

A vibrant illustration of a bouquet of pink daisies with bright yellow centers. The flowers are arranged in a cluster, with several green leaves visible at the base. The background is a solid light blue.

2012 年 12 月号

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

みなさま、いかがお過ごしでしょうか。

ニュースレター No.11 をお届けいたします。

なくす会では、今年6月12日から15日までデンマークのコペンハーゲンで開催された第8回「職場のいじめ・ハラスメント国際学会」に参加し、ポスタープレゼンテーションを行いましたので、そのご報告をいたします。

また、8月4日にフランスの労働法学者、ロイック・ルルージュさんをお招きし、大阪過労死問題連絡会と共催で講演会を開き、その内容をまとめました。ご覧ください。

これからも個別の電話相談や情報発信に加え、日本における職場のモラル・ハラスメント規制法の立法化実現に向けて、努力をしております。

今後とも、よろしくお願いいたします。

4. お知らせ 15

〈国際学会報告〉



第8回 国際職場のいじめ学会

i n コペンハーゲン

◆ 1 当会の活動と日本における現状報告

「日本における職場のハラスメント問題と市民団体の役割」

「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」は、一般市民と専門家からなるボランティア組織です。被害経験者が中心となり、法律家、産業コンサルタント、メンタルヘルス専門家などが参加し、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、無料の電話相談を行い、ニュースレターの発行などを実施しています (<http://www.morahara.org/>)。

「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」の活動の経験を通じた日本における現状報告を行います。

(1) 日本における現状の問題点

日本における職場のいじめ問題は、行政や企業・労働組合の立場からもようやく取り組みがはじまった段階ですが、この問題の深刻さと解決方向は明確になっていません。

実態については、行政レベルで把握したものや企業・労働組合などが公表したものがありますが、これらの組織による保護対象にある当事者が申告したものが中心で、その背後に隠された実態に目を向ける必要があります。

その点で、自殺問題との関連について分析する必要があります。警察庁が毎年公表している自殺統計（2010 年）では、年間の自殺者 31,690 人のうち、被用者（勤労者）は、8,568 名（27.0%）であり、自殺の動機が確認できたもののうち、勤務問題が自殺原因である割合は 10.9%です。この勤務問題と職場のいじめとの関係は、統計の上では明確ではありませんが、厚生労働省の報告書は、労働者の自殺の経路として、以下の3類型を指摘しています。

自殺の危機経路は、被雇用者については、以下のように配置転換が危機経路の主な出発点となっているほか、昇進、職場のいじめなども挙げられている。

- ① 配置転換→過労+職場の人間関係→うつ病→自殺
- ② 昇進→過労→仕事の失敗→職場の人間関係→自殺
- ③ 職場のいじめ→うつ病→自殺

（「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」（厚労省、2010 年 9 月））

ここでは、「職場のいじめ」と自殺との相当因果関係性が明確に認められており、労働者の自殺におけるいじめ問題の深刻さを推定させるのです。

(2) 被害者の実態

日本における実態調査の多くは、企業や労働組合組織が実施し、その構成員を対象としたものです。そのため、これら組織との良好な関係を維持している人々が多く回答しているので、実態を正確に反映することが難しくなっています。そうした行政機関や企業・労働組合から見放された被害者の存在は、「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」の電話相談のなかでも明らかになっています。2007年以降、会の電話相談では、187件のいじめ問題の相談を受け付けていますが、被害者の大まかな特徴を述べておきます。

