

職場のいじめにあったら

- ・あいさつをしても返してもらえない、電話の伝言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。
- ・村八分を上司に訴えたら、「コミュニケーションが苦手なあなたなんかいじめられて当然」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、今までは「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」とか言われ、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つのタイプになると考えられます。

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下手な人などが、周囲の人たちから自然発生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、特定の間人間が(主に上司)特定の間人間(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村八分の状況に追い込まれてしまう場合もあります。

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、仲間はずれにする、雑用をさせるなど精神的に追い詰めて、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。

会社として公式、非公式の指示、命令がある場合は、責任の所在も比較的はっきりしています。

しかし、会社からは全く指示がない場合で、管理職が「会社の方針を察し」たり、同僚が「自分自身の保身に必要、あるいは会社の暗黙の了解を得た」と考えて行う場合があり、このタイプとの中間的なケースもあり得ます。

どのタイプにしても、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。

業務上の必要性に基づいていないこと。

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。

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。

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、労働災害として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可能となります。

◆ 確かめましょう

あなたをいじているのは誰ですか。

上司や同僚のいじめで会社の意図は感じられない。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。

給料を下げられた。 No.11

配転させられた。 No.22

有給休暇をもらえない。 No.17

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にすることができます。

◆ こんな対処法があります！

いじめの内容を記録

いじめがひどくなったら、いじめの加害者、内容、発生日時を記録します。その他、会社や上司の対応についても記録しておくとい良いでしょう。必要ならば、録音しておきます。

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。また、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。

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。弁護士に依頼して出すと、効果的な場合もあります。

その上で、労働組合に相談して交渉してもらい、裁判所の利用を考える、退職もやむを得ないと考えるなら、有利な条件になるよう交渉してみる、などの対処法をとることになるでしょう。また、県の労働センタ

ーに相談し、解決方法を探るアドバイスをもらうという方法もあります。

いじめ目的の業務命令や措置で精神疾患などに罹った場合、労災保険による給付が受けられるかどうか、労働基準監督署に相談すると良いでしょう。

裁判所を利用する

具体的な方法については、弁護士に相談した方が良いでしょう。主なものは次のとおりです。

いじめをやめさせる仮処分（差し止め請求）

机やロッカーを使用させないなど、一定の行為を強制するいじめの場合、その行為をやめさせるための仮処分を提起します。

また、仕事を与えない、役職や能力に全く見合わない単純労働をさせるといったいじめの場合、就労請求の仮処分も考えられます。

慰謝料請求

いじめという不法行為に基づく損害賠償を行うのも一つの方法です。

精神的に苦しい場合

カウンセラーなどの専門家のアドバイスを受けてみましょう。県かながわ労働センターで行っている「働く人のメンタルヘルス相談（予約制：045-633-6110(代)）」を利用することもできます。

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。（最高裁判決平成 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。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f4083/>

かながわ労働センター (045)633-6110(代) / 川崎支所 (044)833-3141(代) /

県央支所 (046)296-7311 / 湘南支所 (0463)22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町 1 - 4 〒231-8583

平成 26 年 11 月発行