師のお話をご紹介します。また、当会のメ ンバーが 6 月に参加した国際学会参加レポートや、各政党に行なった公開質問 状・アンケート集計結果をご報告いたします。さらに先月、当会は、「職場のモラ ル・ハラスメント規制の法制化を求める」要望書を厚生労働大臣宛に送りました。 今後も、少しずつですが、活動を広げてモラハラをなくすための取り組みをしてい きたいと思っております。皆様のご支援をよろしくお願いします。

目次

1.政党アンケート実施と集計結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
2 .「職場のモラル・ハラスメント(いじめ・ 規制の?	パワーハラスメント) 法制化を求める」要望書・・・・・・・・・・・・・6
3 . インタビュー 医療の現場から 患者さ 清水クリニック院	でんの環境設定のために 長 清水 聖保さん・・・・・・・・・ 8
4.解雇・リストラのためのいじめ・パワー	ハラスメントの体験について・・・・・・・ 18
5 . 第 7 回 国際職場のいじめ学会報告	長尾香織・・・・・・・・・20
6.第7回 国際職場のいじめ学会報告	弁護士 大橋さゆり・・・・・・・・23
7 . 要望書の添付資料「職場のモラル・ハラス 大和田遇敢太(滋賀大	メント」の現状と課題 で学教授)、長尾香織、他・・・・・・・・・・・2 6

政党アンケート実施と集計結果のご報告

当会は、7月の参議院議員選挙に先立ち、6月に各政党にアンケートを実施いたしましたので、 その結果をまとめ、ご報告致します。

また、10月末には、厚生労働大臣宛に、「職場でのモラルハラスメント(いじめ・パワーハラスメント)規制の法制化を求める」要望書を提出しましたので、併せてご報告致します。

政党への公開質問状・アンケートの内容(質問1~7) 各政党からの回答、そして要望書 については、以下の通りです。

Question

政党への公開質問状・アンケート

<u>質問1</u> 政府の個別労働関係紛争、メンタルヘルスや労災に関する取組において、職場のモラル・ハラスメント(職場のいじめ・パワーハラスメント)の位置づけは十分だと評価されていますか。

十分である 不十分である (コメント)

質問2 労働局などの公的機関での職場のモラル・ハラスメント(職場のいじめ・パワーハラスメント)の相談体制は、現行制度で十分とお考えですか。

十分である

不十分である

不十分な内容はどのような点ですか。

窓口数 人員 予算 専門家 被害者救済 加害者対処 使用者指導 その他 (コメント)

[質問3] 国の責任で、職場のモラル・ハラスメント(職場のいじめ・パワーハラスメント)の実態調査を行い、総合的な対策を確立する必要性についてどのようにお考えですか。

不必要である 必要である (コメント)

[質問4] 職場のモラル・ハラスメント (職場のいじめ・パワーハラスメント)の対策・規制のための立法制定の必要性についてどのようにお考えですか。

不必要である 質問5へ 必要である

質問6 へ (コメント)

質問5 立法制定が不必要な理由は何ですか。

立法による規制になじまない 現行法で十分である 労使に委ねるべきである その他 (コメント)

質問6 どのような立法形式が有効とお考えですか(複数回答可)。

ハラスメント規制法の制定

ハラスメント禁止を含む雇用平等法(雇用差別禁止法)の制定

現行のセクハラ禁止規定(男女雇用機会均等法)の拡充

現行の安全配慮義務規定(労働契約法)の拡充

現行の労働安全衛生法の拡充

現行の労災制度の拡充

刑罰規定の新設(刑法の改正)

内部告発保護制度(公益通報者保護法)の拡充

その他(

) (コメント)

<u>質問7</u> 職場のモラル・ハラスメント(職場のいじめ・パワーハラスメント)規制と被害者救済のために活動している市民ボランティア団体への公的援助について賛同されますか。

替同しない

賛同する

どのような公的援助がありますか。

財政援助 専門家派遣 活動支援(事務所などの提供) その他 (コメント)

Answer

各政党の回答

【 民主党 】

<u>質問1</u> その他 (コメント)行政の取り組みにおいて職場のモラル・ハラスメントを位置づけるにはまず、日本の労働環境において、何がパワーハラスメントなのかを明らかにし、職場に周知、啓発させる必要があると考えます。

[質問2] その他 (コメント)「労働局」の機能強化を図るかどうかは別途検討しますが、個別の労使紛争に対する適正、簡便、迅速な(相談も含めた)紛争解決システムの整備が不可欠と考えます。

質問3 必要である。 (コメント)実態把握は、必要と考えます。

質問4 必要である。

質問5│ 質問4で「立法制定が必要」と回答しているので、質問5は回答不要。以下同じ。

質問6 現行の安全配慮義務規定(労働契約法)の拡充

質問7 実態把握をふまえ論議して参ります。

(項目外コメント)平成20年に施行された労働契約法の第5条では、使用者の安全配慮考慮をして、「使用者は労働契約に伴い、労働者がその生命、身体などの安全を確保しつつ労働することができる

よう、必要な配慮をするものをする。」という規定が設けられましたが、民主党はこの労働契約法案 審議に先立ち、独自案を国会に提出し、その中で次のような規定を提起しました。

(使用者の安全配慮義務など)

第十四条 使用者は、労働者が、労務提供のため設置する場所、設備若しくは器具などを使用し又は 使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体の安全並びに健康の確保 に配慮しなければならない。

2 使用者は、労働者から、労務提供に関し自己の生命及び身体に危害が及び、又は健康をそこなう恐れがある旨の申出があった場合には、必要があると認められるときは適切な措置を講ずるなど誠実にこれに対応しなければならない。

(労働者の就業環境への配慮)

第十五条 使用者は、労働者が、当該労働者の就業環境が害される言動を職場において受けることのないよう配慮しなければならない。

上記規定案は、職場の環境改善に資するものと自負しております。

貴会の活動が職場における安全で快適な職場環境、快適な人間関係、すなわち労働者の就業環境の改善にますますつながることを祈念いたします。

【 自民党 】 アンケートへの回答は、ありませんでした。

【 公明党 】

質問 1 不十分である。(コメント) 相談体制の整備や対応など、一貫した総合的な対応が 不十分と考えます。

<u>質問 2</u> 不十分である。(コメント) 被害者が泣き寝入りをしている現状があることからも、 不利益を被らないような相談体制の整備が必要と考えられます。

(不十分な点)窓口数、人員、予算、専門家

<u>質問3</u> 必要である。(コメント)実態調査の方法については、色々な課題が存在すると考えますが、労働局を中心として実態調査を行なうべきと考えます。

質問4 (コメント) 先ずは対策として不十分な課題を明快にし、その対策を早急に講じるべきと考えます。

質問5 (空欄) 質問6 (空欄)

質問 7 賛同する 財政援助、専門家派遣

【 日本共産党 】

<u>質問1</u> 不十分である。 (コメント)厚生労働省が、労働組合との交渉で「パワー・ハラスメントについては、どのように取り組むことができるのか検討してまいりたい。全体としてこの問題を勉強し、検討してまいりたい」と答えています。政府として「まだ、何もしていない」と自認している段階です。

[質問2] 不十分である。 (コメント)相談体制以前の問題として、被害者の多くが、一人で 悩む、どこに相談すればいいかわからないというのが現状であり、まず、積極的な広報・啓蒙 活動が求められています。現行体制は、人員、予算など全ての面で不十分です。

[質問3] 必要である。 (コメント)表面化しにくいという問題の性格から、実態調査については、専門家も交えて効果的方法を十分に検討する必要があります。表面的な調査では総合的な対策も確立できません。

[質問4] 必要である。 (コメント)モラル・ハラスメント、パワー・ハラスメントは、退職 強要や会社や上司の意にそぐわない者への見せしめ、職場の複雑な人間関係から生じるものまで 多岐にわたるため、解決方法も一律ではありません。したがって、総合的対策を定めた独自の立法が必要であると考えます。

[質問6] ハラスメント規制法の制定 (コメント)内容については、上述したような問題の性格からして、実態的な調査もふまえ、現行制度と現行法の活用・拡充も含めて十分な検討が必要です。なおわが党は、参議院選挙の各分野別政策「労働・雇用」で「パワハラ・セクハラをはじめ個別労働紛争の処理制度の拡充をすすめます」(ホームページ参照)としており、制度の充実をすすめることも重要だと考えています。

<u>質問7</u> 賛同する ボランティアの自主性を尊重するためには、財政援助がのぞましいと考えます。

【 社会民主党 】

[質問 1] 不十分である。(コメント)職場環境の悪化によるうつ病、自殺などの増加は深刻であり、公的な取り組みを強化すべきだと考えます。

質問2 不十分である。 不十分な点 窓口数、人員、予算、専門家、被害者救済、加害者対処、使用者指導

<u>質問3</u> 必要である。(コメント)自殺に関する調査などをタイアップして実態調査を行い、 総合的な対策を練るべきだと考えます。

質問4 必要である。

質問 6 、 、 、 (コメント)まずは、職場のモラル・ハラスメントに関する実態調査が必要です。調査結果を踏まえて対策、法制度の整備を検討します。

質問 7 賛同する 財政援助、専門家派遣、活動支援

【 国民新党 】

質問1 不十分である。

[質問 2] 不十分である。 (コメント)多くの人が我慢して働いている。

不十分な点 窓口数を増やす必要がある

質問3| 質問4|今後検討する 質問6| (空欄)

質問7 今後検討する

(項目外コメント)

重要な問題であることは認識しております。今後色々検討させていただきます。

【 みんなの党 】【 新党改革 】【 たちあがれ日本 】

【 新党日本 】【 新党大地 】【 幸福実現党 】

・・・ いずれもアンケートへの回答は、ありませんでした。

要望書

厚生労働大臣 細川律夫様

> 「職場でのモラル・ハラスメント (いじめ・パワーハラスメント) 規制の法制化を求める」要望書

> > 2010年10月

「職場でのモラル・ハラスメントをなくす会」

私ども「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」は、職場のモラル・ハラスメント(職場のいじめ・パワーハラスメント)についての情報発信を行っている市民ボランティア団体です。2007年の設立以来、相談活動を行い、被害者支援や被害の実態把握を行ってきました。

その結果、職場のモラル・ハラスメント(職場のいじめ・パワーハラスメント)の被害者の多くは、相談窓口や対処方法が分からないまま、健康を害したり、退職を余儀なくされるなどの深刻な現状が明らかになっています。このような日本における職場のモラル・ハラスメント(職場のいじめ・パワーハラスメント)の実情の一端については、厚生労働省が毎年公表している「民事上の個別労働紛争相談件数」でも、2009年度分では、「いじめ・嫌がらせ」件数は、全体の12.7%を占めていることからも裏付けられるところです。