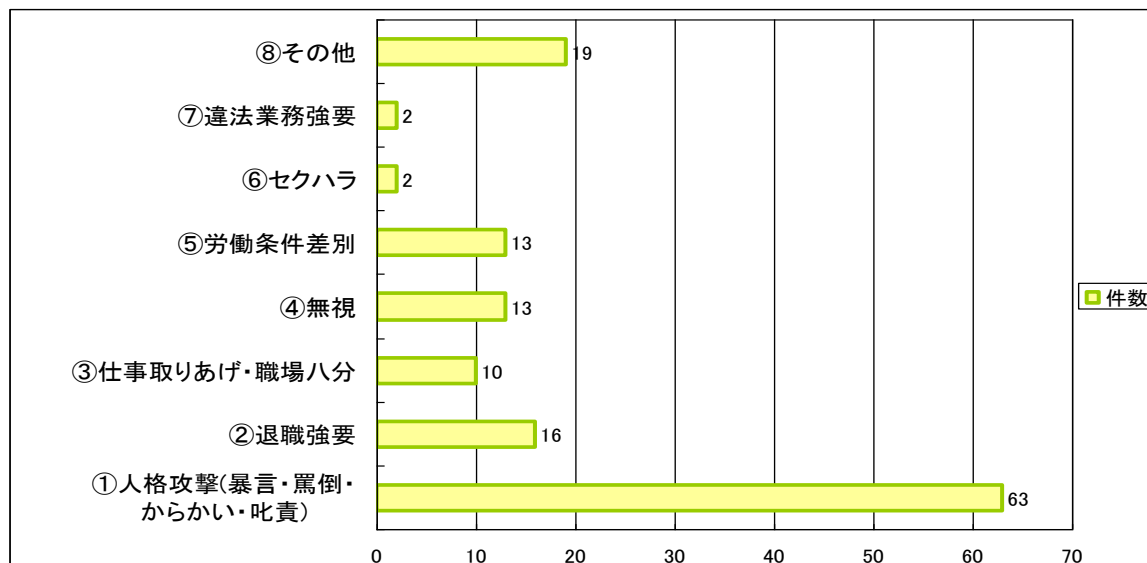
相談者の性別では、女性が72.7%であり、非正規労働者が22.2%です。職種では、教育・福祉・医療関係が、44.5%で、そこでは、チームワークによる労働形態が多く、また、仕事に対する評価が難しいという状況の中で、いじめ問題が発生している実態があります。共通する特徴は、いじめ行為の加害者が、同僚33.3%、組織自体25.0%という数字にも表れています。

多くの大企業や公務員関係では、一般に「ハラスメント対応窓口」が設置され、労働組合組織も存在していると推測されますが、そのような組織において、ハラスメント問題が解決されず、本会の電話相談に頼ってくるという実情もあります。

会の事務所からは遠距離に居住する被害者も多く、その点でも、近くに相談相手がいない、あるいはその存在を知られていないという問題点を物語っています。また、被害者本人ではなく、家族が相談してきている事例もあります。

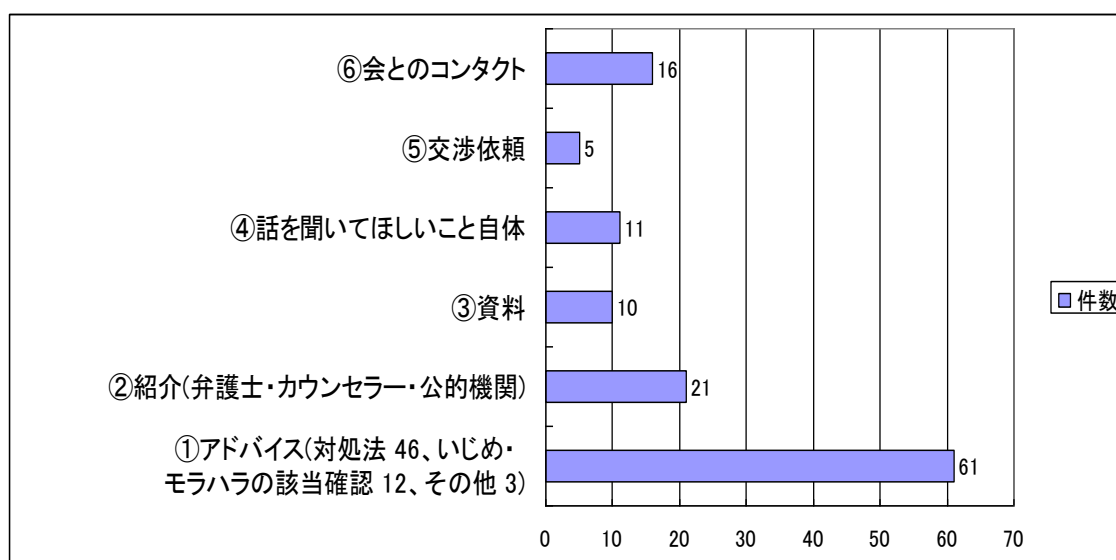
相談の内容のうち、対象となる行為の内容は、図1ですが、悪質な内容が多く、また、被害者が職場で孤立している状況があります。

