

モラルハラスメントの罭

ちがみ よういち
千頭 洋一

●U Aゼンセン神奈川県支部・常任

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント、スモークハラスメント等と、職場でも様々なハラスメントが指摘されるようになってきました。「モラルハラスメント」とは、フランスの精神科医、マリー＝フランス・イルゴイエヌ氏が提唱した造語です。これは、静かに、じわじわと、陰湿に行われる精神的ないじめ・嫌がらせです。「無視をする」、「わざと咳払いをする」、「見下すしぐさをする」、「否定する」等、周りからは些細なことのように見える行為でも、繰り返し行われることで、想像以上の精神的苦痛をもたらすことがあります。これにはハラスメントと判別しにくいものや、する側にもされる側にもその意識がほとんどないものも少なくありません。

これは、A労組の事例ですが、メンタルヘルス問題が深刻化してきたため、対策をとってきたら、その原因としてハラスメントが圧倒的に多いと判明しました。A労組は、従業員の98%が女性であるため、セクハラは極めて少ない状況でした。いわゆるパワハラは、部下から上司というケースも含め、いろいろな関係の中で発生していました。ただ、ほとんどが女性どうしのため、暴力や大声で怒鳴ったり、明らかに人格を踏みにじるような言動は、滅多にありません。A労組の職場で起こっていたハラスメントの大半は、モラルハラスメントだったわけです。

この現状をふまえ、A労組ではとてもきめ細

やかな取り組みを展開しました。その一例をご紹介します。29名の労組中央委員が関わって精査し、「マンガで学ぶ!!職場で起こるハラスメント」と題した、実際に職場で起こりやすい事例をもとにまとめた小冊子を配布しました。これは、加害者にならないための啓発も進める意図がありました。また、ハラスメント防止にはコミュニケーション能力向上が不可欠として、良好な人間関係構築のための啓発プログラムを導入し、運用しました。さらに、労組への相談、投書の事案への対応を含め、労使間での「苦情処理委員会」を月3回程度実施し、ハラスメント事案の具体的解決方法についての話し合いを、地道に継続しています。

A労組の真摯な取り組みをお聞きし、私たち労働組合役員はハラスメント対策として出来る事が多くあると思いました。産業別労働組合としても、組合員の心身の健康を守るためにも、行政への働きかけを含め、ハラスメントに関する啓発活動を強化していくべきでしょう。もうひとつ、実際にとても多いのが、顧客や取引先といった営業上で優位に立っている人たちからの攻撃です。昨今は顧客がモンスター化し、相手側の責任者等を執拗に責め続けるケースが増えています。こうした卑劣な行為を言い表す「〇〇ハラスメント」という言葉がありません。私たちも、この問題を直視し、法的規制への働きかけを含め、対策を講じていくべきだと思います。