「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」では、日本における現状と課題を2010年6月2 4日にイギリス(カーディフ)で開催された「職場のいじめ・ハラスメント研究国際学会」で報告しましたが、日本では、「職場のモラル・ハラスメント(職場のいじめ・パワーハラスメント)」についての規制法制がないことが、この問題の解決を遅らせていることが改めて明らかになりました。

国際的には、特にヨーロッパ諸国では職場のモラル・ハラスメント(職場のいじめ・パワーハラスメント)を防止・規制するための法律が整備され、総合的な対策が実施されようとしています。しかし、日本ではこの問題に対する認識はまだまだ低く、このような現状を打開していくためには、行政機関での取組を強化するとともに、立法制定が必要であると痛感しております。また、被害者救済にあたっている民間の市民ボランティア団体への様々な公的な支援も課題となっています。先の参議院選挙の際に、当会が各政党に対して行った公開質問状・アンケートの結果では、与野党を問わず、この法制化への積極的意見が表明されたところであり、多くの関係者の賛同を得ることにもなっています。

そのため、今般、厚生労働大臣に対して、「職場でのモラル・ハラスメント(いじめ・パワーハ

ラスメント)規制の法制化を求める要望書」を提出し、厚生労働省が、「職場でのモラル・ハラスメント(いじめ・パワーハラスメント)」問題に本格的に取り組まれることを要請する次第です。

なお、「職場でのモラル・ハラスメント (いじめ・パワーハラスメント)規制」のための法制度の整備を求めるに際して、以下の点を具体的な施策として講じられるよう要望します。

「職場でのモラル・ハラスメント (いじめ・パワーハラスメント)」の実態調査を行うこと

「職場でのモラル・ハラスメント (いじめ・パワーハラスメント)」問題を労働紛争として、 相談窓口を明確化すること、相談体制を強化すること

メンタルヘルス対策の中で、実効的な規制方法と被害者救済方法を強化すること

パンフレット作成やテレビスポットCMなどの広報活動を展開すること

法制化に向けて、検討委員会の設置などの準備作業を行うこと、その際、被害者や民間の団体 の関与を積極的に進めること

「職場でのモラル・ハラスメント (いじめ・パワーハラスメント)」規制の法制化に際して、 さしあたって、以下の原則を明確にすること

- ・規制と救済という立法趣旨を明確にすること
- ・被害者救済や保護などについて、実効的な措置を講じること
- ・規制施策においては、民間団体の役割を尊重すること
- ・専門家の養成を強化すること
- ・事業主に防止と救済のための計画策定を義務づけること

以上、「職場でのモラル・ハラスメント(いじめ・パワーハラスメント)規制」が喫緊の課題であることを理解いただき、積極的な取り組みを希求するものです。よろしくご高配お願い申し上げます。

(添付資料)

当会「職場でのモラル・ハラスメントをなくす会」の紹介文(ホームページより)

「職場のいじめ・ハラスメント研究国際学会」(2010年6月2-4日、イギリス(カーディフ)) に提出したポスタープレゼンテーション

2010年7月の参議院選挙に際して、当会が各政党に対して行った公開質問状・アンケートの集約結果

「職場でのモラル・ハラスメント (いじめ・パワーハラスメント)」についての現状レポート

以上

インタビュー 医療の現場から



患者さんの環境設定ために

医療法人聖心会 清水 聖保さん

このインタビューは、2010 年 2 月に清水クリニックにて行なわれました。なくす会の定例会に参加していただいている清水クリニックの精神保健福祉士の大平さんから清水先生を紹介していただき、直接お話を聞くことができました。当初は「医療の面」から、被害者にとって有益なお話が聴けたらと思い伺ったのですが、インタビューが終わってクリニックを出た時、思わずもらした私達の感想は、「おお~、ここは『病院』じゃないわ!」でした。以下、インタビューの内容です。

清水 聖保さん:精神保健指定医・内科認定医・健康スポーツ医学認定医・産業医認定医・

介護支援専門員(ケアマネージャー)

著書:「親のストレス、こどものストレス」 監修:「うさちゃんとおかあさん」

趣味:ダイビング、マリンスポーツ、ゴルフ、映画、音楽鑑賞

清水クリニック所在地:大阪市東淀川区瑞光14-26 Tel:06-6370-0033

大平 麻幸代さん:精神保健福祉士・産業カウンセラー・キャリアコンサルタント。

一般企業を経て現在清水クリニック勤務。

患者さんのリワークや就労支援に精力的に取り組んでいる。

清水先生の考える医療とは?

質問:現在、多くの心療内科では、お薬のみの 治療を行なっていますが、こちらでは、お薬以 外にカウンセリングを一緒にされていると聞き きました。カウンセリングは効果があるのです か? また、他の病院では行われていない新し い治療法や、またその効果があるのかなどにつ いてお伺いできたらと思っています。

清水先生:効果があるかどうかについては分からないのですけど、私は、このニュースレター (2008年5月号心療内科医 竹林直紀さんの講演録)のドクターと同じ意見のところがあります。とりあえず、「薬」というのはあくまで一つの手段なのです。だから、気分的な精神症状に対しては、風邪のように「今高熱があるから風邪薬を出しました。だから治りました。」というような特効薬は一剤もありません。ただ、気分

が下がっている人、不安がある人、眠れない人 がいれば、とりあえずそこに効く形の薬をお出 しして、それで「気分が良くなりました。眠れ ました。食べられました。」「じゃあ、明日から 職場に行けますか?学校へ行けますか?」と言 ってもいけないのですよね。なぜかと言えば、 環境設定ありきで症状は良くなると思っている からです。では、その環境設定を全員のご家族 さんや、職場、学校などがしてくれるかと言う となかなかそれが難しい。そうなった時に、そ の人たちに自分自身も働きかける、あるいは、 自分自身がその受ける側として、薬でエネルギ ーをもらった分、対抗できる力をカウンセリン グで身に着けるということを目標としてカウン セリングをさせて頂いています。実際、日本の 精神科医療の中でカウンセラーさんの国家資格 が無いのは日本だけです。だから、自費でやっ ていらっしゃるところも沢山あります。けれど

も、はたして薬だけで治していくのが医療なのか?と考えた時に、やっぱり環境設定というものを作り出すこと、自分自身が強くなるにはどうしたらよいか、自分がもつエネルギーで対抗するためにここに来て頂いているので、それを実らせるための一つとしてやっているのがカウンセリングなのです。

よく患者さんにお答えするのは、薬はあくま で補助的手段だということです。まして、職場 などでいろんないじめなどにあった人たちに、 私のところに来たから、「いじめをなくしましょ う」という治療をするわけではなく、それによ って起こってきたエネルギーの損失、ダウンし てしまって抑うつ気分になっている、それに対 してその症状も緩和するけど、その人たちに対 抗するエネルギーを差し上げましょうというの が私の医療なのです。だから、良くなっても対 抗できなければ、元のところへ戻れない。新し いことができない。だからそのエネルギーを差 し上げて対抗する力を持ってもらうというのが 私たちの治療法、それを助けるのがカウンセリ ングという形です。それでカウンセリングをや らせてもらっています。

質問:「対抗」というのは具体的にどういうことでしょうか?

清水先生:例えば、今までは会社のほうに言えなかったことを言うとか、それをどこかへ訴えるということです。私がよく職場、こういうモラル・ハラスメント、パワーハラスメント全てそうですけど、相手(加害者)に言うというより、必ず聞くのは、50人以上の職場は必ず産業医がいるのですが、私はお医者さんを啓蒙する意味でも、「職場に産業医はいますか?」と聞きます。

「うーん、いたかなー。」と言う人もいれば、「います。でも来てませんよ。」と答える人たちもいます。きっちりした会社には産業医の面談があります。でも何もされていないところがあまりにも多いのです。その対抗手段として、私

は職場復帰の時に必ず就労可能診断書を書いて、「人事課では困る。産業医に見せてくれ」と言います。それで産業医を引っ張り出すようにしています。それは、産業医がいかに働いていないかを啓蒙し、産業医を引き受けるからには名前だけでは困るのだということを産業医にわかって頂きたいのです。

患者さんたちも本来、就業規則とかあまり、 会社の総務課や人事課などにぶら下がっていて も見ないですよね。それと一緒で、産業医など いろんな人が存在していても、それを利用する ことがほとんどありません。大手企業、ここら へんだったら松下さんなどは、産業医による面 談があって、それはいいかどうかは別ですが、 必ず形式的であっても産業医が面談しています し手紙も来ます。でも、一般には、そういうや りとりは一切無く、人事課だけがこちらに来る パターンが非常に多いですね。

職場復帰する場合に、人事課が決めるのだっ たら直属の上司がそこに含まれてしまいますの で、職場復帰ができません。なかなか戻れない。 だったら産業医さんに「この人、こんな人です。 それでもここで働かせますか?」って言うんで すよ。前に大阪市の産業医だった先生が、私の 知り合いだったのですが、すごく強い方で、「何 考えてんの、あなたたち。この人をここで働か せて殺すつもり!」っていうような産業医さん なのですよ。そういう人だったから、いじめに あった人たちに、「あなたの上司が悪いからこう なったのよ! わかってんの!」って呼びつけ ていました。そういう産業医が増えないと、や られている側っていうのは訴える場所がありま せん。だからそういうアピールも含めて、患者 さんはそこまでは言えないとしても、何らかの 自己アピールができるようにと思っています。

質問:そういう意味での「対抗」なのですね。 職場を変えるための一つのサポートと考えてよ いですか。

清水先生:そうです。だから、産業医を引っ張

り出すとすごく怖がります。ある人の場合だと、 産業医が「休職しなさい。」とまでは、言いまし た。しかし、休職したくない人に言ってしまい、 その後、この産業医からこちらに電話が入った ことがありました。「この人、死ぬかもしれない から、どうしましょう。」って。「じゃあ、フォ ローしてよ。」と思うんですが。この産業医は、 休ませたからといって治るのではないと私が思 っている人に対して休職するよう言ってしまい ました。その人、その日に「会社を辞めます」 って産業医さんに言ったそうです。その時の雰 囲気がすごく暗かったらしく、産業医としては もしかして自殺の危険があるかもしれませんっ てこっちに電話が入りました。 だったら、フォ ローしていってよってと思うのですが。結局、 こちらがフォローし、今はその方は職場復帰に 向けて頑張っていらっしゃいます。言いっぱな しということをやられるとそれもまた困るとい うところです。

私達は医療の中で産業医の役割をもっとしっかりさせて欲しいなという思いがあり、産業医を引っ張りだして活用したいと思っています。

質問:私は、もっと個人的なところをサポート するのが医療なのかなと思っていたのですが、 こちらでは違うのですね。

清水先生:ここに来てくれる患者さんが、何でここに来てくれるのだろうって思いながら診察しています。でも、患者さんだけを診て、その人だけを治して、治る病気など、多分この科目に関してはないと思っています。それで、周りを変えない限り治らないのであれば、周りごと全部ひっくるめて診るっていう医療をさせてもらっています。「関わる人の人生丸ごと抱えて治療しましょう」というのが私達の方針なのです。その為には、関わる人達をとりあえず引っ張りだします。そこを変えないとその人が安心できないですよね。そういうことを目標にさせてもらっています。