図1 いじめ・モラハラ行為の内容



相談内容（図2）では、相談窓口がどこに存在しているのか分からず、誰にも相談できずにいる被害者の存在が浮き彫りになっています。とにかく話を聞いてほしいという切羽詰まった状況がありますが、他方、被害者の側は、会への相談に過大な期待をかけている場合もあります。背景には、公的制度や規制の不十分さが影響しています。

図2 相談内容（被害者が求めること）



（3） 民間団体による相談活動

「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」はボランティア活動として、手弁当で、「職場におけるいじめ」の電話による相談活動を行ってきましたが、担当者の負担は精神的にも厳しいところがあります。相談者は、「有益なアドバイスが必ず得られる」と期待していることとのギャップも大きいものがあります。長年、相談活動に携わってきた3名の相談員は、相談活動の経験を通じた感想と教訓を、以下のように指摘しています。

- (a) 社内で相談を受けた人(中間管理職など)が適切に対応すれば、深刻化せずに済むであろう。相談を受けても放置したり、“あなたも悪い”とか“大人なのだから自分で解決するよう努力が必要”など対応する事例があり、被害者は行き場がなくなるようです。
- (b) 被害者は上司や会社の「良心」に頼る部分が大きく、加害者が小さい会社の社長の場合、打開策がほとんどなく、解決は非常に難しい。相談者は、頼れる場所もなく、守ってもらえず、どうすればいいのか分からないという方が多く、今の仕事を手放したら後がない、必死でしがみつくしかないような状態です。小さな組織で、異動などできる場所もなく、会社を辞めれば次の仕事はなく、なんとかここでやっていくしかないという方にと

って、役に立てることは少ないです。被害者もその点は理解して、早い目に見切りをつけることも重要ではないでしょうか。

- (c) 被害者は、家族や友達に相談しても、結局、耐えられず、なんの補償も受けず、自己都合で、退職する。仕事を辞めてしまう場合が多いです。こういった現状において、自分だけで解決しようとせず、相談先を求め、会に電話をするだけでも意味があると思い、会の存在意義を感じています。
- (d) 今の状況では、ストレスコントロールや協力してくれる仲間作りなど、少しでも変化が起きるようなことを少しずつやっていくしかないようです。被害者の泣き寝入りが減り、加害者の意識も少しは変わり、救済できる人が多くなるためには、法律制定が必要です。被害者には、うつになったり、精神的に不安定になる方が多く、精神科医、心療内科医との連携が必要です。精神科医、心療内科医にもいじめ（職場のモラル・ハラスメント）をよく知ってもらって、被害者が、安心してかけられるようなお医者さんが多くなるといいと思います。

（４） 行政におけるいじめ政策の問題点

日本において、「職場におけるいじめ」問題は、従来から、多くの裁判でも争点となっていました。厚生労働省は、2012年3月15日に、「パワーハラスメントを予防・解決するために」という提言も公表しています。今後、労務管理上の問題として重視されることが予想されますが、労働問題や労働法としての位置づけからすると問題点も多いです。

一つには、厚生労働省の議論では、「職場におけるいじめ」問題の深刻さに対する実情把握や認識が十分ではなく、文化や宗教観と結びつける議論などもあり、問題の所在が曖昧になっていることです。

その結果、他の国での調査報告や研究が強調しているように、「職場におけるいじめ」が構造的問題であり、企業風土や構造的問題であるという視点が欠如しています。そのため、「職場におけるいじめ」問題を個々の現象に還元し、ひとりひとりの人の対応として予防・解決しようとしているところに重要な問題点があります。そこでは、行政や労使の自発的な対応を促すだけであり、個別的な人事管理に委ね、社会的に共通認識を深め、防止・救済・制裁という制度化を図ろうとする姿勢が弱いです。

このような原因のひとつが、「パワハラ」概念の存在です。「パワハラ」という用語は、10年程前に考案された和製英語ですが、いじめの一部の行為を表象することはありえても、一般的な定義概念とすることは、いじめ問題の本質の理解を誤らせるだけでなく、この問題の対象領域を不当に狭めてしまうという点で、重大な欠陥を有するもので、学術用語あるいは法的概念としては、不適切です。例えば、交通機関における乗客による暴力、医療機関における患者からの暴力、教育現場における生徒・保護者からの暴力・クレームなどは、「パワハラ」概念に固執するかぎり、対象から逃れてしまうのです。厚生労働省での会議では、「セクハラ」と「パワハラ」はベクトルが違うとか、「いいパワハラ」と「悪いパワハラ」

