

2011年11月15日

厚生労働大臣 小宮山 洋子 様

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)
事務局 川本 浩之

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 小棕ビル 402)
代表 千葉 茂

意見並びに要請書

貴職の日ごろのご活躍に敬意を表します。

現在、職場のいじめ・嫌がらせ問題が職場で労働安全衛生の極めて重大な課題になっていることは言うまでもありません。その対策のために今般「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が開催される運びになったことを歓迎するとともに大きな期待を持っています。

私たち、「全国労働安全衛生センター連絡会議」(全国安全センター)に参加する各地の安全センターなどや「いじめ メンタルヘルス労働者支援センター」(IMC)は、長期にわたっていじめ・嫌がらせ問題についての相談を日常活動の一環として取り組んでいます。そして「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」(CUNN)に参加する全国のユニオン・労働組合などとも協力しながら、使用者との交渉や、職場復帰や労災補償などへの対処を行っています。

そこでの経験を踏まえ、下記のような意見とともに要請をします。

- 1、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」は7月8日に第1回が開始され、その後は非公開の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ」に議論が委ねられています。

私たちは、非公開のために厚生労働省のホームページで、しかも議事要旨を通じてしか議論の内容を知ることはできません。ホームページに掲載されている資料は、判例や第三者機関による結果報告と外国の資料の紹介が中心になっています。しかし、「ワーキ

ンググループ」での議論は、労働現場での職場いじめ・嫌がらせの実態を踏まえて行われてこそ、実り多いものになるのではないのでしょうか。

そもそも、裁判は職場のいじめ・嫌がらせの金銭的賠償を求める唯一の機会ですが、再発防止のために、何が問題で、何をなすべきかといったことを見いだす助けにはならず、逆に真実を明らかにすることを困難にするといっても過言ではありません。判決は、一方が真実であると認められれば、他方が誤りとなってしまう、矮小化された敵対的な視点に基づいて下されます。この二つの視点を主張する弁護士は、職場の実情を熟知した専門家ではなく、原告・被告の主張する様々な事実を法律用語に変換する者に過ぎず、そうした主張に基づく法的な枠組み、立証の優劣で裁判官が勝ち負けの判断を下しています。その意味で、判決は二重・三重にバイアスのかかったものにならざるをえません。こうした判決を検討して、どれだけ職場のいじめ・嫌がらせの実態に迫れるのでしょうか。

労働者が解決のために提訴を決意するには、時間的、経済的な問題だけでなく、さらなる心的負担などの困難が伴います。提訴は「恵まれた」少数の労働者しか遂行することができません。その意味では、裁判に登場できない多くの、より深刻ないじめ・嫌がらせ事件の被害者の存在を等閑視するものといえます。裁判に現れた事件は、氷山の一角に過ぎないのです。加えて、判決は、事件を強制的に「終了」させますが、「解決」するわけではありません。「終了」と「解決」は違います。裁判でたとえ被告が勝訴したとしても、多くの場合、被害者の心の傷は癒えず、加害者は納得するのではなく、不承不承判決に従うだけであり、反省するわけではありません。判決によって、荒廃した職場の人間関係を再構築することはほとんど不可能といつてよいでしょう。判例は労使紛争の解決の失敗例です。

「円卓会議」の議論において、職場のいじめ・嫌がらせの発生およびその再発防止に向けて、何が問題であり、何をなすべきかといったことを発見しようとするのであれば、判例等を重視するのではなく、職場の実態調査を行い、労働現場の声を収集するのなければなりません。

2、去る10月1日と2日に「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」は「全国交流集会」を開催しました。そこでは「いじめ・いやがらせ」の分科会も持たれました。その中で出されたいじめにあった当該の報告を紹介します。

ある労働者は、作業場の職場で現場の上司から殴られたり、言葉の暴力を受け続けて体調を崩し、休職をしました。復職後も同じようなことが繰り返され、車で体当たりされたりもしました。加害者からは「自分の身を守れない方が悪い」と居直られました。

なぜ当該は我慢したのでしょうか。当初は自分が悪いからそうされると受け止めていたといいます。その後は、会社に訴えたら自分が辞めざるを得なくなる、現在のような就職難の時に仕事がなくなると困ると我慢を続けました。同僚に相談すると「俺もヤバくなる」と言われたといいます。

その後、我慢ができなくなって地域のユニオンを探して相談し、団体交渉を開催して条件和解に至りました。今は元気を取り戻しつつあります。

労働者は、いじめにあっても声を上げることがいいかどうかで迷い、上げない場合もたくさんあります。否、声を上げないことの方が、圧倒的に多いとってよいでしょう。いじめに遭うこと自体が自己の責任だと考えたり、沈黙することが自分を守ることだと判断するのです。

もう一人の例です。

上司から仲間はずれにされていじめが続いているが、いじめを証明するのは難しいがどうしたらいいかという質問が、集会に参加した当該から出されました。周囲の同僚は同情しても証言してくれません。

