

《ヒアリング原稿》

私が、セクハラ被害にあったのは 2004 年です。2011 年の現在も心療内科へ通院しています。

退職後に労基署に行き相談しましたが、「セクハラ労災認定の難しさ」を担当職員の説明で知りました。働けない状態に追い込まれながらも認めてもらえない現状を目の当たりにしました。

セクハラは心理的負荷評価表で「Ⅱ」であること、「セクハラ」の事実だけでは労災認定は難しいという説明でした。

私が、上司からセクハラ被害を受けた時のショックは忘れられません。同時に「明日からどんなふうに接したらいいんだろう」と戸惑いました。ただちに声を上げることもできませんでした。生活があるからです。派遣社員という立場から、会社で、もめ事を起こすことで解雇されるのではないかという不安がありました。私がとった行動は、機嫌を損ねないように立居ふるまうことでした。相談できる同僚がいたので、同僚も二人きりにならないように気を配ってくれましたが、毎日、隙をみせないようにすることで身を守り、それがうまくいかなければ、次第に、「私に隙があったからだ」と自分を責めて行きました。私の変化に気づいた同僚が、心療内科に受診するようすすめてきました。被害を受けた半年後です。医師は男性で、セクハラの実事を伝えることに抵抗があり、今の体の状態を伝えるのが精いっぱいでした。

それからセクハラ行為は続き、思い通りにいかないことで「嫌がらせ」が始まりました。業務にも支障が出はじめ、私はやりがいを感じていた仕事ではありましたが、上司から距離を置くことで自分の身を守ろうと考え、それまでの部署を離れました。派遣元に初めて、相談をしたのもこの時期でしたが、何の対応もしてくれませんでした。加害者から距離を置くことで少しは精神的に楽になるのではないかと考えていましたが、内線で呼び出されたり、内線に出ないと私の席に来るなどの行為が続きました。次第に、特徴的な加害者の大きな足音を聞くだけで体が震え、ますます追い詰められていきました。派遣先の組合にも相談をしましたが「酒の席に付き合わされていたのも知っているし、アイツは女性関係で 2、3 度注意をされたこともある。」と理解を示しながらも何の対応もされませんでした。

その頃の私は、会社に向かい駐車場に車を停めても車から出ることができず、そのまま病院に行き点滴をし、会社に通勤することさえ困難になっていました。また、家計を支えていたので、家族に心配をかけないように朝出勤するように見せかけ、就業時間まで

デパートの駐車場に車を停め、車の中で体を休めていました。音楽が好きだった私が、音のない時間を求めています。テレビの音も耳に障り、部屋の照明も目に差し込み吐き気がしました。本を読むことさえもできなくなりました。仕事にもますます集中できなくなっていました。

そして、ある時帰宅をしてバックをあけるとナイフとロープが入っていました。夢の一部分のようにうっすらと店内でその商品をみていた記憶はありますが、バックを開けるまで買ったことに気づきませんでした。私は限界を感じ、セクハラをうけてから 2 年後に退職を決意しました。

セクハラ相談窓口が設置されたのは、私が退職する半年ほど前だったと記憶していますが、フリーダイヤルが記載されたカードが配られただけで何の説明もなく、自分のプライバシーがどこまで守られるのか不安で利用しようとは思いませんでした。

会社を辞めたことですべてが解決するわけではなく、男性との接触ができなくなってきました。買い物もままならず、売り場近くに駐車スペースに車をとめ、短時間で店を出られるようにしていました。店内の照明で目眩がしました。乖離・自傷行為・OD・摂食障害を経験しました。目を覚ますと腕がヒリヒリする。見ると切っている。目を覚ますと買った記憶のないコンビニ弁当のカラがあるという毎日でした。

セクハラによって退職を余儀なくされ、何とか生活を維持するために、週に 1 日程度の短時間の仕事をして安定剤なしでは働けず、帰宅すると極度の疲労感と目眩、激しい乗り物酔いのような状態になり倒れこみ、気がつくと 2、3 時間経過していたということも度々でした。

病院では、入院も検討していましたが、女性病棟がなく、あったとしても男性の看護師がいることから通院治療が続きました。生活保護をすすめられました。

平成 17 年に労災申請を行いましたが、請求人の疾病は業務上の事由によるものとは認められないとして棄却されました。棄却理由として、発症前おおむね 6 カ月間における恒常的な長時間労働など過重な労働実態は認められない。職場にはセクハラ相談窓口が設置され、請求人から相談はないまでも、その実績からシステムとして機能し支援できる体制であったものと判断され、加えて、同僚も上司の請求人に対する当該行為をたしなめる等行っていることから、出来事に伴う変化等は過重とみとめられない。という内容でした。

「発症前おおむね 6 カ月間」の出来事に限定し判断基準とされてしまったことで、発症後のセクハラやパワハラ、雇用主に相談したにもかかわらず対応してもえなかった事実はバツサリと切り捨てられています。退職に至るまでの経緯をみなければ、その実態を把握す

ることはできません。

また、同僚が加害者をたしなめた行為は、そこにセクハラがあった事実の証明にしかすぎず、棄却理由に挙げられたことに疑問を感じます。

そして申請にあたって、家族が呼ばれ私の成育歴についての聞き取りが行われたことに関して、なぜ、聞き取りが必要だったのでしょうか？私自身に原因があったことを探るのではなく、セクハラによって通院を余儀なくされ、働けなくなった現状をもって判断すべきであると考えます。

就労することもままならない中、労災も認定されず生活を維持することができない現状の中で焦り、「明日からどうやって生活していこう」という言葉が幾度も日記に残されています。

この事実を持っても労災が認定されないというのは、認定基準の根幹に問題があるのではないのでしょうか。セクハラは性暴力であるという認識、併せて、その出来事によってもたらす精神的ダメージの理解がなされ、認定基準の見直しがなされることを心から望みます。