があるという議論が堂々と展開されていますが、「ハラスメント」という普遍性のある法的な概念への理解不足であり、法的な定義概念としては、「（ワーク）ハラスメント」あるいは「職場いじめ」が最適であり、「パワハラ」は不適切であると強調したいと思います。

（５） 私たちの主張

民間団体である私たちは、今後のモラル・ハラスメントの立法的規制のあり方については、①定義と位置づけ、②規制型式、③定義、④対象、⑤規制手段と救済方法について検討を加える必要があると考えていますが、定義については、理念や規制方法にも関連して、セクシャルハラスメントの関連性を重視して、「モラル・ハラスメント」という表記を採用しています。

「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」は、2010年10月、厚生労働大臣に「職場でのいじめ・ハラスメント」規制の法制化のための要望書を提出していますが、当面、以下のような原則を要求しています。

- ① 「職場でのモラル・ハラスメント（いじめ）」の実態調査を行うこと
- ② 「職場でのモラル・ハラスメント（いじめ）」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
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 「職場でのモラル・ハラスメント（いじめ）」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

〈国際学会報告〉



◆ 2 参加レポート（1）



大橋さゆり

● 国際職場のいじめ学会へ・・・参加の準備

本年度で第8回を数える「国際職場のいじめ学会」は、コペンハーゲン（デンマーク）で行われた。

当会から長尾代表らが参加を始めて4回目、私について言えば2008年モントリオール（カナダ）、2010年カーディフ（イギリス）に続いて3回目の参加となる。

今回は、私だけでは通訳者がいなくて意味がないため、サンフランシスコ留学から戻って間もない定岡由紀子弁護士にお願いをして同行してもらった。

発表については、事前に当会からポスターセッションに応募し、Healthの枠で一つとれていた。

そこで、①日本の現状（いじめが原因と思われる自殺事例が多いこと）、②モラハラをなくす会相談員が相談を受けた件数の分析、③日本政府の動向（労災で精神疾患の基準を策定したこと、有識者会議が提言を出したが不十分であること）について、大和田敢太先生がまとめてくださり、これを英語化してポスターにして持参した。

（ちなみに、ポスターは縦型で用意していったが、現地に着いてから念のためガイドラインを確認したところ、横型にすることをはじめ詳細な形式の取り決めがされていたことがわかって作り直すというハプニングもあった。結局、ガイドラインを守っていないポスターが沢山あったため、作り直ししなくてもよかったが・・・）

● 学会の概要・・・今回、発展していたこと

学会の日程は、従来と同様、水・木・金の3日間の開催であり、各日、朝に全体会と分科会。ランチタイムの後に全体会と分科会。ポスターセッションも午前と午後に分かれて割り当てられている。

分科会は法／差別／介入／リスクとリーダーシップ／リハビリ／予防／コスト／傍観者／リスクと職場環境／方法論／ジェンダーと多数にわたるが、私たちはほぼLAWの分科会を中心に参加した。



ベビーカー付き自転車での通勤風景

ところで、私の参加したときから、スペシャルインタレストグループとして独自に集まりましょう、という動きがあり、夕食会などが持たれていたが、今回は、各グループで事前にプレディスカッションをしましょうというお誘いが来ていた。

そこで、学会前日の6月11日（火）の15時半、LAWのプレディスカッションに参加するところからスタートした。

あともう一つ、今回の学会で大きく進展したことは、日本人の参加が増えたことである。滋賀大学の和田敢太教授及び我々2名の他、前回カーディフでも一緒した臨床心理士の涌井美和子さん、東京大学の津野香奈美さんの他、更に増えたのは、関西からは「関西労働者安全センター」の田島陽子さん、関東からはクオレシーキューブの岡田康子さんと岩崎葉子さん、早稲田の大学院の長沼裕介さん、それから独立行政法人労働政策研究・研修機構（JIL）の内藤忍さんも参加された。JILで「職場のハラスメント」の担当をされている内藤さんが参加されたことで、日本における職場のモラル・ハラスメントの政策化に向けた実効性ある研究を進めるステップとして、国際学会が有効な役割を果たすことになりそうだ。

