

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議

「カウンターレポート」

【はじめに】

厚生労働省が主催した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」は2012年3月15日に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を発表した。

厚労省が初めて職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する提言を行ったということでマスコミにも大きく取り上げられた。

しかし、厚労省の取り組みは、長い間社会問題になっていたにもかかわらずあまりにも遅すぎた。

全国労働安全衛生センター連絡会議は、何年も前からなぜ厚労省が取組まないのか、早期に取り組みと質問と要求を繰り返し行ってきた。

実際には、いじめ・嫌がらせ問題を職場の問題として取り組むことに抵抗を示す企業も少なくない。それどころか明らかに脅迫行為にあたる言動を「当社の社風」と開き直る大企業もある。

このような現状の中で、今回取り組みの方向性が出されたことは評価したい。この後に円卓会議が「報告書」の活用方法や具体的取り組み対応を含めた「提言」を出すとのことである。

私たちは、それらをより豊富化させるために、「私たちのカウンターレポート」を作成した。

【いじめ・嫌がらせのない職場を“あたりまえ”とするために】

長い間、職場のいじめ・嫌がらせ行為で被害にあった労働者は、身を守るために退職したり、職場内の地位・職務、身分の違いや人間関係などから声を上げられずに泣き寝入りしてきた。そのため、職場の問題としてきちんと捉えられずに放置されてきた。

しかし最近では、被害を受けた労働者が少しずつ声を上げ、労働組合などで対応するケースが増えてきている。行政や労働組合、労働団体に寄せられる職場のいじめ・嫌がらせの相談件数は激増している。その一方、それぞれの相談窓口が問題解決の困難性をかかえて対応に追われる事態となっている。

いじめ・嫌がらせ問題の予防・防止そして解決においては、それが職場では決して許されない行為であり、職場で対策を取らなければならない課題であるということを常識とする必要がある。そのためにも職場のいじめ・嫌がらせ問題は決して個人的な問題ではなく、職場環境としての労働問題であり、とりわけ労働安全衛生の問題であることをまず確認しなければならない。

使用者は、職場でいじめ・嫌がらせ行為が発生した場合、加害者と被害者への対応だけでなく、その背景、当事者間の職場内での地位、職務、身分、人間関係などが影響していると受け止めて解決に向けた職場環境や職務内容の改善が必要になる。

労働安全衛生法第3条は「快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保する」と謳っている。

また労働契約法第5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等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とする」と謳っている。

いわゆる「使用者の安全配慮義務」である。労働者は安全で健康に働く権利がある、使用者は快適な労働環境を保障する責任がある。

同じ職場で働く者全員が、互いに気持ちよく働き、協力しあう関係を築くことを望んでいる。そのためにはいじめ・嫌がらせ行為が発生しないような、発生しても芽のうちに摘発して摘むことができるような快適な職場、それが“あたりまえ”と考える社会を望む。

【いじめ・嫌がらせ行為が発生する背景】

いじめ・嫌がらせ問題が顕在化した背景にはさまざまな職場状況の変化がある。とりわけ、雇用形態の多様化、職場の労使関係の変化、長時間労働の強制については、この問題に取り組むために、きちんと認識しておかなければならない。

現在の職場は、正社員の他に派遣社員や嘱託、有期雇用契約の労働者、パート・アルバイトなどの短時間労働者など様々な雇用形態の労働者が混在することが多くなっている。正社員以外の労働者は、企業にとってはコスト削減、景気や生産の調整要員という扱いであり、共に協力し合って働くという意識は育ちにくい。さらに身分の違いによる差別的待遇は不平・不満などを生み出し、いじめ・嫌がらせが起りやすい要因となっている。

また、個々人の仕事が専門化し、職場内での共同作業が減少していることも影響している。

例えばIT技術の発展に伴い、業務連絡にメールを使用し、労働者同士が顔を合わせて会話する機会がほとんどないところもある。これらのことから、社内のコミュニケーションが希薄化し、スムーズな関係が築けないということが起こっている。

