

職場のいじめにあつたら

- ・あいさつをしても返してもらえない、電話の内容を伝えてもらえない、必要な情報を教えてもらえない。
- ・本来の分担とは異なる雑用や極端に過大な事務を1人だけ強制された。
- ・仲間外れにされていることを上司に訴えたら、「コミュニケーションが苦手なあなたはいじめられて当然」と無視された。
- ・ある日、直属の上司が部下に向かって「お前ら潰してやる」と宣言。以後特定の社員が優遇される一方、ある者は数人分にあたる過大な仕事を命じられ、ある者は逆に、仕事を取り上げられてしまった。

◆ 基本のきほん

◎職場のいじめというと、これまで「本人がいじめられやすい性格だから仕方がない」とか、「当人同士で何とかしろ」などと言われ、会社の問題というより、あくまでも個人的な問題と考える傾向にありました。しかし、近年は職場環境の変化などにより、いじめが増加し、その程度もひどくなっているように見受けられます。個人の問題というだけでは片付けられない状況になっていると言えるでしょう。

◎こうした最近の職場のいじめは、大きく分けると次の2つの類型になると考えられます。

①ストレス解消などを目的としたいじめ

業績不振などが原因となって、職場の中には過剰なストレスがたまり、人間関係のもつれも多くなっています。そのため、性格的に弱いとみなされた人、後ろ盾のない人、孤立しがちな人、コミュニケーションが苦手な人などが、周囲の人たちから自然発的にいじめの対象とされ、いわゆるスケープゴートになってしまう場合があります。

能力のある部下が高い評価を得られないよう、業務の完成直前に配置換えをしたり、稟議書の中にミスを見つけたのに、本人には故意にそれを告げず、上司の前で恥をかかせるなど、特定の人間が(主に上司)特定の人間(主に部下)をいびりぬく場合もあります。

また、上司や同僚と性格的に合わず、意見の食い違いなどがどんどんエスカレートしていくうち、職場の少数派として仲間外れの状況に追い込まれてしまう場合もあります。

②リストラ手段としてのいじめ

会社の方針に異を唱えたので、会社としては解雇したいが合理的な理由が見つからない、業績不振で退職勧奨したが、本人が承諾しないといった場合、仲間外れにする、雑用をさせるなど精神的に追いつめて、自発的に退職するよう仕向けることがあります。かなり意図的な会社ぐるみのいじめと言えます。

なお、労働組合に加入したことや、組合員であることを理由とした会社ぐるみのいじめの場合は、労働組合に対する不当労働行為となる可能性があります(労働組合法第7条1号)(ノウハウ集No.38参照)。

◎どの類型にしても、悪質ないじめは人格権の侵害となり、違法行為にあたります。また、そのことを関係者がきちんと理解することが、問題解決の前提となります。

しかし、いじめはさまざまな状況が考えられ、違法かどうかの判断は一概には下せません。一般的には、社会通念に照らして判断することになります。

◎ただ、会社の業務命令や措置がいじめと思われる場合、違法かどうかの判断は、次のような点がポイントとなるでしょう。

①業務上の必要性に基づいていないこと。

②一見必要性があるように見えるが、退職強要や組合活動の妨害など、社会的に見て不当な動機・目的に基づいていること。

③業務命令等の内容が、労働者に対し、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を与えること。

パワーハラスメントだと思われる場合は、ノウハウ集No.40-1をご参照ください。

◎会社の業務命令や措置がいじめで、精神的な苦痛から疾病、特に精神的疾患になった場合、労働災害の認定基準に当てはまれば、労働災害として、労災保険による給付が受けられます。(ノウハウ集No.33参照)

◆ 確かめましょう

□あなたをいじめているのは誰ですか。

①上司や同僚のいじめで、会社の意図は感じられない。

②会社ぐるみのいじめである。

□いじめの他に、何か不利益なことがありましたか。

①給料を下げられた。→No.11

②配転させられた。→No.22

③有給休暇をもらえない。→No.17

④退職を示唆させられた。→No.29

こうした不利益がある場合は、この労働問題対処ノウハウ集の別のシートをご覧になって、それぞれの対処法を参考することができます。

◆ こんな対処法があります！

①いじめの内容を記録

いじめの内容について、いじめの加害者、発生日時、具体的なやり取り、周囲の状況などを記録しておきます。その他、会社や上司の対応についても記録しておくと良いでしょう。必要ならば、録音しておきます。

②上司や同僚のいじめの場合

実際には、法的な手段がとりづらい場合も多いと思われます。仕事と割り切り相手が何を言っても取り合わない、人間関係を改善できる可能性があるなら努力してみる、相手に弱みを握られるようなミスをしない、などの対処法で様子を見るしかないこともあるでしょう。

次のような方法が有効な場合もあります。

●相手方にはっきり、「あなたのやっていることはいじめだ、やめてほしい」と言って、いじめを公然化することがいじめの抑止力になる場合があります。

●責任をとれる立場の上司に相談し、職場環境の改善や配置転換が可能か、冷静に話し合ってみることが解決につながる場合があります。会社としても、人間関係の悪化で仕事に支障が出るのは、望まないはずです。

●厚生労働省「パワーハラスメント指針」では、事業主はハラスメントについて雇用管理上必要な措置を取ることを義務付けており、相談があった場合は、適切に対応することとされています。社内の相談窓口に相談して、対応を求める方法もあります。

③会社ぐるみのいじめの場合

会社を辞めて欲しいためにいじめをしてくる場合、ともかく、納得しないままに退職願を出さないことです。退職願を出すと、後で退職の無効を争うのは大変困難になります。また、いじめや退職強要をやめるよう内容証明郵便などで通知することもできます。弁護士に依頼して通知した方が効果的な場合もあります。

その上で、労働組合に相談し、会社に対して団体交渉を行う、裁判所の利用を考える、退職もやむを得ないと考え

ワンポイントチェック

いじめに関する裁判例としては、次のようなものがあります。

1 職場における自由な人間関係を形成する自由

●会社が職場の内外で、労働者の行動を継続的に監視し、他の従業員に接触・交際しないように働きかけるなどした事案について、労働者には「職場における自由な人間関係を形成する自由」があると判示した。
(最高裁判決平7.9.5労判680号)

2 故なく肉体的、精神的苦痛を与えて人格権を侵害する行為

●国労マーク入りのベルトを着用して就労していた組合員に対し、本来業務を外して用便に行くことも容易に認めず、手を休めると怒鳴るなどして、就業規則全文の書き写しをさせたことは、合理的教育意義のないところで見せしめをかねた懲戒目的からなされたものと考えられ、「故なく肉体的、精神的苦痛を与えてその人格権を侵害するもの」と判示した。
(最高裁判決平8.2.23労判690号)

3 いじめが原因の精神疾患について、労災認定がされた例

●横浜市内の健康食品製造販売会社が、転籍を拒否した従業員2人を他の従業員から隔離し、仕事を与えず、数か月にわたって読書のみを命じたために、2人はうつ病になったとし、平成15年8月、労働基準監督署は2人の申請に基づき、労災の認定を行った。