

2012年3月14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 小椋ビル402)
代表 千葉 茂

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議への 意見書

私たちは、2012年1月31日に発表された「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報告」(以下、「WG 報告」という)に対して以下のように意見を述べます。

記

1、 全国労働安全衛生センター連絡会議は、何年も前からどうして厚労省は「職場のいじめ・嫌がらせ問題」に取り組まないのかと、いじめ防止対策の「ガイドライン」制定要求と合わせて質問してきた。

当初は「回答する部署がない」と平気で答えていた。

厚労省安全衛生部局も参加した検討会の調査報告書の中でも、企業からの第1要望として「行政にいじめの定義づけをしてほしい」という意見が出されていた。そのことを交渉の席で質問すると、厚労省は「参加したが当方が検討を依頼したわけではない」などとうそぶいた。

2012年1月31日に「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報告」(以下、「WG 報告」という)が発表されたが、対応があまりにも遅すぎたことを改めて批判しておく。

あわせて、「ガイドライン」を策定するための作業を早急に行うことを要求する。

2、「WG 報告」は、使用者側が「取り組みやすい内容」にするために、実態の深刻さをオ

ブラートで包んだような中途半端な表現や内容になっていることは否めない。

最もわかりやすい問題点は、WG 報告の、2 (2)「職場のパワーハラスメントの種類」とその解説に如実に表れている。④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）、⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）、⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）について、「業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられる。こうした行為について、何が『業務の適正な範囲を超える』かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましい」としている。

いったいどの業種や企業文化によって、「業務上明らかに不要なことを強制」することが許されるのか？「私的なことに過度に立ち入ること」は継続的でなければよいのか？

つまり、具体的な取組について各業種団体や企業で議論されることはむしろ勧められることであるが、軸となる考え方はきちんと提起すべきである。

以 上