企業全体の人的余裕がない中で、コミュニケーションをスムーズにさせる、人間関係の問題を調整・解決する、問題を発生しにくくする人事を行うような調整機能を持っていない職場が増えている。

不況のためぎりぎりの人員の中で過重な業務を遂行したり、成果主義が導入されて労働者同士が熾烈に競い合わなければならない現状もある。管理監督者も自分の仕事をこなすのが精いっぱい、部下など人間関係問題を解決する時間的余裕やスキルアップ習得の機会がない。人事・労務管理機能を本社などで一括管理したり「外注化」している企業もある。

その結果として労務管理能力が低い、つまりは問題解決能力がない企業があまりにも多くなっている。

そして何より問題なのは長時間労働である。

上限のない長時間労働を可能にする「ザル法」の労働基準法36条のために労働者は無制限の労働を強いられている。その結果、労働者は心身を休息させる、疲労を回復させる時間的ゆとりがなく恒常的にストレスが蓄積している。このようななかではミスが続発したり、ささいなことで人間関係が壊れたり、職場全体に大きな問題を発生させたりしている。

体調不良者に陥る労働者や休職者が続出し、時には周囲の者の支援を得られずに自ら命を絶つ者さえ現れる。残された労働者の業務量はさらに増えることになる。

労働者のストレスのはけ口は、職場における弱い立場の者に向けられる。そして子会社や顧客、サービス業に従事する労働者、行政窓口担当者に向けられる。労働者が労働者をいじめている現実がある。これらに従事する労働者の健康管理が切実になっている。

加えて、労働組合運動の低迷も職場の問題を解決できない一つの要因となっている。

【取り組みの意義】

いじめ・嫌がらせ行為は様々な弊害をもたらす。

例えば仕事を過重に課すような行為は、業務への妨害である。

反対に仕事を取り上げたり、侮辱・屈辱的な言動によって仕事への意欲を削いだりする行為は、労働者の自己実現・仕事の達成感を喪失させ、労働能力を低下させる。自己を評価・肯定できなくなってメンタル不調に陥ることもある。そのため休業を余儀なくされれば、企業と職場の損失となる。

被害者は、精神的な不調に陥り、回復困難なダメージを受けて何年もその影響が消えない人も少なくない。

直接にいじめ・嫌がらせ行為の被害を受けなくても、そのような行為を目撃しながら放置した場合は、労働者間の職場内での信頼関係が失われ、労働意欲が低下して業務の遂行が妨げられたりするなど職場環境の悪化が進む。その被害は企業と職場組織全体に及ぶことになる。

加害者自身も行った行為への調査・追及が明らかになれば、これまで築いた信頼や地位、業績を喪失することにもなりかねない。

さらに、いじめ・嫌がらせ行為に事業主がきちんとした対応を取れなくて問題が拡大したりすると企業としての社会的地位も失うことになる。

このように、いじめ・嫌がらせ行為を放置することは被害者にも、加害者にも、企業にも甚大な被害を被ることになる。

反対に、いじめ・嫌がらせ行為が起らない、起きてもみんなで芽のうちに摘むような職場は人間関係も良好で業務がスムーズに遂行され、個人個人が持てる能力を十分に発揮

できる。

企業が率先して予防・防止に取り組むことは労働者の安心感を増幅させ、業績の向上、発展にもつながる。

このようなことを踏まえれば、職場からいじめ・嫌がらせ行為をなくし、快適な職場環境を作り上げることは企業はもちろん、労働者、労働組合の重要な課題であることは明らかである。

【定義】

「いじめ・嫌がらせ」と「パワー・ハラスメント」の違いや表現については、さまざまな議論がある。

一方で既に「パワー・ハラスメント」という言葉が、厳密性を欠くとはいえ広く世間で労働者が職場で被る迷惑行為全般を指している現状もある。そこで、以下の具体的な取り組みに向けた提案において、表現を「パワー・ハラスメント」とする。