こんなことを言っても、全員が全員にはできないのですが。普通に診察に来て普通に薬だけもらっている人も中にはいます。でも、その人たちもある時、すごくリズムが狂ったとか、症状が悪くなったとかいうきっかけがあると、そこから踏み込めるのですね。薬だけでも順調な人だったら、それはそれでいいと思うのでも、ある日突然、職場の問題をワーと、今まで言ったことのないようなことを言ってくれたりするとそこから引っ張り出せます。何かのきっかけから入り込めたら、そのが家庭のこともあっかけから入り込めたら、それが家庭のこともあるし、職場のこともあるしというかたちで引っ張り出したいなと思っています。

ここは「ワンストップサービス」を目標としているので、一つの事柄を相談すれば、こからどこかへつながるよっていうことをしたいのです。典型的なもので言えば、おじいちゃん・おばあちゃんは、内科・泌尿器科・歯科はこれで大変なのだけで大変なのだけど、でったら診れるものは全てここで終わらせましっていうワンストップサービスなのです。使るために、ひとつずつ必要な関係機関とうようちらの患者さんも同じです。働くところまであるために、ひとつずつ必要な関係機関とうようという話で、「ここへ行って来て」とせずとも済む場合、連携できる場合は、ここで済ませましょうということです。

質問:普通、私たちが考える精神科のイメージとすごく違っていたので驚きました。ここでのカウンセリングは、患者さんの置かれている環境を知る道具として、そして次のアクションを起こすために行なっているのですね。

清水先生:そうです。一つのトラブルだけを話しに来る人もいます。それで満足な人はそれでもいいです。でも、自分の原因にされてしまうことが皆辛い訳ですよね。本来はその人の責任ではないことが8割以上ですよ。責任の無い人

に個人の問題として一生懸命エネルギーを使って解決しろと言うほうが無理です。でも、周りを変えられない個人がいるのだったら、周りを私達が変えましょうということなのです。

質問:例えば、裁判などはショックを受けている患者さんには耐えられない、症状が悪化すると一般的に言われているイメージがあるのですが・・・。

清水先生:実際そういうふうに言っている病院 もありますが、私どもは「エネルギーがないか らやめておきましょうね。」といった場合には、 その人が納得するレベルを超えるまで治療して います。ダウンしている状況だったらやめてお くように私も言っています。でも、それ以上の レベルに回復したら、皆、腹立たしい気持ちが 感情として上がってくるので、泣き寝入りなん て納得しないですよね。だったら納得できると ころまでやりましょうと。ただ、「一番上まで、 裁判するかっていうエネルギーはあなたにはな いよ、でも弁護士さんに頼んで示談のところま で引き上げるのならそれでもいいじゃない。示 談の交渉の金額で相当するんだったら普通なら ここというのをもっと引き上げましょう」って、 弁護士さんへ持っていきます。

逆に、オペ(手術)までしている事故の人に「ちょっとかすっただけじゃない」っていう人もいるんですよね。保険会社はそういってきました。でも、そこの弁護士さんがすごく親身になって、頚椎のオペまでしている人、命をかけてオペまでしているのに、たかだかフェンダーミラーがちょっとあたっただけの事故なのにとけの気持ちを何とかしたい」ととはいっと足を運んでくれました。「今まで、事故でうつという証明ができなかった。だから僕達がやりましょう。」って言ってくれる弁護士さんがいてくれるならお付き合いしましょうという話です。

今までの事例がないからということで皆泣き寝入りなんです。精神的なことは数値で測れませんが、味方になってくれる弁護士さんや関係者がいるのであれば、私達はとことんお付き合いしますというスタンスでいます。ここの医療機関は、「医療として事例のないことをするな!」とこれまでいっぱい叩かれてきました。カウンセリングを行っていることも同じです。でも、患者さんのためになるのであれば叩かれてもやりますということで続けてきました。そして、一緒に対抗してくれる弁護士さんなり関係者さんがいらっしゃるならいくらでもやりますという話をさせてもらっています。



職場復帰プログラムについて

質問:労働組合の方などから、いじめが絡む事案に取り組む際、悩みとして、被害者の復帰プログラムをどのように提案したらよいかってことがあると聞きますが、支援する側は、被害者の通う病院へ足を運んで、その人にあったものを作るべきでしょうか?

清水先生: はい、そのようにお願いしています。 産業医がここまで足を運んだ例は数例しかあり ませんが、その代わり人事課の人がそれを持っ てくるパターンは多いですよ。

しっかりした会社は「復帰プログラムは元々この通りあります」と持ってこられるんですが、私が却下して書き加えるんです。無いところは、こっちの言いたい放題で言わせてもらっています。だいたい会社側は、「(復帰プログラムの期間を)1ヶ月」とみているので、私は「足りない、

3ヶ月」と必ず言います。

1ヶ月は身体が慣れるだけです。だから出勤するだけでやっとなのです。その人の顔色を見ながら「自分の体力と相談して」となるとね。だから、もし復職させたいのであれば、3ヶ月かかりますという言い方をさせてもらって、プログラムを決めさせてもらっています。外勤はなしとか、残業なしですとかです。

例えば、社会保険庁から年金機構に変わりま したけど、ある部署が50人の職場だったとしま すよね、リストラされて18人で同じ仕事をしろ と言われています。そこに復帰したての人が、 「窓口に出て朝から夜中まで働け」と言われた そうです。そんなの絶対無理じゃないですか。 だけど、「必死で働かないと辞めさせる」と言わ れる。それでは全然話にならないことなので、 労働基準法でも決められているし、復帰させる ためには窓口業務は駄目だと私は「NO」とい い続けています。彼は、窓口で駄目になってい るから、受付でいろんな人からワーと言われる のが駄目だから絶対に後ろにするようにと。復 帰して6ヶ月になるのですが、今でも電話は取 ってOKにしたけど、一番前には出るなと言っ ています。所長さんが変わるたびにクレームが 来るんですけど、でも続いています。私は、「あ なたが潰したいと思ったら、この人を潰すため に窓口に座らせてください。」という言い方をし ています。彼は電話もイヤだけどなんとか取れ るようになりました。後ろだから取れるのです よね。でも窓口で今これだけクレームの多い年 金の話だったら、自分も不満なのにそれに応え るわけだから無理かなって思います。

社内で産業医の存在をもっとアピールすべ き

質問:職場で組織として、取り組むべきことに ついてなにか提案はありますか?

清水先生:入社した時、研修した時に、産業医の話が全くないでしょ。労働の内容だけですよ

ね。私はそこに入れるべきだと思うんです。研修の時に産業医の存在があって相談にいけるということをもっとアピールすべきだと考えています。それができない会社というのは産業医がうまく使われていない会社だと思うので、それを大手を振って言えるぐらいのことをさせてあげてほしいなと思っています。

職場のいじめの事例

質問:職場のいじめが原因で、人はどれだけ心身にダメージを受けるか?ということについて、お聞きしたいです。紹介頂ける事例などありますか?

清水先生:職場結婚されたのでご夫婦で勤めて いらっしゃったんですが、上司が女性のほうを まず気に入りませんでした。怒りつけるのから 始まったそうです。何でミスも無いのにこれだ け怒られるんだろうということからうつになっ てこちらに来られました。会社が指定した病院 へ行くと、そこへは会社からの文言がいきます よね。「こんな状況の人です。診てください。」 というような。それで、適応障害ですと言われ たんです。でも、本人にしたら適応障害につい ての説明もないのでここへ来られました。適応 障害かもしれませんが、そうさせたのは会社な んでね。その上司から見てすごく気に入らない 人だったので、部署替えというなら話はわかり ますが、今まで普通の部屋で仕事をしていた人 を一人だけ「君はここに居られないんだろ。だ ったら作ってやるよ。」といってボイラー室で仕 事をやらせました。暑くて仕事なんかできませ んよね。それで、働けないとなり、だんだん頭 痛がする、めまいがでる。会社にいけなくなり ましたと言って休まれるという状況になったん ですね。

そしたら、その夫のほうに「君の奥さんはここの職場で働けないのか」って風当たりがきました。その夫は、何とか会社には行けていまし

たが、妻と同じ職場ではないので、直属の上司 ではないんですけど、違う部署から妻の上司が 言いに来る状況になりました。退職まではいか ないですけどいじめ抜かれているので、別の病 院でうつで通院しています。彼女のほうが久し ぶりにこちらに来たときに、「最近来られなかっ たけど、どうしたの?」って聞いたら、「あれか らあんまりにも体調が悪くなって、寝込んで、 検診にいったら癌が見つかったんです。癌のオ ぺをして、ちょっと動けるようになったので、 もう一度診て欲しくて来ました。」って言われま した。診ていくうちに、患者さんは、やっぱり エネルギーがたまってきますよね。そしたら、 やっぱりあれを労災としたいと言われました。 職場が書類を出さないって言うので、「労災は労 働基準監督署へ直接行けるよ。」という話をし て、行ってもらいました。普通、休んでから傷 病手当をもらいますけど、彼女はそれももらえ ていなかったので、直接社会保険から取り寄せ ようという知恵を入れ、一年半分、一気に私が 書きました。どちらかが認められたらという思 いから、両方提出したという段階です。「自分一 人では無理だろうからということで弁護士さん へも相談へ行ってね」といって、弁護士さんも、 とりあえず両方提出しようということになりま した。でも、この上司の方には、「この人が、能 力がないだけや。」と言い続けられています。今 もその上司は健在で、だからまだ闘っているん です。

質問:その癌との因果関係はあるのですか?

清水先生:断言はしにくいですけど、癌って遺伝性のものもあるので、その方の家系がそういう癌の家系でしたというのであれば、そうだといえるのですが、その方の家系には、癌の方がいないのですよ。医者が言うべきではないけれど、癌は、ストレスでなり得るものだと思っています。これだけやられると、(いじめが)要因の一つになるかなと思っています。

質問:清水先生は弁護士さんともやり取りをしているのですか?

清水先生:この方の弁護士とは、文章でやり取りしていますが、他の方で、来てくださる弁護士さんとは、ここで直接お話をさせていただいています。

質問:法的にどんな援助があるかなどについて よく知ってらっしゃいますね。

大平さん:院長は、産業医も、精神保健福祉、 介護のケアマネージャーの資格も持っていてそ のへんは問題ないです。

清水先生:そんなに知識はないのですよ。患者 さんとかかわるから一生懸命勉強するのですけ どね。いじめの問題は今かなり増えていますよ。



職場のいじめが起こる社会的背景

質問:社会的背景にはどんなことがあると考えられますか?