◆ 2 参加レポート（2）



定岡 由紀子

● 初めての参加

私は今年から「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」（モラハラをなくす会）の活動に世話人として関与することとなり、国際学会へも初めての参加だったが、同行した大橋弁護士はすでに3回目の参加で、たいへん心強かった。

● 分科会の内容報告

分科会はそれぞれ15～20分の発表と質疑応答からなり、テーマは、事例報告、判例分析、法制度の紹介とその問題点の報告、いじめの実態の国際比較などであった。



事例報告の中には、取締役レベルという上下関係のない者の間におけるいじめや、部下（男性）から上司（女性）に対するいじめ、同僚カップル間のDVが職場のいじめに発展したケースなど、職場のいじめとしての把握の難しさと大切さを示すものも多かった。

12日の基調講演「いじめの定義と取り組み」（スージー・フォックス教授・シカゴ・ロヨラ大学）でも報告されたとおり、たとえば遠まわしな言い方を好む国民と、直接的な発言をする国民とでは、同じ発言についても受け取り方に違いがあったり、多様な人種や移民の多い国ではハラスメントに差別の面があったりと、国による違いはあるが、職場のいじめという現象は世界共通であることがわかった。

● 当会からのポスタープレゼンテーション

モラハラをなくす会からは、「日本における職場のハラスメント問題と市民団体の役割」というテーマでポスタープレゼンを行った。警察庁による自殺統計（年間の自殺者数およびそのうち被用者数、勤務問題が自殺原因である割合など）に驚く人が多かった。

残念なことは、EU同士では互いのシステムをある程度理解し合っているためだろうか、議論の前提とされていることが私には分からずに全体の趣旨をつかめないプレゼンがあったり、欧米中心の学会という印象が残った。アジアからの参加者が日本のほかインドだけなのは、会議言語が英語のみだったためだろうか。

英語（しかもイギリス英語）による学会参加は容易ではないが、日本国内の法整備に向けて、欧州を中心とした先進国から学ぶことは多い。次回の学会では、日本からの積極的な発信ができるよう、知識・英語力共にブラッシュアップが必要と感じた。



<講演会>

労働におけるストレス、ハラスメント、自殺、過労死の国際比較 — 日本の常識は世界の非常識

フランス・ポルドー第4大学研究員 ロイック・ルルージュ

去る8月4日、ロイック・ルルージュさんをお招きし、大阪過労死問題連絡会との共催で「労働におけるストレス、ハラスメント、自殺、過労死の国際比較 — 日本の常識は世界の非常識」の講演会をおこないました。ルルージュさんはフランス・ポルドー大学法学部で教鞭をとる一方、比較労働法社会保障法センターでも研究されており、日本の現状についてリサーチのため7月から3ヶ月間東京に滞在されました。当日講演頂いた内容の要約をご報告いたします。

フランスの社会保障制度は、1890年のビスマルク法と1942年のビバレッジ報告書にまでその起源をさかのぼることができるが、基本は1945年の全国抵抗評議会での採択であり、“差別無く、単一の社会制度で網羅し、全国民のための社会保障”という原則が打ち立てられた。社会保障の補償の対象に労働災害と職業病も含まれている点が非常に重要である。

◆ 職業病について

フランスでは、職業病はその関連業務と共に社会保障法典のリストで規定され、職場で問題があり被害者が職業病のリストに含まれる病気に罹患したと認定された場合、使用者はそれに対して責任を負い損害賠償を支払うことになる。しかし、職業病のリストに精神疾患は含まれておらず、精神疾患が職業病と認定されるためには、もう一つのルートである職業病認定の地方委員会CRRMPでの判断を求めなければならない。CRRMPでは、被害者側が様々な証明をお

こなう必要があり、特に、“業務と病気について直接的かつ不可欠の因果関係”や“就労不能な状況にあること”などの証明には非常な困難を伴う。

◆ 労災について

一方、労働災害は社会保障法典で、役職・場所・原因などに関わらず業務時に労働者に発生した事故とされている。基本的には、業務従事の指示があり労働時間内に事故が発生した場合、業務に直接起因して起こった事故と見なされ、労災と認定される。

