

全国労働安全衛生センター連絡会議メンタルヘルス・パワーハラスメント対策局

連絡先 神奈川労災職業病センター 川本浩之 横浜市鶴見区豊岡町 20-9 サンコーポ豊岡 505

電話 045-573-4289 F A X 045-575-1948 メール [kawamoto0328@gmail.com](mailto:kawamoto0328@gmail.com)

日夜のご活躍に心から敬意を表します。下記のとおり「職場のいじめパワハラほっとライン」を開催します。よろしく願いいたします。

## **パワハラ防止法成立！パワハラ禁止ILO条約制定！**

**9月10日は世界自殺予防デーです。**

**あきらめないで、まずはご相談を！**

**職場のいじめ・パワハラほっとライン**

**〈東京・名古屋・神戸で無料電話相談〉**

主催：全国安全センターメンタルヘルス・パワーハラスメント対策局

協力：コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク

### **パワハラをなくすには？**

職場改善、被害者救済のポイントを、安全衛生団体、労働組合の専門スタッフらが解説。  
**メンタル労災の相談もどうぞ。**

## **9月7日（土）～8日（日）午前10時～午後6時**

東 京（東京労働安全衛生センター、神奈川労災職業病センター、下町ユニオン）

電話：03-3683-9765

名 古 屋（名古屋労災職業病研究会、名古屋ふれあいユニオン）

電話：052-837-7420

神 戸（ひょうご労働安全衛生センター、関西労働者安全センター、ひょうごユニオン）

電話：078-382-2118

\*上記3つの電話番号では、日常的にパワハラやメンタルヘルスをはじめとする、労働安全衛生（労災職業病）の相談を受け付けています。

## ＜いじめ・パワーハラスメントをめぐるいくつかの誤解と私たちの見解＞

### 1 パワーハラスメントを禁止する法律はない

→十分なものではありませんが、パワハラを防止するための法律が制定されました。国際労働機関（ILO）のハラスメント禁止条約に日本政府も賛成しました。

5月に成立した改正労働施策総合推進法で、企業はパワハラ防止・解決などの対策を取ることが義務付けられました。どういうものがパワハラになるのか、どのような相談体制をとればよいのかなど、具体的なことは指針で定められます。指針は厚労省が原案を作り、労働政策審議会で議論されることになっています。

ILO条約ではパワハラを法律で罰則を設けて禁止することなどを求めています。日本の使用者側の経団連は棄権しましたが、日本政府と労働者側の連合は賛成しました。厚生労働省は、先日の私たちとの交渉で、充実した指針を作成することとあわせて、法的な検討を進めていきたいと、法改正に前向きな姿勢を示しています。

### 2 パワーハラスメントと業務指導の境目がないので定義は困難

→パワーハラスメントは、業務指導などではなく、むしろ暴力に近いものです。

「部下を強く叱ってはいけないのか?」、「つい感情的になってしまったが繰り返していないのだが・・・」。そのような言い訳や定義づけの議論をするのは日本国内の使用者側だけです。例えば ILO 条約の名称は「仕事の世界における暴力及びハラスメントの根絶に関する条約」というものです。その定義は、「単発的事象であるか繰り返されるかにかかわらず、身体的、精神的、性的又は経済的危害を目的とした、または危害を引き起こす若しくは可能性のある、一定の許容できない行為またはその慣行又はその行為」などと若干冗長ですが、明確に定めています。議論となったのは、同性愛などを法律で禁止する国が、LGBTなどの性的少数者を保護の対象として明記することに反発したり、顧客や求職者など、どこまで具体的に保護の対象を明記するかといったことでした。

40年以上にわたる学校のいじめ問題を振り返れば考えてみてもわかる通り、その定義づけや範囲を議論することが、問題の解決や防止につながることはあり得ません。被害者や関係者が声を上げたことに対して、使用者が真摯に対応する中からしか、何も始まらないのです。

### 3 権利意識と称して被害妄想的な人たちが騒いでいるだけだ。

→実は被害者の半数は誰にも相談せず、退職を余儀なくされている人もたくさんいます。

厚生労働省の委託調査（下記サイト参照）でも、パワハラを受けた時に「なにもしなかった」が40%、退職したが11%に上ります。つまり半分の人泣き寝入りさせられているのです。そして、パワハラの発生率は、業種や企業規模でもほとんど変わりません。労働局などの行政機関への相談件数も比率も、ずっと増加傾向にあります。残念ながら厚労省は、セクハラやパワハラの相談に対して、「適切に対応した」とするのみで、実際にどのぐらい「解決」したのか否かについて、統計を取ろうとすらしていません。どこでも誰でも起こり得る、そして解決が困難な状況が続いているのです。

マスコミの皆さん、情報提供、報道をよろしくお願いします。被害者のみなさん、泣き寝入りはやめましょう。兵庫では地元紙が取り上げてくださり、毎年50件余りの相談が寄せられてきました。

平成24年度 厚生労働省委託事業 職場のパワーハラスメントに関する 実態調査報告書（概要版）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t-att/2r9852000002qx99.pdf>

#### 4 パワーハラスメントは立証がむづかしい。

##### →証拠は自らつかむもの、ポイントは仲間づくりです

会社の相談制度があるとして、パワハラを訴えても、加害者側が否定することは少なくありません。陰湿ないじめのような場合は目撃者もおらず、事実そのものすら否定されることもあります。あなたの方に問題があるかのような言い方をされることすらあります。

可能であれば録音することは大変重要です。ただし一つの方法に過ぎないことは、注意しましょう。再生してみるとリアリティに欠いており、あまり役に立たないこともあるからです。それよりも重要なのは仲間です。同じように被害を受けている人や、そうではなくても、あなたのことを支えてくれる人、もっと情報や証拠を持っている人が必ずいます。あきらめずに協力を求めましょう。

#### 5 パワーハラスメントを原因とする精神疾患の労災認定は難しい

##### →毎年 100 件は労災認定されています

2018 年度（平成 30 年度）に精神障害で労災認定された 465 件のうち、「いじめ、いやがらせ又は暴行を受けた」が 69 件に上ります（下記のサイト参照）。いじめとまでは評価されなかった「上司とのトラブル」を原因とするものも 18 件でした。この 10 年あまりの間で数えるとゆうに 1000 件以上になります。また、いじめがあっても、もっと調査しやすい他の出来事（例えば長時間労働）を原因として、早期に労災認定されるものもあるので、実際の認定数はもっと多いでしょう。

平成 30 年度「過労死等の労災補償状況」別添資料 2 精神障害に関する事案の労災補償状況

<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000521999.pdf>