清水先生:一言で言えば、利己主義社会になっているのではないですかね。モンスターペアレンツが出てきたのと同じ発想で。利己主義といえば、病名ではないから、あれなんですが、とりあえず自分さえよければという世界なのです。「自分さえ良ければ」でモンスターペアレンツを例に出させていただくと、自分たちが育ってきた経緯、教育は分っていて、親になります。

そしたら、未知のものに対して物事を発信しているわけではなくて、自分の経験からこうあるべきだという自分の理論でバーンというんですね。それがモンスターペアレンツなんです。

ただ、職場の場合は、それが未知の場合というのは少ないのですけどもたいていこういうものは、上司がしていますよね。上司は入社した時からの経験なのです。その経験から自分の理論を作ってしまってやってしまうというのが多いかなと思います。要は、自己愛なのでしょうけれどね。そこが強すぎるんじゃないかと思っています。

質問:その自己愛が強すぎる人が、以前より増 えてきているということですか?

清水先生:はい、増えてきたんだろうと思って います。ある方が言われたことなのですが、「不 機嫌」というものは、人を病ませるもの、状況 だというんです。ただその人だけが不機嫌なん じゃなくて、周りを全部変えてしまうという意 味で、「一つの伝染病ですよ」という言い方をし た人がいます。実際、人が不機嫌になっていた ら、何でこの人怒っているのだろうと思うだけ だったらいいのですが、「腹が立つわ~」と返し ます。それが、また次の人に伝わって「キ~」 となるわけで、伝染病なのです。それと一緒で、 一つの問題を自分だけの理論でやって納得しな い人が1対大勢だった場合、「1」が強くなれば、 他の全員に伝染してしまって、結局誰かに向け てしまうという状況を作っているから増えてい ると思っています。

質問:私たちの会では今職場のいじめに関する 法律がなく、また法律が必要なのではないかと いう議論さえないので、検討をしてほしいと思 っているのですが、そのへんについてご意見が あれば教えてください。

清水先生: 児童虐待や DV もそうなんですが、日

本人って法律がないと、なんかやらないんですよね。決めごとがないと。モラルとか、倫理とかでは動けない性質なんだと思うんです。だったら、それが増えているんだったら作ってでもそれを規範として守っていくように仕向けていってもいいんじゃないかなと思います。それを振りかざして歩けとは言いませんが、それがあるのだから、こう向いているのをこっちに向けましょうと言うのはいいかなと思います。

今の医療制度を変えたい

質問:先生は、クリニックでカウンセリングをされていますが、以前、別のお医者さんにお話をうかがったところ、お薬中心の医療制度の問題点を指摘されていました。今の健康保険制度のもとでは、その先生が目指す医療が実践できず、経営的な問題もあり、保険診療をやめ、自由診療のみにされていたのですが、清水先生は今の医療制度についてどう思われますか?

清水先生:はい、実際うちもそうなんです。さ っきお話したようにカウンセラーの資格が国家 資格ではないから、国は診療報酬として認めて くれていません。みんないろんなところで、自 費で1時間1万円とかやっていると思うんです。 もちろん、うちもそれをすると楽です。でもそ んなことをしたら、働けない人達がここに来て いるわけで、継続医療ができません。みんなも っと医者に掛かりたいと思っている。でもお金 がないからやめたと引きこもってしまう。そし たら、悪化する。だったら何しているか分らな いので、とりあえず、自費診療、いわゆる自由 診療はしていません。だから、その分、カウン セリングはうちではサービスです。だから、カ ウンセリング料金をとってないのです。それで、 大平さんを含め、スタッフに別のところでなん とか儲けを上げましょうとお願いしています。

大平さん:なかなかできないですよね。医師じ

ゃないと診療報酬がとれないので、そこは、苦肉の策です。

清水先生:去年も、一昨年に新しくできた診療 報酬で大平さんががんばってくれています。例 えば、「医者の指示のもとスタッフが患者さんと しゃべると点数がとれる」というものがじゃな した。変な制度ですが、それでもいいじ数を かということで、彼女は一生懸命そのにもがんばってくれています。 うためにもがんばってくれています。 ものにもがんばってもらうと違いますが、 それでもとってもらうと違いする。 (清水クリニックの)カウンセラーさん強酬とて が高っているのは、「いつか絶対、診療報酬には あります。「別に国家資格でなくても認められて あります。「別に国家資格でなくても認められて あります。「別に国家資格でなくても認められて ものは認めさせようよ。」という話があるので もり続けて欲しいというのが私なんでね。まあ、 いつ破産するかわからないですが。

確かにこんな思いで、ここをはじめて、最初 叩かれていたというのは、こんなことをやるか らなんです。さっきおっしゃったドクターにも 思いがあると思うんですよ。だったら学会で発 表してくださることです。大平さんも学会で発 表していますし、必ず聞かれるのはそういうと ころなんです。診療報酬はないけど、サービス でしています。でも一人でも同じ思いの先生が 立ち上がったら、絶対に国は動かざるを得ませ ん。だから私と同じような医療体制をとってい る人が今年はゼロだったけど、次の学会に行く と一人増え、数人ずつでも増え、どこかで増え てくると、やっぱり全体としても増えてきます。 思いを持っているドクターが多いという確信は あります。私は、それを動かせる力には、絶対 なるかなと思ってやっています。

質問:清水先生が始められた頃は、一人だけだったことが、今、賛同するドクターは増えているということですか。影響を与え、何か変わったということはありますか?

清水先生:そういうドクターの数は増えてます よね。例をあげますと、診療報酬として認めら れなかったもののなかでうちの最大もので、精 神科デイケアというものがあるのですが、その 子供版をやったことです。デイケアって、一日 ここに来て「なんとか仕事に就こう」だったり、 「社会復帰しよう」というプログラムなのです。 その子供版をすると、「無理です」と言って全部 診療報酬を返されました。「なんで無理なのです か?」と聞くと、世の中がやっていないことを するからだと言って叩かれました。本当は、取 れるはずの点数をとって、3年間全く貰えなか ったのです。それで、毎日断固として闘い続け て、認めさせました。だから、大阪府は私が嫌 いと思います。府に嫌われても、そういう経緯 があることを学会で発表すると同じ子供たちの 精神科デイケアをやり始めていくところが増え てきました。

最初のうちは無理でしたが、こういうカウンセリングとかの話をしだすと、やっぱりやりたい先生達は多いので、やってらっしゃる方が増えてきています。

質問:大事なことは、声を上げることで、学会は、大きな力になるのですね。

清水先生:「選挙なんか、たとえ私が行ったって…。」とよく言うじゃないですか。だけど、私も昔は、1人の力なんで…と思っていましたが、1人の力が集まらないと絶対にできないから、やっていれば、絶対それに賛同する人が増えるだろうと思っています。

質問:私たちもこの会の相談活動を始めて、無力感を感じたり、絶望したりすることもあるのですが、話をきいて頑張らないといけないと思いました。

清水先生:でも本当に絶望かもしれないけど、 助けを必要としている人がいるということを覚 えておいていただきたいなと思います。

質問:混合医療禁止の問題についてはどうですか。

清水先生:混合診療禁止とは、自由診療と保険 診療をいっしょにするというのがだめだと、国 がいうことですよね。それは国が嫌なんですよ ね。

大きく言うと美容形成というのがありますよね。あれは自由診療です。だけど、よくみていただくと皮膚科の先生が出口と入口を両方作る、こっち保険診療の皮膚科、こっち美容形成の自由診療として、混合診療じゃない、とやるんです。結局入口が2つあれば、混合診療でないよとこの先生は苦肉の策でやるのです。ここで、私たちがやっているのは、カルテです。自由診療カルテと保険診療カルテがあり、混合診療じゃあないよねとしています。私の理論ですよ。

うちは「デイケア」と看板を出していたので すが、デイケアは科目じゃないから看板を出す なと以前叩かれたことがあります。だから外の 看板に書きませんとして、窓の内側から外に向 けて「デイケア」と今は張っています。こんな ことばかりやるから叩かれるのですが。外から 書くなというので、内側から張っていますっと やるのです。いろんなことがきまりになってい るので、触れないようにしています。そういっ て私が対抗するから、みんな腹立つみたいです。 院内掲示は、全然自由なのです。診療時間でも なんでも。でも外に書く分にはきまりがありま す。うちは午後診療もしているのですが、法的 に土曜日午後の診療はだめと医師会が怒ったの で、看板には出していませんが、中ではやって います。中の掲示は法律的に OK なんでね。

だから、国が自由診療を解禁しないのは、「医者がもうけ主義に走るからや」と言っています。 もうけ主義に走る人もいるかもしれないけど、 私たち精神科医からしたら、また、カウセリン グしたいという方もそうですが、診療報酬下げられるわ、取れる点数はないわ、患者さんからいっぱいとるということはできないから、それがしたいということになっちゃうんです。

いま一つ叫ばれているのは、株式会社の参入をとりあえず、NOと言うことなのです。私は賛成ではないけれど、今の日本では賛成側に回っています。理由は、医療の世界はすごく狭いからです。もうけ主義になるから株式会社の参入はだめという理論です。もうけ主義は反対ですが、株式会社とかが入らないから、医者は反対ですが、株式会社とかが入らないからないモラルがあると思うのです。自分たちのです。だから世の中の会社の組織のほうにもっとオープンでわかるようにしたらどう?と言う意味で株式会社の参入に賛成です。堅い頭ばっかり持たないで欲しいというためにです。

例えば、企業がクリニックを経営することに 国が反対しています。企業がやると、もうけ主 義になるでしょって。それもわかるところはあ るのですが、企業を入れないから変なルールが あったりします。就業規則とかも不思議で、や っと最近になって医者にもできました。ある研 修医のドクターが亡くなり、そのお父さんが労 務士さんで、法律を作りましたが、私たちに以 前は労基(労働基本権)がありませんでした。 私もそうですが、研修医時代は、給料が月5万 円でした。そこから社会保険料を引かれて、2 万7千円でした。そんなことでは、やっていけ る訳は無いけれど、それを国は認めていたので す。しかも土日当直すると、土曜日の朝出勤し て月曜の朝までですが、月曜の朝休めないから 月曜日も働きます。これフルでいくと2日半か 3日です。これが私たちの時代は当たり前でし た。労基も何もあったものじゃないと叫ばれて やっとできたのです。しかし、それができたた めに今の若いお医者さんは、夕方5時になった ら帰ろうって、病棟の患者さんが熱を出しても 帰ります。次の日に来たら患者さんがすごく容 態が悪くなっているのに、誰も知らないんです

よ。で、今泣いているのは、中堅どころの先生で、責任感があるから残ります。それで、一番疲れるのはこの真ん中の層なのです。お偉い先生は帰りますし、若い先生も帰りますし。その結果今、中堅どころの先生の過労疲労が増えています。法律はできても、研修どころは、診ていこうよと思います。自分の患者さんなのに、容態が悪くなっているのに知らないというドクターが今増えています。

クリニックから発信する

質問:清水先生は、これからも学会で発信して、 もっとこちらのような病院が増えるようにと頑 張ってらっしゃいますが、ほかにやろうと考え ていることはありますか?

