

# 多発するハラスメント相談―被害者救済を

被害者救済を基本とした加害者・企業の責任を問う法制化を

建設資材関連のT社で働くKさんが労働相談に訪れる。社長からのパワハラが続き、精神疾患を患い、入社数ヶ月で出勤できない状態となり、どうして良いか分からないという状況であった。

個人対応が困難であると考え、労働組合を紹介する。Kさんの状態は、相談に訪れた時点で、会社に出勤できなくなって数日が経っていた。10名程度の労働者が働くT社には就業規則がなかったため、労働組合が協議し、期間満了のない「休職扱い」を確認する。

労働組合が団体交渉で社長の「パワハラ」が原因であると告げると、経営状態から「会社解散」「誰も辞めさせない」など、信憑性に欠ける主張を続ける。しかし、その後、残業代未払いで訴訟をされ、他の社員には「退職通知書」を提示し辞めさせるなどの事実が判明する。更に職場の支援者からのメールで、社長がKさんを復職させてからいじめようと考えていることを知る。

傷病手当に加え、2割の賃金補償を要求するが、会社は拒否してくる。こうした会社の姿勢に闘争を強化しようとしたが、KさんにPTSD症状が現れ、休職後も病状が悪化し続けた。そのため治療を優先し、傷病手当との関連もあり、保険期間が1年を超えるまでの期間、会社とは小康状態を続けていく。

Kさんの病状は休職から6ヶ月を過ぎても悪化し続けた。そのため保険期間が1年を超えた時点で、解決を図る方向で取り組んだが、Kさんの病状が悪化し続けていることから治療を最優先することで、退職条件の協議で金銭解決を進め解決した。

Kさんの病状は結果的に休職から1年を過ぎた時点から回復に向かったが、当事者の病状により闘争方法も変化する。中小企業の経営者によるハラスメントの相談は多いが、労災認定率は3割前後である。現実には救済機能を果たす制度とはなっていない。

ハラスメントに対する被害者救済を基本とした加害者・企業の責任を問う立法化が必要である。