◆ 最高裁(破棄院)での労災についての法的解釈の経緯

1961年当時には、災害事故は外的要因によって人体に及ぼす突然かつ乱暴な行為のことであるとされていたが、2003年には“業務中または業務に関連した日に発生、身体に障害を及ぼし

た一過性または一連の事象”とされ、災害と損傷の発現の間に時間の経過があったとしても労災と認められる余地がでてきた。(身体の損傷はまだ必要)

さらに、2005年には、職場での査定面接を原因とするうつ病が労災と認められ、身体の損傷に限定されていた労災が心的な損傷にも適用されるようになった。

そして、(職場での身体および精神の健康を保護する権利があると労働法が認めるのであり、)従業員の精神的な健康に影響を与える労働災害を使用者は考慮しなければならないとし、業務に起因する精神障害の被害についても保障する義務を使用者が負うことになった。

また、判例法によって、障害・損傷が職業に起因することを被害者側が証明せずにすませる“説明責任の推測”というものも確立されたが、その一方で説明責任の推測は”反証によって反論されうる”とされ、心理的な障害を伴う労働災害について因果関係の証明は被害者側が対処する必要があった。しかし、2007年に、病欠時の自殺未遂が労災と認められた。これは職場にいない時の自殺未遂であり、因果関係の被害者側による証明が非常に困難なケースであった。

◆ 労働災害と病気の補償について

基本保障の内容は不十分で、全てのダメージや損傷費についてカバーしている訳ではない。CPAMという機関による保障の上乗せや使用者による弁済も可能である。

労働災害と病気に直接かかる費用全額は社会保障拠出金により会社が新たに負担することになり、特にメンタルな問題はすぐに目に見えて現れるものではないので分かりにくく、事故あるいは病気を使用者側が過少申告するという問

題がある。

不十分な基本保障をカバーするため、補完保障というものもあるが、そのためには、使用者側の“弁解の余地のない過失”が認められる必要がある。

◆ 健康と安全に対する使用者の義務

フランスではもともと、使用者は健康と安全に対して非常に厳格な責任を有するとされており、さらにEU基本指令(1989年)によって労働者の安全と健康の改善を促す基準(注:労働災害と職業病を予防、保護、リスクの予防と評価、安全と健康の保護、リスクと災害要因の排除など)を導入し、安全衛生法(1991年)によって(あらゆるリスクの)予防義務が使用者に求められることになった。そして、2002年の社会近代化法で、身体的健康だけでなく「精神的健康」も明確に規定し、モラル・ハラスメントや精神障害に対する使用者の法的責任を義務化した。

一方、実際には法律が規定するモラル・ハラスメントの枠組みを超えるものもあるため、身体的な健康と同様に精神的な健康を保護する義務を使用者側に強化する役割は判例法が担っている。例えば、職場での安全衛生を補償する義務を強化する判例として下記が挙げられる。

1) 2002年。労働リスクを予防する何らかの措置を講じていたとしても使用者の責任義務は免除できない。

2) 2011年。弁解の余地のない過失(補完的補償の条件)とは、労働者がさらされた危険を認識していた、または認識すべきであったにも関わらず、労働者を守るために必要な措置を講じていなかった場合。

また、メンタルヘルスを保障する義務に関する判例としては、下記がある。

1) 2006年。ハラスメントを防止する措置を講

じたり、加害者に罰則を科したとしても、使用者が責任義務を免除されることはない。

2) 2009 年。(悪意がなかったとしても)反復的行動を伴う経営の手法が特定の個人に重点的におこなわれたとき、モラル・ハラスメントとする。

このように、悪意の無い場合もモラル・ハラスメントとして踏み込んだ解釈がなされているが、モラル・ハラスメントだけではなく、全てのメンタルヘルスに関わる義務も盛り込んでいく必要があるだろう。

◆ フランステレコム社の事件

フランスではモラル・ハラスメントが法的に定義され、労働法と刑法では罰則規定もあり、民事訴訟よりも刑事告訴を採用するケースが出てきている。その一例にフランステレコム社の事件がある。08-09 年にフランステレコム社は多数の自殺者を出した。09 年末に労働組合が労基署の報告に基づいて“ある種の経営手法によって、刑事的過失を補強するような状態を作った或いは促し、その結果、多数の自殺者を出した”として、フランステレコムを刑事告訴した。そして、当時の社長および役員 2 名が裁判所の取調べに召喚され、この 3 名を被疑者(加害者として加担または犯罪行為をおこなった深刻な兆候がある者)として捜査が始まっている。

