

「全国一斉メンタル労災いじめ電話相談」報告

2月24日～25日に、全国労働安全衛生センター連絡会議が、「全国一斉メンタル労災いじめ電話相談」を実施した。フリーダイヤル（012-0631-202）を利用して、全国の同じ番号で11か所の地域センターが協力して対応。共同通信が配信していくつかの地方紙やラジオで取り上げられたほか、NHKが当日テレビで紹介、報道したこともあり、計240件以上（その後も相談が続いている）の相談が寄せられた。

相談者の状況はさまざまであり、対応が現在進行形のものもあるが、とりあえず相談を受けて見えてきたことなどを簡単に報告し、課題を提起したい。

いじめ、ハラスメントの実感を大切に

典型的な長時間労働による精神疾患の労災申請に関する相談もあったが、「いじめ」、「ハラスメント」の相談が多くを占めた。殴る、押すなどの暴力行為を含むものもある一方で、言葉によるいじめや、いわゆるベテランの上司や同僚による嫌がらせも多数寄せられた。いわゆる肉体労働系の現場仕事での荒っぽい話は案外少なく、学校や自治体職場のような事務系での嫌がらせについて、被害者の方が表面化することを恐れて泣き寝入りするようなことも多いようだ。

また、残業代未払いなどの単純な労働基準法違反や不当な解雇、配転の事例について、「法違反」、「判例から言って不当」という概念ではなく、「パワハラ」という言葉で不当性を感じる相談者も多かった。つまり、それだけ法律や権利意識が浸透していない職場が増えているということではないか。

いじめの定義をどう考えるかというのは、確かに一つの課題であるが、むしろ被害者の、これは不当だという実感を大切にすることが求められている。

家族や友人からの相談が目立つ

息子や娘の労働条件、そして何よりも健康を心配する親御さんの相談が目立った。知人、友人の事ですが、という相談も少なくなかった（時々自分の事を、友人の事例と偽って相談する人もいるが）。

やっと見つけた就職先が、長時間労働の上に、上司にいじめられている事例で深刻なものでは、「会社に行きたくない」と、娘が出勤前に涙ぐんでいるというようなものもあった。労災請求にせよ、職場改善にせよ、本人の意思がなければどうしようもないわけだが、なんとかしたいという周囲の気持ちに応える工夫も必要であろう。

やはり深刻なパート、派遣などの「非正規」いじめ

正社員からの相談にも深刻なものがあるのは事実であるが、やはりパートや派遣労働者

といった「弱い人」への嫌がらせの相談も目立った。言うことを聞かなければ雇い止め解雇をちらつかせたりするような悪質なものもあった。問題は、仮に相談者が全く不当だと考えていても、職場でそうした問題を総務などの然るべき人に言うこと自体が、逆に自分の身分を危うくすると言う大きな不安を持っていること。正社員と同じように、時には正社員以上に過重労働を強いられているというような相談もあった。

今はどうしようもないとしても

いじめは人の心を傷つける。一年前に、あるいは何年も前にいじめが原因で退職を余儀なくされてしまい、それから次の仕事に就くのがこわい、あの時の会社になんとか反撃したいといった相談は決して珍しくない。率直に言って対応は容易ではない。ゆっくりお話を聞くしかない。

電話で話をお聞きして、本人は、とにかく会社に対して反撃したいという思いを述べられるのだが、明らかに精神障害と思われるので、まずは受診してみてもどうか、証拠をきちんと整えることも重要だとアドバイスする事例もあった。倒産間際の会社の解雇相談と異なり、じっくりと話を聞いて、焦らずに対応することが求められる。

労働組合との連携は不可欠

労災請求ではなく、職場の問題改善のためには、やはり労働組合との連携は不可欠である。上述した通り、いじめ云々ではなく、単純な労働法規違反の事例も多数寄せられている。言うまでもないが、いじめは個々人の問題ではなく、やはり職場全体の問題として取り組むことが重要である。相談のほとんどが組合のない職場からの相談であったので、一人でも誰でも入れる労働組合などとの連携を図っていきたい。