「パワー・ハラスメント」とは・・・「職務上の権限や上下関係、職場における人間関係、専門的知識の有無などの力関係を利用し、業務や指導などの適正な範囲を超えて行われる強制や嫌がらせなどの迷惑行為を言う。したがって、上司から部下への行為に限らず、同僚間や部下から上司に行われる場合や、所属組織以外の上部組織、顧客等の取引先関係者等から行われる場合もある。

パワー・ハラスメントとなり得る行為には以下のようなものがある。

① 暴力行為や激しい言葉の暴力を浴びせる。

- ・ 机を叩く・蹴る、書類を投げつける、扉などを叩きつけるなどの威嚇行為
- ・ 「こんなこともできないのか」「役立たず」「馬鹿」など罵り
- ・ 必要以上に大声で命令・叱責したり、大勢の前での見せしめ行為
- ・ 行為に不相応な長時間の叱責
- ・ 容姿や人格を否定する発言を繰り返す
- ・ 社内に業務と関係のない私的な情報などについてのうわさや誹謗・中傷を流す等

② 業務に反する行為や個人的な考えなどの強要

- ・ 違法行為・脱法行為の強制
- ・ 社会通念に反する行為の指示
- ・ 会社の方針や業務に反する行為や考え方の指示
- ・ 必要のない業務や残業・休日出勤の強要
- ・ 私的な用事を命じたり、本来業務と関係のない雑務をさせる
- ・ 飲み会や親睦行事などへの強制的な参加や飲酒の強要 等

③ 業務を妨害する行為

- ・ 仕事を与えない、隔離された部屋や見せしめ的な場所での勤務を命じる

- ・ 本来の職務以外の仕事の指示
- ・ 意味のない仕事の強制
- ・ 仕事上必要な情報を与えない、必要な打ち合わせに参加させない
- ・ 具体的な理由を示さずに仕事のやり直しを何度も命じる
- ・ 仕事の指示を何度も変更する
- ・ 職場の他の労働者・同僚からの支援を禁じ、孤立させるように仕向ける 等

【事業主の責務】

パワー・ハラスメントをなくすには、まず組織のトップが明確にそれら行為を禁止し、無くすことを表明し、かつ周知徹底し、実行しなければならない。使用者が職場の安全配慮のひとつとして取り組むことは責務である。

使用者が、困難な問題にも自らの努力で解決することは労働者の信頼を獲得する。反対に安易に外部の紛争解決機関に依存すると不信感は増大する。

【具体的取り組み】

パワー・ハラスメントのない良好な職場環境を維持すること、また問題が生じた場合にこれを適切に解決することは事業主の義務としたうえで、以下の措置を講じること。

- (1) 事業主は、快適な職場環境の確保・維持のためにパワー・ハラスメントを禁止・防止する方針を明確化し、労働者に周知する。
- (2) 事業主は、就業規則や職場における規律等を定めた文書にパワー・ハラスメント行為を禁止することを明記し、周知・徹底する。
- (3) 事業主は、管理職、労働安全衛生を管理・監督する責任者、各部署の責任者および労働者にパワー・ハラスメントを防止するための研修・講習等を実施する。その際に、どのような行為がパワー・ハラスメントとなり得るか、パワーハラスメントを発見した場合や被害を受けた場合の対応についても周知する。
- (4) パワー・ハラスメントについての相談窓口を設け、労働者に周知する。相談窓口担当者は、パワー・ハラスメントについて十分な知識を持った者が当たり、相談内容については人権に配慮して対応する。
- (5) パワー・ハラスメントについて調査・判断する担当部署を社内に設け、パワー・ハラスメント被害の訴えがあった場合、事実について迅速に調査・確認する。調査に当たる者は利害関係者以外の者とし、速やかに事実関係を確認する。調査では、人権に配慮し、被害者が希望すれば付添者などの同伴を認める。必要があれば、本人の同意を得て、主治医や産業医の意見などを求める。
- (6) パワー・ハラスメントの事実を確認した場合、迅速に対応し、被害を受けた労働者の救済を図る。対応にあたっては、当事者の意見を聞く機会を設けて被害者に不利益にならないよう配慮し対応を決定する。また、パワー・ハラスメントを行った者に