清水先生:学会は医者に向けての発信ですね。 全然考えてきたわけではなく、自然にだんだん 増えてきたからのなのですが、患者さん1人に 対して、その人に関わる人との面談が、でいます。学校の先生だったり、知らずれたり。知らずれたり。知らずれたり、弁護士さんが、ののといるとと送ってくださるのです。そのしてくれるよと送ってくださるのです。そのけたりを呼んです。そのしてくれるよって はなくて、周りを呼んで治療してくれるよって はなるから。じゃあ、医者だけでなく、業界の人たちに関わっている人たちに関わっている人たちに関わっている人たちに見わっている人たちに見わっている人たちに見わっている人たちに関わるので、こうかなと思います。

質問:ネットワークがどんどん広がるのですね。

清水先生: 1番は、「1人じゃないよ」というの をちょっとでも知っていただけたらなと思いま す。

質問:ふつう医者・病院は、一面的なところを

支援するところだと思っていましたが、ここは、 ぜんぜん違いますね。社会全体で取り組むこと だということがここに来て改めて感じられまし た。最近、自己責任とか言われていて、それを 真に受けて自分の責任やと思う人もいると思う のですが、そうじゃなくて、皆で考えていきま しょ、取り組んでいきましょうということなの ですね。

清水先生:病気になった人が「家族に迷惑かけるから」と言われるのだけど、私は、迷惑かけなさいと言います。徹底して迷惑をかけて、自分が元気になったら、迷惑をかけた人に役立ってと。だから、うつの人たちもそうなのですが、うつは、病気じゃないという人たちがいて、その言葉によってまたみんなしんどくなるですが、「だったら、自分が元気になってうつって何なんだということを発信してよ。」と言っています。「怠け病」とかいう人たちに「へー、そんな知識しかないの?」って言えるようになってほしいなと思っています。





解雇リストラのための いじめ・パワーハラスメントの体験について

(仮名)佐々木 愛

私の夫は、大阪府内の会社で働いていますが、現在、職場のハラスメントに遭っています。その会社は、社長の家族・親族らが指揮・監督をしている中小企業(サービス業)です。親族以外の社員は、労働基準法を考慮されない労働条件で働いています。夫は、使い捨て同然の待遇に耐えきれなくなり、退職勧奨を受けたことを機に、個人で入れる労働組合に相談・加入しました。そして、団体交渉で、解雇取り消しと労基法に基づく、就業規則の作成の旨を申し入れました。会社は、要求を受け入れたものの、夫のような労働組合に加入して団交で、未払い残業代などを請求する社員は、疎ましく、その後も、仕事上での陰湿な嫌がらせを続けています。夫は、今も、日々それに耐えている状態です。職場のモラルハラスメントをなくす会の皆さんに、夫の受けた被害の深刻さを知ってほしいと思い投稿しました。

夫の会社では、平社員は、まじめに勤務していても昇給はなく、利益は、親族の独占状態です。組合に相談しようと思った当時、夫のひと月の残業時間は平均100時間でした。仕事が継続してある時は、夜勤・当直明けも引き続き、24時間以上も勤務するよう要求されました。朝10時に出勤し、昼間・夜と営業先の会場へ出向き、車での移動時間も渋滞があると片道2~3時間になります。肉体的・精神的にも3K(キツイ・汚れのある・給料の安い)の労働条件です。残業単価も労基法の定めより安く、深夜でも一律1000円でした。本来なら、就業規則の周知義務によって、社員は、就業規則について確認する権利があるはずですが、社内では労働基準法やコンプライアンス(法律遵守)について、親族の上司に対して、他のどの社員にも意見を言わせない雰囲気があります。また、会社は、気に入らない社員がいると、平気で辞めさせていたと聞いています。夫は、入社して3年目になり、月の休日も少なく過重労働による健康障害、心身疲労も慢性的になっていきました。

2009年になり、マネージャークラスの親族から数回にわたり、夫は、退職勧奨のようなことを繰り返しされるようになりました。建て前では、仕事のアドバイスをしているかのような口調で、肩たたきをしてきたのです。「佐々木(仮名)は、チーフ職や業務のステップアップはさせられない」、「このまま会社にいても構わないが、どんどん年齢は上がっていくから、自分にあった仕事を見つけるのは、今のうちしかない。」、「35歳くらいなら職探しはできる。このまま会社に残っていて40歳になったら、もう転職できる職場はないよ。」、「この仕事は、あんたには向いていないから…」と能力を低く評価していることを告げ、昇給をさせない理由にされました。このような雇用不安を与える発言を浴び続け、ついには、「親族の生計を守る方が先だから…、自分から辞めたらどうか」とはっきり言われるようになりました。そして、夫は孤独に悩み、苦しくて退職願を書いてしまいました。

また、当時、会社の他の親族からは、「あんたは、人間関係で問題がある。自己分析をしなさい。心療内科を探して行きなさい。しかし、会社と関係のある病院には行くな。会社のことをいろいる話されては信用に関わるから…」とも言われました。夫はもともと病気でもなく、会社の親族に対しては、嫌がらせをされても耐えながら誠実に接してきました。他の同僚とカラオケに一緒に行くこともありました。出社する度に「心療内科に行ったのか?」と問い詰められ、仕方なく受診しました。過重労働と雇用不安のショック・職場での嫌がらせ・裏切られたという悲しみ・精神的な苦痛から、心身症状として、頭痛や胃痛、不眠症があり、病院では環境適応障害症と診断されました。命のSOSとして、虚しく孤独を感じ死にたいと思うこともありました。

私は夫をサポートできる相談機関がどこかにないか、何とかしなければと思っていたおり、図書館で金子雅臣著(労働ジャーナリスト)「パワーハラスメントの衝撃 - 個人と企業のためのいじめ防止完全マニュアル」を見つけました。会社の経営者らは、この本を知っているかのごと〈、同じ様な退職勧奨によって、会社都合ではな〈、自己都合による退職に追い込んでいると理解しました。

大阪府総合労働事務所に相談し、個人でも加入できる組合を探して訪ねました。そこで、交渉に向けて、親族からの嫌がらせがあれば、記録を取り、労働組合のスタッフに連絡して精神的にサポートしてもらうことにしました。また、その組合で、日本にはパワハラを規制する法律がまだないこと、勤務を続けながらの裁判は、働いている会社をたった一人で訴えることになり、精神的にも負担が大きいとの話を聞きました。

パワハラ被害は、生活の糧を得る職場で起こり、次の新しい職場を見出すまで、孤独に耐えなければなりません。弱い立場の労働者が泣き寝入りしないために、労働基準法・労働組合・労働者弁護団があることを身近な市役所の労働相談でもアドバイスして〈れたらと思います。夫が強引な自己都合退職にもっていかれ、死にたいと思うまでに追い詰められたのは、パワハラについての知識や対策がなかったからです。団体交渉では、会社の親族上司は、解雇は撤回し、労働者差別をしないと約束しましたが、夫は、今も社内で親族から無視や、いじめを受けています。労働者の働〈権利を侵害する、雇用の不安や精神的苦痛・ストレスを生じさせる行為は、安全衛生配慮義務違反です。労働基準法が遵守される職場で働きたいです。今後も、経営者から退職に追い込まれるようなことが続〈場合は、労働審判などの法的対策を取らざるをえない状況です。

長期間のパワハラに耐える中で、メンタルヘルスマネジメントの資格検定があることを知りました。 夫は、今、テキスト本を読み少しずつでも、勉強中です。

第7回 国際職場のいじめ学会報告



職場のモラル・ハラスメントをなくす会代表 長尾 香織

□ 2010年の国際学会

"職場のいじめ・ハラスメント"の国際学会は2年に1度開催されており、2010年のカーディフ(イギリス南西部のウェールズ地方の首都)学会は、第7回目になる。今回は30カ国以上、200名以上が参加し、参加者は、前回に比べほぼ倍増した。中心となる参加者は現理事長、現副理事長の出身国であるそれぞれイギリス、ノルウェーなどの北欧諸国からが多い。しかし、遠い所では、南米、ニュージーランド、南アフリカ(そして日本)などから参加している。

過去開催国は、カナダ、アイルランド、ノルウェー、オーストラリアやイギリスで、次回2012年は、デンマークでの開催が決定した。

参加者は大学に属する研究者が多く、その他には実務家の臨床心理士、弁護士、労働組合員、企業研修員、民間団体、ジャーナリスト、博士課程大学院生などから構成される。毎回、女性参加者の方が多く、最近はアメリカ、カナダなどの北米参加者が増加している。

□ 主催と後援

今年の主催は、カーディフにあるグラモーガン大学のビジネススクールで、その教員とゼミ 大学院生が中心となって事前準備と当日の運営 を行っていた。

後援は前回 2008 年から組織された、理事の メンバーを投票で選ぶ"職場のいじめ・ハラス メントの国際協会"。国際協会は、半数のメンバ ーの任期が1期=2年、残りの半数は2期=4 年、理事長と副理事長は3期=6年で、現在100名以上いる国際協会メンバーのインターネット投票で決まる。年間60ポンド(約¥8,000)でメンバー登録でき、投票権以外に、会員同士のネット上の交流やニュースレターなど情報交換が可能。参加者とは普段からメールでのやりとりができる。

□ 研究グループ

今回より、スタディーグループが新たに設けられた。国際学会に参加する人たちのうち多数の人が特に興味のある分野ごとにグループを設け、交流を深めるためである。

グループは 10 テーマに分けて形成され、各グループ $10 \sim 20$ 名で構成される。研究グループは、以下の通り。

傍観者/形式的な知識、パワー、専門性の力学/感情と人格/組織の影響力/組織の実務家/量的研究の方法/リスク管理/療法士/法的問題/労働組合。

□ 学会の形態

ほぼ丸3日間あり、朝9~夜5時の間に各種分科会を中心に行われた。今回は1日に2回、最初と最後に基調講演があり、午前と午後に軽食休憩と通常の休憩が各2回とランチ休憩、初日にウェルカムパーティー、中日にディナーパーティーがあった。今回は3つの部屋に分かれて分科会があり、テーマ毎に1セッション約1時間、各20分と質疑応答10分の4回のプレゼン

が午前と午後に各2つのセッションがあり、パワーポイントなどで演者がプレゼン、セッション毎に司会者とタイムキーパーが1名ずついる。

セッションテーマは以下のように、多岐にわ たる。

セッションテーマ

1日目:基調講演 = 「いじめとリーダーシップ: 教訓」ベルゲン大学教授(ノルウェー)、「いじめを発展させるメッセージの枠組み」職場のいじめ協会(アメリカ)、「職場の行動に関する代表的調査データの使用法」カーディフ大学(イギリス)