フランスでは、このような刑事告訴を選択するケースが最近徐々に増えてきている。

◆ フランスでの使用者責任の裁判について

使用者が責任逃れをすることは多々ある。しかし、例えば家族が病気の診断書などを集めたりして不十分ながらも提出すると、裁判所は

それまでの経験から、使用者が責任逃れできないように踏み込むことが多い。健康と安全を守る義務を使用者に徹底していることが非常に重要である。

◆ 過労死・過労自殺について

フランスやヨーロッパ、カナダでは、過重労働が認められると、産業医が診断書を書いたりして労働者を職場から引き離す。最近、労働条件の悪化に伴って、産業医が診断書で労働者をそれ以上働かせないということが増えており、二度と同じ会社には戻さないというような内容を書く場合も出ている。また、過重労働の危険がある労働者についての調査を同僚などが使用者へ進言する制度もあり、法的機関が調査を強制することも可能である。過重労働がもとで過労自殺とか過労死に至る日本の状況は驚くべきものである。日本の文化的背景も関係するのかもしれない。フランスを参考にすると、メンタルヘルスに影響を及ぼすもののリストを盛り込んだり、法律が不十分な場合は個々の判例を重ねていくことなどが重要ではないかと考えている。



● 本の紹介 ●

北海道大学教授 道 幸 哲 也 著



『パワハラにならない叱り方』

人間関係のワークルール』

(旬報社、2010 年 10 月)

渡邊 久美子

品物に関してはよく「お値段以上」という売り文句を聞きますが、この本に関していえば、「タイトル以上」という表現が似合うのではないかと思います。本書のタイトルは、「パワハラにならない叱り方」。本の大きさはB6版でページ数は158ページと、小ぶりです。こんな外見から私が受けたのは、どんなふうに叱ったら部下からパワハラ（モラハラ）だと言いがかりがつけられないかが書いてある、上司のためのハウツー本かな、という印象でした。たとえば、「大声で怒鳴らない」「みんなの前で叱らず、別室に呼んで叱るようにしましょう」とか、こんな叱り方はパワハラですといった「パワハラチェックリスト」のようなものが掲載されている？ 内心そう思って読み始めましたが、いい意味で予想が大きくはずれました。

本書では、どうしたらパワハラ（モラハラ）を生まない、または解決できる職場環境作りができるか、ということ念頭に置いて、現実には日本の職場で起こっている事案や判例を紹介・検討し、労働法の専門家の立場からの考察と労働法理の説明が丁寧になされています。「本書は人間関係からみた労働法入門という性格ももっています」との著者の言葉がありましたが、まさにその通りだと思いました。本は小さめですが、読み終わった後、「あれ？ 本当にこの小さな薄い本に、こんな充実した内容が盛り込まれていたのかな？」と疑ってしまうほど密度の濃い本でした。数えてみたら、本書で紹介されていた判例の数は延べ131件（数え間違いがあるかもしれませんが）。さらに、重要な部分について判決文そのまま要約せずに引用・紹介されたケースは25件もありました。職場のモラハラに関する裁判例を知りたいという方は、これを糸口に、調べたい判例を探すこともできます。

本の著者紹介によると、著者の道幸哲也さんは労働法の専門家で北海道大学教授。北海道労働委員会の公益委員も長い間なさっているということなので、労働紛争の現場も法理論も両方知り尽くしている、まさに労働法のプロフェッショナルです。本書の「はじめに」の部分に著者ならではのアドバイスが書かれていましたので、引用させていただきます。

『個々の裁判例を対象とした判例研究をしていて最近痛感することは、あるトラブルが法的な紛争になるのはやむをえなくとも、それがなぜ裁判所の判決にまでいたってしまうのかです。裁判の過程では、双方が自己の主張をし、相手の反論を聞き、さらに証拠をチェックすることができます。その過程で利害状況がそれなりに解明され、自主解決の糸口がみつかることが少なくありません。私は、北海道労働委員会の公益委員を30年近くやっていますが、労働委員会の調査や審問は「対決」の場であるとともに「相互理解」の場で