- 対しては、必要な措置を取ると同時に、再度繰り返すことのないように教育する。
- (7) パワー・ハラスメントを訴えた者に対して報復的にさらなるハラスメントが行われることのないように防止措置をとり、不利な配置転換、人事的措置、解雇を行わない。
 - (8) パワー・ハラスメント被害の訴えがあれば、行為の認定の有無に関わらず、再発を防止するために必要な措置や職場改善などを行う。
 - (9) 以上の項目を実行するため、事業場でのパワー・ハラスメント問題について担当する部署を職場内に設ける。

【国、自治体に取り組むべきこと】

パワー・ハラスメントなどの行為は相当前から問題になっていたのであるが、取り組みが相当遅れることとなっている。これまでは被害を受けた個人、その周りの家族、同僚、上司、労働組合、支援団体、あるいは一部の企業などが手探りで解決を図ってきた。

この状況を解決に導くには、「これら行為をなくす」との国の明快な方針が必要である。すでにベルギーやフランスなど、法令化によって防止を試み成功している国があり、それは日本でも可能であると考える。

解決に導くためには具体的に以下の取り組みが必要である。

1. 今回の「提言」を踏まえ、事業主、労働者が取り組めるように、「パワー・ハラスメント防止ガイドライン」を早急に作成すること。
2. 専門検討委員会を参集し、パワー・ハラスメント行為の防止について労働安全衛生法をはじめとする労働諸法規の改正の可能性について検討すること。
3. 国の施策のみならず、各自治体が地域の現状に合わせた対策を労使団体とともに講じること。

【労働組合に取り組むべきこと】

職場で労働組合の力が不足していることが、問題の発生はもとより、対応が不十分となり、被害者の泣き寝入り、行政機関等への相談激増という結果として表れている。

以下の取り組みが必要である。

1. ナショナルセンター、産別、単組の各レベルにおいて、パワーハラスメントをなくすための運動方針を確立すること。
2. 相談体制を企業任せにすることなく、労働組合独自の窓口を設置すること。

使用者には安全配慮義務がある。しかしそれを監視し、問題点を指摘したり、解決の解決方法を提案したり、助言するのは労働組合の任務である。労働組合はその任務を果たさなければならない。

【おわりに】

先日、全国労働安全衛生センターは、「メンタル労災・いじめ電話相談」を開催した。全国11か所で240件もの相談が寄せられた。その多くがいじめ・嫌がらせに関するものであった。すでに精神疾患を抱えている労働者や家族からの相談も少なくなかった。相談内容は、いわゆる「人間関係のトラブル」、「どっちもどっち」のようなものではなく、きわめて深刻なものである。企業規模、産業、労働組合の有無などに特異なことはなく、さまざまな職場で「人間関係破壊」が生じていると実感できる。

一日も早く、国、自治体、企業、そして労働組合が、それぞれの力を発揮して働きやすい職場を作ることを期待したい。

東日本大震災・原発事故以来、「絆」という言葉が流行している。多くの人たちが、犠牲者を悼み、被災した人たちの幸せを願っている。

私たち人間は、実は非常に弱い動物である。それでも地球上でここまで生存してこられたのは、自分と同じように他人のことを気遣い、助け合う能力があったからではないか。

パワー・ハラスメントなどという言葉がなくなるような人間関係、職場を築くことは、それほど難しい課題ではないはずである。

2012年3月15日

全国労働安全衛生センター連絡会議

メンタルヘルス・ハラスメント対策局

(横浜市鶴見区豊岡町20-9 サンコーポ豊岡505)

いじめメンタルヘルス労働者支援センター

(東京都新宿区三栄町6 小椋ビル402)