セッション:実地経験(職場でのいじめ)/介入/健康/組織/教育/平等/傍観者(第三者との関係)/方法論

2日目:基調講演 = 「各国の法制度の変遷」新 しい職場協会(アメリカ)「職場のいじめにお けるジェンダーの重要性」ハンケン経済大学(ノ ルウェー)

セッション:公的機関/モビング/法律/仕事 上の健康と安全/介入/労働組合/文化/内部 告発/省察/ターゲット/健康

3日目:基調講演 = 「職場の代表者の役割」連合労働組合(イギリス)

セッション:介入/組織/リーダーシップと管理/法律

・全員で基調講演を聞き、各自の興味のテーマの分科会に分かれ、プレゼンを聞いて質疑応答、休憩時間にも一同が会する。プレゼン以外に、全員が会する場所に毎日ポスタープレゼンが行われるため、展示ポスターの内容を見て、展示者に質疑応答。

□ 配布資料

初日の登録時にバッグごと渡される配布資料は、学会プログラム、論文の抄録集(基調講演、

プレゼン、ポスタープレゼンの抜粋 》参加者名 簿、研究グループのチラシ、国際協会の活動報 告書、職場のいじめのイメージDVD、各種参 加者の著作宣伝チラシなど。

□ 日本からの参加者

今回、日本からの参加者は過去最多の 10 名だった。職場のモラル・ハラスメントをなくす会(以下、「なくす会」) スタッフ 2 名・研究者 1 名・弁護士 1 名・人権アドバイザー 1 名、アカハラ研究者 1 名・その関係者 2 名、臨床心理士1名、博士課程学生 1 名など。

□ なくす会の発表・活動

事前準備:過去3年間に寄せられた相談のデータを集計・分析し、ポスタープレゼンテーションを行った。口頭プレゼンテーションや論文提出は時間的な制約があり断念した。

当日の活動:日本の法制化の目標に向け、研究グループも分科会も法律関係を中心に参加。 私の場合は、講演、プレゼンテーション内容を 英語が聞き取れなかったメンバーのために要約 して、休憩時間に日本語で伝えた。休憩時間に 他の参加者との情報、意見、資料の交換、紹介、 他の展示やブースの見学など。びっしりスケジュールが詰まり、英語での拝聴に一層の集中力 が要り、時差ボケで夕方には眠くなる中、前回 に比べて比較的落ち着いて対応でき、ポスター 展示もスムーズにいった。

帰国後の活動:日本での法制化を含め、運動の盛り上げのためには、できるだけ、日本の専門家(心理、医療、法律など)専門機関(研究機関、行政、組合など)の学会参加を呼び掛けたい。この問題への関心について各政党へのアンケート質問配布を実施、集計結果をなくす会のホームページで公表した。

□ 今年の学会の特徴

2年前の 2008 年は世界的な経済状況の悪化が問題に拍車をかけた点が挙げられたが、今回は更に厳しい状況で、イギリスでは教育など1,800 万ポンド(20 億円以上)の予算削減があった。

職場のいじめ・ハラスメントを規制する法律のあるイギリス、フランス、ノルウェー、ケベックなどの過去数年にわたる調査報告や、法制度のないアメリカ、イタリア、日本、オーストラリアなどの現在の取組みは、レベルも対応の発展度も異なるが、いじめ・ハラスメントの実態が世界共通であるため、社会的・文化的背景が国ごとで異なっていてもその対応策もそうあるべきことが認識できた。

また、外国人の多い地域では、ハラスメントやいじめが人種差別と多分に組み合わされることも指摘され、憲法で差別を禁止する条項はあるが、心理的なハラスメントや職場での安全や健康を法的にどう保護するかにも論議が及んだ。基調講演の演者を見ても分かる通り、この問題への対応の先進諸国(北欧)と後進国(南欧、アメリカなど環太平洋地域、アフリカなどの相違が明らかで、先進国は行政・法律レベルで規制され、研究設備、予算、人材、対応策、方法論などが進歩的であるのに比べ、後進国は法律がなく、国内の問題の認識も低く、予算、人材、支援、設備も乏しい。

良かった点:参加国や参加人数が大幅に増えたことで、メンタルヘルス、法律、組織環境、職場の人間関係、介入・調停方法など多岐にわたるテーマが様々な角度から論ぜられ、また"組織の中の多様性"を実現する手段としてのいじめ防止など新しいテーマも提起された。研究グループの発足など、参加者がより効果的にネットワークを構築する手段ができた。

悪かった点:参加者が多いこともあり、一人のプレゼン時間が20分と短いことから、議論が深まる前に終了することがあった。実務家に比べて大学の研究者によるリサーチ結果など学術的な発表が多く、また博士課程の学生発表も目立ち、現場に直接的に関わっている立場からの報告が比較的少なかった。非英語圏の参加者には理解の上でハンディーがある。

□ 今後の目標

日本での職場のモラル・ハラスメント問題の 対応を充実させるためには、対応する専門家に よる(時には被害者、加害者、傍観者など当事 者を交えた)日本国内でのネットワーク、勉強、 交流会の強化が必須で、法規制など国レベルで の取組の実現化が望まれる。先進国や諸外国の 例を学ぶ機会や交流を持てる今、国際的なネッ トワークも有効に活用できる。費用はかかるが、 共通語である英語によるコミュニケーションと いう壁さえ越えれば、日本でもオーストラリア や北米といった、この問題では同じような後進 国にある近隣諸国と協力して、状況を変えるこ とは可能である。また、ジャーナリストを巻き 込んで、世論を鼓舞して、効率的かつ賢明に状 況を改善していくことが重要である。フランス では、精神科医の書いた1冊の本がにベストセ ラーとなり、世論が高まって、政治家を動かし て法規制を実現させた。また、その他の欧州諸 国もそうした経緯で発展してきたのだから、日 本でも実現できない訳がないと思う。





第7回 国際職場のいじめ学会報告



大阪ふたば法律事務所 弁護士 大橋 さゆり

1 職場のモラル・ハラスメントをなくす会からポスターセッションに参加

昨年にはカナダのモントリオールで開催された、国際職場のいじめ学会が、本年は6月2日から4日までの3日間、イギリスのカーディフで行われることになっていた。

私が関わり、「世話人」を仰せつかっている、「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」(以下「なくす会」と略称)のメンバーも、この学会への参加を企画した。

職場でモラル・ハラスメントに遭い、苦しい裁判闘争を 乗り越えた元当事者を中心としたこの民間グループから、 私も含めると4名(長尾さん、宗景さん、長谷川さんと私) での参加である。

また、最近、ヨーロッパのいじめ規制法について勉強会にお招きしたところから協力してくださっている、労働法ご専門の大和田敢太・滋賀大学教授も、ハンガリーへの研究旅行の帰路に学会へ一部参加してくださることになった。

一方、前回モントリオールからご一緒している、東京の臨床心理士・社会保険労務士の涌井美和子さんも早々に参加を計画しておられ、ヨーロッパの6月初旬が観光シーズンで宿も飛行機もとりにくいことなどを教えてくださり、大阪勢も慌てて動き出した。

参加にあたっては、分科会発表をするならば半年ほど前にアプストラクトを提出しないといけないのだが、「なくす会」メンバーにはその余力がなく、こちらは断念。

しかし、ポスターセッションへの参加ならば直前の申し込みでも受け付けられることから、会では急遽、「職場のモラル・ハラスメントを防止する日本の民間パワー 職場のモラル・ハラスメントをなくす会とは?」と題して、モラル・ハラスメント電話相談の結果分析も含めたポスター(英文)として作成し、最終日の4日の展示に参加することになった。

ゴールデンウィーク、「なくす会」のメンバーは休み返上で統計作業と紹介文作成に追われたが、その甲斐あって内容の詰まったポスターを持参することができた。

2 カーディフへ

6月1日午後6時20分、宗景さんと私はロンドン・パディントン駅から急行電車に乗って2時間ほど掛け、カーディフへ。帰宅の人たちがたくさん立っていた車内も、30分ほどするとガラガラになった。8時過ぎ、カーディフセントラル駅に到着。ここでは、「地球の歩き方」によれば英語の他にウェールズ語も公用語なのである。駅のプレートも並列表記である。予約しているホテルまでタクシーで向かう。

ホテルのフロントで案内を聞いていると、私はもとより 聞き取れないが、宗景さんもアメリカ英語に慣れた耳には 聞き取りにくいと言っていた。なんとなくイントネーショ ンが違うのである。まずイギリス英語というだけでアメリ カ英語とは違う単語を使っているものもある上、あとでカ ーディフの日本語パンフレットを購入して読んだところ、 カーディフ弁は母音を長く伸ばす特徴があるそうである。

この晩、「なくす会」の2人のメンバーと合流し、遅い食事を軽くとって明日に備えて寝ることにした。イギリスの夜更けは、日本では8時間差で早朝である。徹夜明けのような眠さで、その後の数日間も、ずっとバタンキューに近い状態だった。

3 学会参加者は前回からまた倍増。 日本からも参加者増える

翌日、6月2日。カーディフ市の中心部、カーディフ城の横にあるヒルトンホテルで学会が始まった。主催者発表によると、参加者は230人、30カ国からの参加とのことであった。前回も100名を超える人数だったが、今回は間際に参加希望者が急増して200人を超えたそうである。

事前にホームページで分科会の報告内容の一覧が出ていたようだが、見る余裕もなく来たので、学会の受付で資料と名札を受け取って全体会場に入ってから、初めて内容をざっと見た。前回の学会はほぼ臨床心理学のテーマが主

流を占めていたが、今回は「LAW」のテーマの分科会が2 日目と3日目にあり、私たちの目標である「日本でのいじめ防止法制定」に近い問題関心の参加者と出会えることを喜んだ。

会場で、初めて一人で学会に参加しに来たという、東京 大学の大学院生に会った。彼女は医療の分野からメンタル ヘルスに関心があるとのことである。これからも連携して いきましょうと挨拶をした。

あと、モントリオール学会以来の懐かしい顔にも何人も 出会ったが、特に「なくす会」結成の基になった講演に来 てくださった精神科医のマリー=フランス・イルゴイエン マさんも元気な姿を見せてくださった。ただ、学会の理事 は調不良で辞任されたそうである。

4 分科会の内容(概略)

私は例によって分科会レポートのパワーポイントを眺めることしかできていないので

、詳しい興味深い報告の内容は、「なくす会」長尾さんと宗景さんに譲る。

ただ、LAW の分科会で、いじめの定義づけに関する整理を試みたスペイン人研究者の発表や、フランスのケベック州でいじめ防止法ができて5年を経過した総括の発表、またフランスでいじめ防止条項の策定以来10年近くを経過する中での問題点の発表など、興味深い視点のものが見られた。また、いじめ問題を調停手続きで解決することの問題点(困難であるとの仮説から)をアンケート統計を示ってまとめたものなどもあった。

5 スペシャル・インタレスト・グループ で法律関連の参加者に出会う

今回の学会から、理事会の発案によるもので、スペシャル・インタレスト・グループを複数作り、同じ関心分野の人で交流を深めようという夕食会の企画が1日目の晩にあった。その中に「LAW ISSUE」のグループがあり、「なくす会」から長尾さんと宗景さん、そして私も参加した。

15人が集まってイタリア料理店での夕食会となったが、集まったのは弁護士資格を持つ研究者や現役の弁護士、院生などであり、意思疎通が不自由ながら楽しく話をした。

Harald Pedersen ノルウェーの弁護士。活動家。モントリオールでも会っており、覚えていてくれた。

Enna de Guzman カナダのコンサルタント。「調停」について分科会発表をした人。この人ともモントリオール以来。

Julia Gitahy da Paixao オタワ大学の博士課程院生。 Loic Lerouge フランスの研究者。日本の過労死問題 に関心があり、東大の労働法の教授(名前を知らず)に連 絡をとっているが、2012年には調査のため訪日すると のこと。

Sandrine Laviolette 同じくフランスの大学院生。分科会でフランスのいじめ防止法以降の職場関係の自殺事例について発表していた。日本の自殺統計を知りたいとの希望があった。

Manuel Velazquez Fernandez スペインの弁護士で移民局に勤務している。

Jvan Ignacio Marcos Gonzalez スペインの弁護士でいじめの研究機関に勤務?

