

2011年(平成23年)
5月28日
土曜日
夕刊

- 2 芸能
- 2 小説
- 3 響紀行
- 4 Doスタディー
- 5 借別
- 6 週間株式データ
- 6 総合
- 6 BSデジタル・ラジオ
- 7 スポーツ
- 7 お知らせ



朝日新聞大阪本社
発行所：〒530-8211 大阪市北区
中之島3-2-4 電話：06-6231-0131
www.asahi.com

いじめ 職場はびこる

「職場のいじめ」をめぐる相談が増えている。精神的に追い込まれ、心の傷が癒えないまま後遺障害で苦しむ人もいる。予防のため、独自にガイドラインを作るなど民間団体の取り組みが始まっている。

都内に住む女性(40)は、5年前に職場でいじめを受け、今も心的外傷後ストレス障害(PTSD)に苦しむ。人前には出るが動悸や吐き気を催すという。

「大手運送会社の派遣社員として働いていた2006年4月、配達のノートパソコンがなくなり、上司2人から、盗んだと責められました」

翌日から同僚たちの態度が変わり、雑談が加わらなくなった。人の輪が解けまじった。「お前とかかわるよ」といじめられるようになった。上司から「お前とかかわるよ」といわれた気がした。

上司の嫌がらせも悪化し、指示が聞き取れないと「難聴か」と耳たぶを引っ張られ、「今日は何もなくなつてないか」と職場中に響く声で言われました。警察の取り調べで疑いが晴れ

盗みのぬれぎぬ=会話禁止 仕事与えず
PTSD 癒えない心

盗みのぬれぎぬ=会話禁止 仕事与えず PTSD 癒えない心

民間団体「いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター」(東京都)などには様々な相談が持ち込まれている。それによると、関東地方の企業に中途入社した40代の男性職長、退

でも、職場の冷たい視線は変わっていませんでした。女性は07年9月に契約期間を更新されず退職。心療内科でPTSDと診断された。治療のために転職できないとして労災保険法に基づき休業補償を求めたが、09年6月に東京の中央労働基準監督署は発症が「業務上の事由によるもの」と認められないと不支給を決定。厚生労働省への再審査請求も棄却された。女性は国を相手に不支給処分取り消しを求める行政訴訟を今年3月に起している。

こんな行為はいじめ

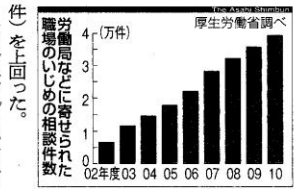
- ・机をたたき、書類を投げつけるなどの威嚇、叱責するなどの見せしめ
 - ・容姿や人格を否定する発言を繰り返す
 - ・私的なうわさや中傷を流す
 - ・私的な用事や業務と無関係な雑務をさせる
 - ・飲み会や親睦行事への強制的な参加
 - ・仕事を与えない
 - ・仕事の指示を何度も変更する
 - ・同僚からの支援を禁じ、孤立させる
- 「いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター」のガイドラインを基に構成

職勧奨を拒んだのを機に、社長不在の「社長室」と呼ばれる部屋での勤務を命じられた。仕事はなく、部屋の電話の使用やパソコン持ち込み、社員の会話まで禁じられた。給料も3割減という状態で約1年3カ月続いた。個人加盟労組に相談し、別の職場への異動などを条件に解決した。

相談昨年度4万件

厚労省によると、全国の労働局などに寄せられたいじめや嫌がらせについての相談件数は、2010年度で計3万9405件に増えた。データがある02年度以降増え続けている。大阪労働局が昨秋に実施した「職場のメンタルヘルス対策実態調査」は、心の病の背景にいじめがあることを示唆している。調査では、大阪府内に本社のある大企業(従業員301人以上)計660社のうち、約8割の519社が「最近1年間で、心の健康問題を理由に労働者が欠勤したり、休職したりした事例がある」と回答。原因を複数回答で尋ねたところ、いじめや嫌がらせを含む「職場の人間関係」が309件と最多で、「仕事への適性」(292件)や「仕事の量や質」(183件)を上回った。

セクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)については、07年4月施行の改正男女雇用機会均等法で雇い止め防止対策が義務化されたが、いじめについての基準はない。こうした状況を受け、「いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター」は職場のいじめについてのガイドラインを作った。19項目の具体例を挙げ、いずれも「いじめ」と指摘。働く人には「黙認や助長もいじめだと認識する」「自分が被害を受けた場合は内容を記録しておくように」と注意を呼びかけている。



ガイドラインは1部100円。問い合わせは関西労働者安全センター(06・6943・1527)へ。(相江智也)

《活動報告》より

“いじめ”問題は解決できる

2011/05/31 (Tue)

5月31日 (火)

5月28日の『朝日新聞』大阪版夕刊の1面見出しは「いじめ 職場はびこる」で、私たちのセンターも紹介されています。

記事の中では相談事例と同時に『あきらめないで！ 職場のいじめNO!』のパンフレットに収録されている「職場におけるパワー・ハラスメント防止対策ガイドライン（案）」が紹介されています。

いじめ問題については、労働者がこのようなひどい状況に遭遇したという紹介や「悲劇の主人公」が同情の目で見られて終わっていることが多くあります。しかしそれでは問題は解決しません。私たちが今必要としているのは泣き寝入りをしないうためにはどうしたらいいか、どのようにしたら解決できるかです。

このパンフレットには全国各地のユニオンが相談を受けた28の事例紹介と団体交渉、訴訟、労働委員会、行政の相談機関などの活用による解決方法が載っています。

そして「事例から見えてきたこと」として「なぜいじめやいやがらせが職場で起きてきているのか。一言でいえば、労務管理能力の欠如ではないか」と指摘しています。「いわゆる『暇な管理職』がリストラされつくした結果、人間関係を調整したり、合理化をするならするで、トラブルを生じさせないような工夫をする能力が、経営側になくなっている。」とあります。

「職場環境の問題は人間関係の問題」ということが忘れられているというより否定されています。

「職場におけるパワー・ハラスメント防止対策ガイドライン（案）」には、「労働者が取り組むべき事項」として「（1）パワー・ハラスメント行為について認識を持ち、自らが行うことのないように注意する」「（2）パワー・ハラスメントを黙認あるいは助長する行為自体もパワー・ハラスメントであることを認識し、これらを行わないよう注意する」とあります。労働者はまず加害者にならないという自覚が必要です。

問い合わせ先として関西労働安全センターが載っていますが、翌日だけで30件の電話での問い合わせがあったということでした。

「パワー・ハラスメント行為について認識を持ち、自らが行うことのないように注意する」ということについては十分に気を付けなければなりません。

不特定の、他者の目を気にすることがない労働者を対象にした講演会などで、参加者に突然、「職場の上司の長所を上げることができる人は挙手してください」と問うと多くありません。「では同僚や部下の長所を上げることができる人」と問うても多くありません。「職場の上司

の短所を上げることができる人」と問うとさっと挙げります。「同僚や部下の短所」でもそうです。

皆このような人間関係のなかで仕事をしています。もし自分の上司や同僚・部下が参加者で、自分が上司や同僚・部下に該当したら同じように評価されているとは誰も捉えていません。

周囲の評価が届かない自分を自己評価するとみな「優秀」なのです。このような「優秀」な労働者集まっているのが現在の職場環境です。トラブルが起きないはずがありません。みなパワー・ハラスメント加害者予備軍です。

お互いに、長所のさらなる磨きと短所への克服の期待を込めた指摘の「他者評価」できる人間関係の構築を期待したいものです。

そうするとお互いに加害者にならずに安心して働き続けることができます。

3月28日の厚労省交渉で、私たちの側からは職場のいじめを防止する施策検討においては「これはダメ、あれはダメというネガティブな方向ではなく、こうしたら労使双方取り組めるというポジティブな方向」で進めようと提案しました。