もあるという印象を強くもっています。労使紛争処理にはそのような発想が不可欠です。裁判例を読むときには、なぜ自主解決ができなかったかを合わせて考えるとより興味がわくと思います。労務管理のあり方を考えるうえでも示唆的です。』

対決するとともに相互理解を深める。矛盾することかもしれませんが、自主解決を目指す上で大切なことなのだと思います。(実際、相互理解を深めるのは本当に難しいことです…)

著者が目指されているのは、小手先の「パワハラ（モラハラ）裁判回避技術」などではなく、職場での人間関係のトラブルを解決できる職場環境を作ることです。そのためには、お互いのコミュニケーション能力を高める工夫が必要で、同僚と適正な関係を形成すること、上司は同僚間の関係形成をサポートし、部下のチーム力総体を向上させることをめざし、公正な取扱いをすること、チーム内で多様性や人格を尊重する雰囲気醸成することが必要、と提言されています。

それでは最後に、目次を参考に内容について簡単にご紹介していきます。ご参考になれば幸いです。(／の前は各章のタイトルで、／の後ろは、私の個人的見解による内容紹介です。)

第1章 どんなパワハラ・職場いじめが起こっているのか／現状を知るためのパワハラ（モラハラ）・職場いじめについての裁判例の紹介。職場いじめの事例の類型、特徴などを説明。

第2章 余裕のない職場／職場における人間関係の悪化とその原因を考察する。

第3章 法的な世界とはなにか／法律が前提としている人間像・社会像は、日本人像と異なる。

職場や同僚の紛争解決機能が低下している現在、法の役割と限界、人の役割が問われる。

第4章 労働法はどう対応してきたか／これまでは労働法は労働条件や雇用問題といった使用者と労働者の紛争を想定していたが、セクハラ裁判の一般化により1990年頃から「労働者人格権」が主張されるようになり、セクハラ事件での「労働者人格権」や「適正な職場環境保持義務」の発想が職場いじめ事案にも適用されるようになっていった。

第5章 制約される労務管理 —— 法的なコントロール／使用者側からは、セクハラ・パワハラ（モラハラ）など問題を起こした労働者への労務管理的な対処方法として、①直接の指導・教育 ②人事考課 ③配置換え ④解雇以外の懲戒処分 ⑤合意解約 ⑥普通解雇 ⑦懲戒解雇 が考えられる。これらの各パターンに応じてどのような法的問題があるかを主要な判例を紹介しながら検討する。

第6章 労働者の人格を権利として守るということ／職場いじめを規制する労働者人格権や職場の人間関係のあり方を基礎づけるプライバシー権などの新たな人権や法理の説明と、それらが形成された社会的背景の分析。また、使用者のどのような行為が裁判で人格権侵害とされているか。

第7章 教育・指導という名のパワハラ・いじめ／職場では教育や指導が欠かせないが、教育や指導の仕方（態様）が労働者の人格権や名誉を侵害するとして訴える事件が急増。使用者側からの「協調性欠如を理由とする紛争」「教育・指導に反抗したことを理由とする処分・解雇」、労働者側からの「教育・指導のしかたを理由とする損害賠償」という分類から多くの裁判例を紹介・説明し、正当な教育・指導と違法なパワハラ（モラハラ）の境界について考察する。豊富な裁判例から、職場でのどういう教育・指導が違法または適法とされてきたかがわかる。

第8章 人間関係のワークルール／法的な紛争になることを回避するための工夫、外部機関に相談するときの準備内容、あっせん的な解決が適切である、といった著者の意見と提案。

お知らせ

- ホームページでもお知らせしていますが、電話相談日が今年の3月から以下のように変わっております。よろしくお願い致します。
(第4日曜日については、変更ありません。)

(変更前) 毎週水曜日 ⇒ (変更後) 毎月第1水曜日・第3水曜日

- 12月の第4日曜日(23日)につきましては、相談はお休みとさせていただきます。ご了承ください。



会員を募集しています



年会費は1口3,000円です。会員の方には年3回発行(予定)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上、お振込みいただきますよう、お願い致します。

【年会費振込先】

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。
ご家族、ご友人の方からのご相談もうけたまわっております。
なお、個人情報が漏れることはございません。



〔電 話〕 **06－4981－3076**

〔相談日〕 毎月 第1水曜日、第3水曜日
午後6時30分～午後8時
毎月 第4日曜日 午後3時～午後5時