使用言語が様々であるため、英語で語ろうとすると皆それなりに不自由そうでちょっと安心したが、同じアルファベット言語の人たちは、読み書きにはそれほど不自由がないようである。

6 次回学会はデンマーク・コペンハーゲン

2日目、全体会の席上で、次回2012年の会議はデンマークのコペンハーゲンで行われることが発表された。

理事の改選も行われたが、それは2年前のように学会参加者がその場で投票用紙に記入をして行うのではなく、学会より前に、会員にメールで呼びかけてネット投票をしてあり、その結果を報告するだけだった。

「なくす会」では、まだ会員として登録している者がおらず、そのことは知らなかった。それで、「学会のときに総会があるので、その場で日本への学会招致へ向けた活動をする」という計画も念頭にあったが、その余地がなかった。

改選された理事には日系アメリカ人の研究者も含まれていたが、アジア・オーストラリア圏での新理事はいなかった。

私たちは、ヨーロッパ主流で規模を増している学会の内容を全世界規模のものにするため、学会の間の期間にも環太平洋(アジア・オーストラリアおよびアメリカ西部あたり)でのメール連絡等を頻繁にして、地域会議が持てればと考えている。まだ関係作りはこれからだが。

2日目の晩は恒例のディナーがあり、10人ずつの丸テーブルでの交流があった。といっても、英語に不自由する私は他のメンバーに同席してもらわねばならず、結果として私たちは隅のテーブルに固まり、イギリス人の研究者のおじさんも一人喧噪を避けて端に座ったのと同席して、ゆったりとディナーを楽しんで終わってしまった。

出し物として、地元の男声合唱団がコーラスで場を盛り上げた。ウェールズという地域への誇りが前面に出た話の運びで、各国からのゲストを歓待するために「スカボロフェアー」や「フィンランディア」の披露もあった。

また、イギリスの視覚障害他を有する女性弁護士がスピーチを行い、そのゆっくりとした運びながらウィットに富んだ話しぶりに会場は沸いていた。

しかし司会にしても出し物にしても、イギリス人にしかわからないジョークを放つのは国際学会としてはどうなのだろう・・お国ぶりか。まあ大阪の人はどこでスピーチをしても落ちをつけてみせるだろうし、同じことかもしれないが。

7 会議終了後のお楽しみ

3日目は午前中で終了。最後の分科会前にようやく大和田教授が会場に現れた。ハンガリーからの便がブリティッシュエアラインの乗務員ストライキで欠航となり、1日遅れで前の日の晩にようやくカーディフ入りされた。主だった学会関係者に紹介して、最後はポスター展示の前でフランスからのメンバーも一緒に大勢で記念写真を撮った。

終了後、日本チームは最後に集まってランチをし、この学会の成果をどう生かすかなどを議論した。東大院生の津野さんはロンドンへ帰るということで、涌井さん、御輿先生夫妻、大和田教授夫妻、NAAHの杉村ルミ子さんと娘さん、「なくす会」4名が集まった。

大和田教授は、「なくす会」の電話相談活動の成果を 大変に評価しており、法学雑誌に寄稿することや、参議 院選挙に向けて各党に「職場のいじめ」問題に関する公 開質問状を出して記者会見をすることの提案をされる など、積極的な打ち出しを提案された。

その後は分かれて、私たちは「なくす会」4人でカーディフ城見学に行った。

そもそもカーディフは河口という要衝の地であることから、ローマ帝国時代の城壁跡がカーディフ城の基礎に残っている。中世にはノルマン人が再び要塞を築き、次は産業革命期に石炭輸送地・造船の街として発展し、その後は行政機関と商業の街になり、1955年にウェールズの首都となっている。

その中で、造船で大富豪になったビュート一族がカーディフ城をきらびやかに改築し、その後に市に寄付をして、現在は観光地になっている。私たちは日本円にして1500円弱を払って中を歩き回り、写真などを撮ったが、芝生に覆われた広い敷地のベンチには家族連れやカップルがくつろいでいて、のんびりした雰囲気に満ちていた。

ビュートー族は、また市庁舎などの立つ広大な敷地も市に売却したという。歴史的建造物のような豪奢な建物が散見される町並みは、ある一族の功績によるものだった。

その後、まだ夜は長いとばかり、7時過ぎからベイエリアに出かけた。かつては石炭や鉄鋼の輸出拠点だった湾岸沿いが、現在ではミレニアムウォーターフロントとして再開発され、レジャー開発が進んでいる。金曜の晩で、ベイエリアのレストラン街はリゾート地のような賑

やかさだった。9時過ぎまでフレンチカフェの屋外テーブルでリゾート気分を満喫して、10時前にはホテルに戻った。それでもまだ薄明るい。

私はまたベッドに倒れ込んで1時間半くらい寝てしまい、ようやく起きてスーツケース詰めをした。翌朝6月5日は4時起床。4時半にホテルからタクシーに乗り、5時前にカーディフ空港へ。霧が立ちこめる早朝の空港から、アムステルダムに向けて飛び立った。その後は順調に、昼過ぎの便で一路関西空港へ。6日の朝に到着。

8 今回の感想、次々回には環太平洋での開催 を目指して

今回の学会では、3回目の参加となる長尾さん、2回目の参加だった宗景さんと私の感想は、「2年に1度だけれど、確実に顔見知りが増え、知名度も上がってきている」ということだった。

学会でより存在感を増すには、まず会員になって英文で 交わされるメールのやりとりから、より密な交流関係を作 ることが望まれる。

また一方、こうした活動は「日本にいじめ規制の法制度を作り、職場からハラスメント被害をなくすこと」のためであるから、学会で見聞きすることのできた各国の挑戦と成果と総括について、よく吸収して日本の政策形成にどう持ち込んでいくかを考えなければならない。

大和田教授の提起された、労働法雑誌への投稿や、政党への公開質問状提出および記者会見などの手段は、「なくす会」の活動を世に認知させていく有力な手段である。ただ、「なくす会」自体は無償ボランティアの情熱によってのみ支えられるグループなので、「なくす会」が前面に出るのは加重負荷というものだ。関心自体は多くの研究者、労働組合などに共有されるべきものであろうから、国内でのリンクをどう形成していくかを「走りながら考える」時期に来ていると思う。



【厚生労働大臣宛要望書の添付資料】

(カーディフ学会で発表したポスタープレゼンテーションの内容も含まれています。)

一人一人が快適な職場環境で仕事をするために

「職場のモラル・ハラスメント」の現状と課題

2010年10月

「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」

当会の活動

「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」は、専門家と一般市民からなるボランティア 組織です。法律、メンタルヘルス、労働組合などの関連機関と連携して(図1)、職場のモ ラル・ハラスメントについての情報発信や被害者支援、被害の実態把握に努め、月5回の 電話相談、2カ月に一度の全体定例会議、ニュースレターの発行などを実施しています。

(http://www.morahara.org/)

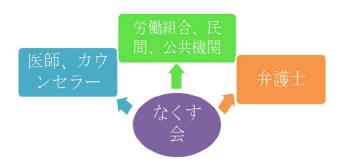


図1.なくす会が窓口となり連携(なくす会)

モラル・ハラスメント

フランス人精神科医マリー = フランス・イルゴイエンヌさんは、モラル・ハラスメントを「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を悪化させること」と定義付けています。私たちはこの概念が、職場でのいびつな関係性を最適に表しているとして、使用しています。

日本では、"ハラスメント"という言葉がここ数年浸透し、モラル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどがハラスメントという概念に内包されている場合もあります。

「職場のいじめ・嫌がらせ」の現状

厚生労働省が毎年公表している各都道府県労働局(総合労働相談コーナー)で受理した相談事例のうち「民事上の個別労働紛争相談件数」では、2009年度分では、「いじめ・嫌がらせ」件数は、35759件で全体の12.7%を占め、普通解雇や労働条件の引下げに次いで高い比率となっています。「指導・助言申出件数」でも普通解雇に次ぎ、「あっせん申請受理件数」では最大の内訳件数となっており、厚生労働行政の現場で「職場のいじめ・嫌がらせ」

問題が最重要な課題となっていることを示しています。

また、2009 年 9 月に社団法人日本産業カウンセラー協会により全国 13 支部で一斉に実施された、自殺予防週間「働く人の電話相談室」では、3 日間で 08 年 (535 件) の倍の 1093 件の相談がありました。自殺願望・自殺未遂の相談多数で、日本の自殺者数が過去数年、年間 3 万人以上であることを裏付けています。貧困が深刻で、生きづらさや人生への引け目を感じて複合的・連鎖的な苦しみとなっている模様が窺われます。

また、「職場の問題」と「メンタル不調・病気」(図2)が全体の相談の7割を占めています。40代・50代の相談が多数ですが、70代以上も7.5%。男性582名、女性511名と男女比はほぼ半々で、年代別としては、60代は昨年の14.2%から16.9%に、70代以上は昨年の5.2%から7.5%と、高齢者の相談割合が増えているようです。

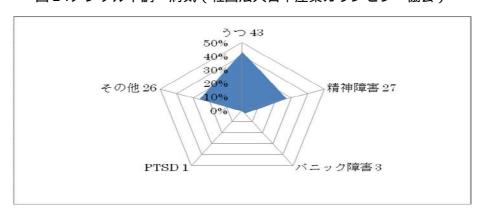


図2.メンタル不調・病気(社団法人日本産業カウンセラー協会)