いじめはいつの間にか始まっていて、当該が気付いた時には既にいじめの構造が出来上がっています。このような場合は“証拠”を集めることは難しくなります。

第三者機関に相談しても証拠が不十分だと対応が困難で、結果的に門前払いにされる場合もたくさんあります。

私たちの相談活動においても、当該がいじめの証拠を集められないために、闘いを断念することを説得することが少なくありません。それに加え、当該が深刻な精神的な打撃を受けているために、闘いの当事者として登場することが却って精神疾患の悪化を招くため、あるいは精神的な状況から闘うこと自体不可能だと判断して、闘わないように説得することも少なくありません。

当該にとっては、まさに泣き寝入りです。

そしてこのようないじめを、積極的に会社が主導し、あるいは黙認することによって「問題社員」を排除しようとするための、ある意味で間接的退職勧奨の手段として容認している例も枚挙にいとまがありません。

判例や第三者機関の事例は、当事者の精神的な抑圧状況が相対的に弱いがため声を上げることのできた、且ついじめの証拠を集めることのできた希有なケース、まさに職場のいじめ・嫌がらせの氷山の一角というべきものです。

「円卓会議」はこのような状況があるということを踏まえたうえで職場のいじめ・嫌がらせの具体例を検証しなければ実態がつかめません。

3、馬が合わないといった個人的な事情から発生したと思われる事案も、底流には雇用問題や処遇・制度問題などの構造的問題が潜んでいます。

職場のいじめ・嫌がらせを根絶するためには、根本的には、そうした構造的な問題をなくすことが必要ですが、個別企業で一朝一夕に行えることは限界があります。しかし、限界があるからといって、いじめをなくす努力を行わないというエクスキューズは、精神障害を発症し働けなくなった被害者の悲惨な状況からのみではなく、企業経営上からいっても許されない状況になっているといえるでしょう。

一旦、いじめが発生し、それが黙認されるようになると、そうした職場の荒廃を奇貨として加害者は次から次へと被害者を作り出します。いじめによって職場の人間関係が解体すれば、多くの労働者は仕事に集中できず、生産性を上げることも不可能になります。一度、崩壊した人間関係を再構築することは、きわめて困難かほとんど不可能です。それだからこそ、いじめ・嫌がらせ対策は、事後処理ではなく、問題を起こさせないための予防対策と、起きない職場環境作りの防止対策が重要になるのです。これは使用者の責務です。

使用者は、まずどのようないじめ・嫌がらせも絶対に容認しないという意思を表明することが必要です。いじめ・嫌がらせを行わない／行わせないという会社の方針に背く社員は、たとえ馬鹿でも斬るという決意を表明し、実行することです。いじめの「文化」は、子供の世界に始まり、学校・会社や社会のなかに深く根付いているからです。

今の若者の就職したい会社は、必ずしも給与の高い会社ではなく、むしろ人間関係のよい職場、働きやすい職場だといわれているようです。一日の3分の1以上を生活する職場が、明るく、自由闊達で、気がおけず、楽しいものであることを望まない者はいないと思われまます。しかし問題が発生した場合でも会社が初期の段階から真摯に取り組めば、被害者の心の傷は深刻なものとならず、職場の人間関係の荒廃を防ぐことは不可能ではありません。そして何よりも、解決の経験は会社の財産になり、労働者は安心して働き続けることができるようになります。そのことを実感したら労働者は積極的に取り組まないはずがありません。

すでにこのような対策を推進しての成功例は、ILOや日本の人事管理研究会の中などで報告されています。

いじめ・嫌がらせ問題として、最初に禁止・義務事項を羅列する対策は労働者を委縮させ、ぎすぎすとした人間関係をもたらし、逆に職場環境を悪化させてしまつて防止にはつながりません。

「円卓会議」は、いじめをなくすためには、何をしてはいけないかという観点からではなく、何をなすべきかという観点から議論を行い、「報告書」には取り組んで成功した例示などを盛りこむことを要請します。

4、7月8日に開催された第1回「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」は公開されました。しかしその後開催された「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ」は非公開で議論が行われています。

いじめ・嫌がらせ問題に対策が必要であるという要請が労働者側だけでなく使用者側からもあったと聞きます。

なぜ「円卓会議ワーキンググループ」の論議を毎回非公開にするのでしょうか。

厚労省は個人情報保護を理由にしています。だとしたら保護が必要な回だけそうすればいいのです。非公開にする理由には説得力がありません。

「人間至る所青山あり」ではありませんが、価値観の全く同じ人間はいないのでから、人間あるところに「争い」があるのは必然です。だからといって、それがいじめに発展するとは限りません。多くの場合は、話し合いによって解決されています。非対称的な関係の下において、「争い」はいじめに発展します。「争い」がいじめに発展する、その芽をいかに摘むかが問題なのであって、それゆえにこそ、いじめ・嫌がらせ対策は難しい問題です。だからこそ公開にし、経験者、取り組んでいる団体等から広く意見・提案を受けて議論をする必要があります。

いじめ・嫌がらせの被害者は労働者＝被害者・加害者であり、会社でもあります。

いじめ・嫌がらせ問題解決に向けて労働者、使用者ともに積極的に取り組む意欲を湧き起こさせる「報告書」にするためにも、公開を要求します。

以 上