

## 東京第二運輸所の管理者よ！ JR東海のすべての管理者よ！ パワーハラースメントをやめろ！

社

説

時系列等報告書を強要し、「なめていているのか」「書くまで許されない」は立派なパワーハラだ！

10月18日 東京新聞

上司の容赦ない暴言でうつ病になった労働者が自殺した。それを労災と認めた司法判断は、職場に横行するパワーハラへの警告だ。厳しい労働環境下で悩み苦しむ弱者を救いたい。実効策を急げ。

### パワーハラ労災

パワーハラースメントとは、職場での上下関係を背景にしたいじめや嫌がらせだ。度を越えた暴言や叱責も含まれるだろう。

今回のケースは「存在が目障り」

「お願いだから消えてくれ」「給料泥棒」といった上司の暴言を再三受けた社員がうつ病になり自殺した。

労働基準監督署が労災と認めなかったことに妻が訴訟を起こし、東京地裁が「人格までも否定する内容だった」などとして、パワーハラを主な原因として労災と認定した。

旧態依然と企業社会に残る悪弊に対する厳しい戒めと受け止めたい。

過酷なしごきといふべき言動であったり、鉄拳制裁などの暴力であったりするケースなどもある。

各都道府県などに設けられた相談窓口に寄せられた民事上の個別労働紛争は、確実に件数が増えている。そのうち「いじめ・嫌がらせ」の割合

### 人格つぶす暴言許すな

合についても、二〇〇三年度に7・4%だったのが、年ごとに上がり、昨年度は10・3%を占めた。パワーハラの実態を示す断面だろう。

労働者が弱い立場にある時代だ。民間給与は九年連続でダウンしている。残業代の不払い企業が過去最高

に達している。利益至上主義で人件費削減が命題となっている劣悪な労

一方、セクハラについては、事業主に對して、既に男女雇用均等法で対策を講ずべき義務規定が設けられている。パワーハラと違つのは「性的な言動」という点だけで、職場での限度を超えたいじめ・嫌がらせという根本的問題は同じである。

フランスやスウェーデンなどでは既に法整備がなされている。罰則を設けた国もある。日本でもパワーハラ規制の立法化を視野に入れた議論が必要だろう。

厚生労働省は従業員の問題

に関する指針を出している。心の異変に気付いたら、業務量を減らすなどの改善を図ることも盛り込まれている。しかし、パワーハラを横行を促す数字を見ても、これで十分とはとてもいえない。労働行政の担当者はおっと目配りをすべきだ。

自殺者が九年連続で三万人を超えた。うち約一万二千人が働く人であ