このように公的機関による調査でも、「職場でのいじめ・嫌がらせ」問題の深刻な広がりが明らかになっていますが、その問題の認識と対応は、十分とはいえません。図3は(公益財団法人)日本生産性本部が実施した「『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査結果」(2010年)ですが、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題を解決する有効な施策であるメンタルヘルス問題の取組においても不十分な現状を示しています。

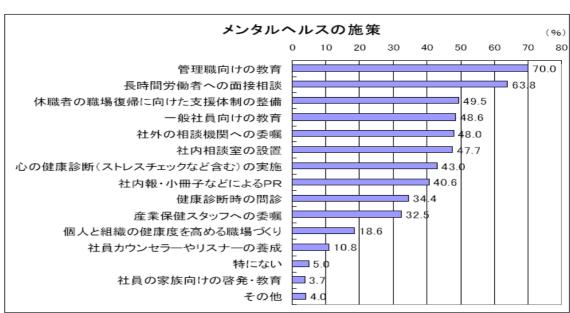


図3.メンタルヘルスの施策(公益財団法人日本生産性本部)

厚生労働省の「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」(5月31日)に提出された資料では、「メンタルヘルスケア」に取り組んでいない事業所のうち、42.2%が、「取り組み方が分からない」と回答している現状(図4)や、専門スタッフの多くが外部の専門家であり、企業専属の専門家の養成が課題ともなっていること(図5)を示しています。

図4.心の健康対策(メンタルケア)に取り組んでいない理由 (厚生労働省「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」)

心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組んでいない理由

1 5 7	心の健康対策	取り組んでいない理由(複数回答)							
	(メンタルヘルスケア) に取り組んでいない 事業所計	取り組み方が 分からない	経費が かかる	必要性を感じない	労働者の関心がない	専門スタッフ がいない	その他	不明	
平成19年 (事業所規模)	[66.4] 100.0	42.2	12.1	28.9	27.7	44.3	17.5	0.7	
5000人以上	[-] -			-	. –	-	-		
1000~4999人	[4.5] 100.0	34.5	21.0	6.2	17.6	50.3	23.2	-	
300~ 999人	[17.0] 100.0	38.1	16.9	10.6	16.3	50.0	22.9	1.9	
100~ 299人	[35.9] 100.0	39.9	11.6	17.3	23.9	53.5	17.8	0.5	
50~ 99人	[54.8] 100.0	38.9	12.5	19.0	31.5	52.9	14.7	1.6	
30~ 49人	[63.2] 100.0	40.3	17.8	24.3	29.4	48.9	17.3	0.2	
10~ 29人	[70.8] 100.0	42.9	11.1	31.0	27.3	42.4	17.7	8.0	
平成14年	[76.5] 100.0	39.9	19.9	26.9	30.2	46.1	7.9	_	

注:[]は、全事業所のうち「心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組んでいない事業所」の割合である。

出所: 労働者健康状況調査

図5.心の健康対策(メンタルケア)のための専門スタッフの有無及び配置状況 (厚生労働省「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」)

心の健康対策(メンタルヘルスケア)のための専門スタッフの有無及び配置状況別事業所割合

(単位:%)

X 42	心内部等处数	専門スタッフの種類(複数回答)								
	(メンタルヘルス ケア)に取り組んで	専門 スタッフ がいる	産業医	産業医以外 の医師	保健師 又は 看護師	衛生管理者 又は 衛生推進者 等	カウンセラ 一等	その他	専門 スタッフ はいない	不明
平成19年 (事業別規模)	[33.6] 100.0	52.0 (100.0)	(56.5)	(9.6)	(22,5)	(30.7)	(27.1)	(13.5)	48.0	0.1
5000人以上	[100.0] 100.0	100.0 (100.0)	(77.0)	(79.0)	(63.2)	(30.9)	(67.1)	(25.2)	-	-
1000~4999人	[95.5] 100.0	94.8 (100.0)	(78.0)	(42.4)	(71.0)	(29.1)	(52.6)	(4.2)	4.6	0.5
300~ 999人	[83.0] 100.0	80.4 (100.0)	- (69.5)	(17.8)	(46.7)	(31,3)	(36.1)	(9.2)	19.6	-
100~ 299人	[64.1] 100.0	73.2 (100.0)	(69.4)	(12.4)	(30.5)	(38,6)	(26.1)	(10.0)	26.8	0.0
50~ 99人	[45.2] 100.0	67.3 (100.0)	(64.0)	(11.4)	(23.3)	(40.0)	(22.9)	(13.1)	32.7	0.0
30~ 49人	[36.8] 100.0	53.2 (100.0)	(59.2)	(5.6)	(16.4)	(25.6)	(30.0)	(6.3)	46.8	-
10~ 29人	[29.2] 100.0	45.0 (100.0)	(50.1)	(8.7)	(20.5)	(28.0)	(26.9)	(16.7)	54.9	0.1
平成14年	[23.5] 100.0	49.8 (100.0)	(59.2)	(12.3)	(35.1)	(32.9)	(27.1)	(9.2)	50.2	-

注:[]は、全事業所のうち「心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組んでいる事業所」の割合である。

出所: 労働者健康状況調査

さらに、本会が実施している「職場でのモラル・ハラスメント」の電話相談を通じて、 公的機関の調査からは浮かび上がらない実態が明らかになっています。

当会の相談内容

電話やメールにより、過去3年間でおよそ年間50件、合計150件以上の相談が当会に寄せられました。主にいじめ・モラハラ行為の内容・被害(図6)や、相談内容(図7)については、下図のように分類できます。

相談者からは、ただ話を聞いてほしい、自分の被害がモラハラかどうか確かめたいという ものもありますが、最近では、モラハラがどういうものであるかを認識した上での相談が 増えています。仕事上の情報を提供しないことで間接的にモラハラを行う場合や、加害者 が仕事ができ、社会的な評価が高い場合の被害の特定の難しさ、そして特に都心部以外で の専門家や地域とのつながりの必要性を痛感しています。

若い世代で上司に相談できない、また高齢者の場合は辞めると次の仕事が見つからないの で、被害にあっても辞められないケースなどがよくあります。相談者は圧倒的に女性が多 く、男性は被害にあっていることを恥と感じ、我慢して相談できないケースが多いように 感じます。鬱の人も多く、カウンセリングなど医療的なアプローチや、弁護士に相談とい う段階までいかないが法的な対応を知りたいとの要望もあり、医療や法律の専門家の紹介 など、当会が窓口となって専門家との橋渡しを行っています。

また、日本独特のものであるかもしれませんが、勤務時間外での同僚との飲み会やイベン トなどの情報を意図的かつ継続的に伝えないことで、社外でも仲間外れにするといった実 例もあります。

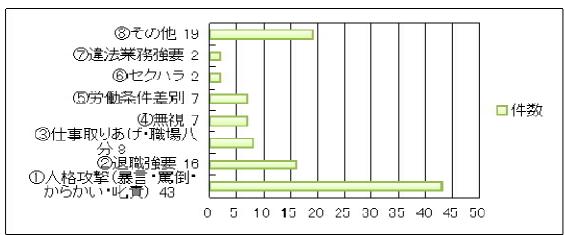


図6.いじめ・モラハラ行為の内容(なくす会)

⑥会とのコンタクト 11 ⑤交渉依頼 5 ④話を聞いてほしいこと自体 9 ■件数 ③資料 9 ・グスミア・17 ・ ①アドバイス 40(対処万法 31、い ジめ・モラハラの該当確認 7 その他 2)

図7.相談内容(被害者が求めること)(なくす会)

メンタルヘルス事例

1C

15

90

25

31

35

40

45

 \mathbf{n}

5

モラハラを受けて、その極度のストレスから精神的に不調をきたす人は多いです。例えば、 ひどいモラハラを長期間受けた結果、加害者からモラハラを受けている夢まで見るように なる、今まではしなかったミスをするようになる、睡眠時間が短くなり、寝つきや寝起き が悪くなる、今まで好きだった音楽を聴く気にもなれなくなる、といった不調により、心 療内科でカウンセリングを受けている方もいらっしゃいます。

他の症状として、例えばモラハラ被害にあった職場の周辺や最寄り駅に、職場を離れた後 もなんとなく気分が滅入り、行けない、行きたくないといったことがあります。また、加 害者は職場では上司でも、職場を離れた所では本来対等な立場であるはずが、実際よりも 加害者が力を持って、精神的にも物理的にも被害者を支配していると思い込んでしまうよ うなこともあります。さらに、モラハラ行為のあった仕事の職種や業種に転職したくない など、間接的にも精神衛生上、非常にマイナスの影響を及ぼし、その後遺症が何年も続く 場合も多いです。

また、モラハラを容認するような職場環境、加害者に逆らえない職場の雰囲気や力関係など、個人の問題ではなく、モラハラを助長する歪な組織構造にも問題がある場合も多く見られます。特に、モラハラ被害を見聞する傍観者の態度も大きく被害者に影響を与えます。他方、傍観者の立場に立たされる従業員も、直接の被害を受けなくても、そうした不快な言動に日常曝されることが継続すると、精神衛生面で問題が出てきます。

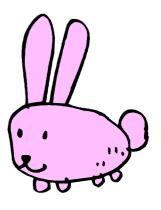
つまり、個人と組織全体、従業員全体に対して、いろいろな角度・次元でこうした問題に 取り組み、普段からどんな組織も問題が起こるおそれがあるという前提に立ち、高い意識 を持って防止に努める必要があります。

法制化の必要性

近年、男女雇用機会均等法によるセクハラ規制、労働契約法による安全配慮義務の明文化、 労災認定の基準(「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」)の改正、兵 庫県小野市のいじめ条例の制定など、「職場のモラルハラスメント(いじめ・パワハラ)」 の規制や被害者の救済を図るために、既存の法制度の活用が進んでいます。しかし、貧困 層、格差の拡大、非正規労働者が増加する中、より抜本的な改善が求められています。自 由診療と保険診療の混同診療の禁止による、クライアントに経済的かつ効果的なカウンセ リングを実施することの困難、セクハラの行為を認めても労災認定されないケースなど、 被害の重さや実態が十分に理解されていないのが現状です。職場での不正な行為を公けに 定義し、禁ずることで、安全で快適な職場環境、快適な人間関係を積極的に築く必要があ ります。日本にも職場のいじめ・ハラスメントを防止する法律の制定が必須だと認識し、 法整備実現に向けて活動することが当面の最大目標です。

誰だって、快適な職場環境と人間関係の中で仕事を続け、プライベートも充実させたいはずです。もし誰もがそう願うのなら、必要な手段を講じることで、それを達成できることと思います。一人一人が自身と周囲の幸せを実現するために、できることから始めていきませんか。

MEMO



入会のご案内

「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」の会員を募集しております。 年会費は、一口 3000 円です。会員には、年3 回発行のニュースレターを お送り致します。

入会をご希望の方は、同封の郵便振替用紙(連絡先をご記入下さい。) をご利用いただくか、下記の振込先へお振込みください。

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 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受けたまわっており 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