

泣き寝入りはしないで！ セクハラを許すな！

私が現役時代で半世紀も前の職場の話です。そこは製造業でしたが女性が多い職場でした。いつも朝になると上役男性がやってきて、オペレーターである女性のお尻を「おはようー」と言いつつ次々と触っていました。今では到底許されないような行為が、かつての職場では「当たり前」や「冗談」とされていた時代がありました。

1979 国連で「女子差別撤廃条約」が採択され、日本も 1980 年に署名、さらに 1985 年に「男女雇用機会均等法」が成立し、2006 年によりやくセクハラ防止措置が企業の義務となりました。このように法律が整備され、違反すると企業名公表や法的責任（慰謝料・刑事罰）を負うことになりました。

ただ残念なことに、ライフサポートセンターにも時々セクハラ相談が寄せられることがあります。女性進出の必要性が叫ばれて久しいですが、それにもかかわらず、職場でのハラスメントに苦しんで泣き寝入りしている人も多いのではないのでしょうか。

もし皆さんの周りに悩んでいる方がおられたら、ぜひライフサポートセンター（相談無料・秘密厳守）を勧めてみてください。連携している弁護士（初回無料）を紹介することもできます。

相談員 H・M

困ったなあ？
上司だし…
誰に相談すればいいの？



「支えがあっても、孤独は消えない」——独居高齢者の現実と支援の限界

子どもが自立し、夫婦二人で静かに暮らす老後。だが、どちらかが先に亡くなれば、残された一人は孤独と向き合うことになる。地域の支援が届いても、心の寂しさまでは埋めきれない——そんな現実を訴える声が増えている。

「子どもは近くに住んでいるが、何もしてくれない」「わずかな年金では生活費も足りず、食べることに困っている」。80代から90代の高齢者から、こうした相談電話が寄せられる。配偶者を亡くして一人暮らしとなり、誰とも話さない日が続く。社会とのつながりを失う孤立高齢者が増えているのが現状かと思えます。

介護認定2級を受け、地域包括支援センターや社会福祉協議会、市役所福祉課などが訪問や支援を続けているケースもあるが、家庭訪問は、「様子を伺うだけで数分」で終わることが多く、十分な交流にはつながらない。そこでデイサービスを勧めても、「知っている人がいない」「話す人がいない」などと参加をためらう高齢者も少なくない。ある相談では、「どうしたらいいのでしょうか。今すぐ死にたいです」と涙ながらに訴える高齢者もいました。「施設入所を勧めても、年金が月8万円では入れない」との現実が立ちのどかります。「こ（こ）（自宅）で死ぬしかない」と語る言葉に、限界を感じ胸を痛めてしまいます。

高齢者の孤独は、経済的困窮だけでなく、社会との関係を築く力を失うことにも起因します。支援制度が整いつつある一方で、「人との関わりをどう保つか」「心の支えをどう作るか」という課題が残ります。支援現場では「社会情勢に順応できる柔軟さを持てるような支援が必要」と感じたりします。

少子高齢化が進む中、誰もが「ひとりになっても生きていける社会」をどう築くか——地域全体での取り組みが求められていると感じます。

相談員 M・S



退職代行業「モームリ」はどんなの？

最近の報道で退職代行業の「モームリ」の違法行為疑惑が問題となっていますが、ライフサポートセンターにも、「会社が辞めさせてくれないのかがどうしたらいいですか」というような相談も時々あります。あるいは、会社が深夜勤務への変更を言ってきたので、自分は勤められないと思い会社を辞めたいと申し出たら、今度は「懲戒解雇になるぞ」と言われたという相談もありました。セクハラの相談でも、上司に相談してもまじめに取り合ってくれない、適当な謝罪で終わりそうだな」など、労働組合がある職場でも同様な相談が来ています。

これらの相談は一部ですが、どこの職場にもあるような話であり、職場に相談できる人がいない、上司に相談しても真剣に考えてくれない、自分でどうしたらわからないという労働者は多くいるのだらうと思います。だから退職代行サービスという会社が生まれたのだらうと思います。本来労働者には「退職の自由」というのが法律でも決められているのですが、労使ともにそのことを理解していない、結局ものが言えない若い労働者が退職代行に頼るという現状があると思います。

相談を聞きながら、職場には様々な問題があるけれど、自己解決となっているのが多くの職場の現状ではないかと思えます。あなたの職場には労働組合がありますか？会社にあるセクハラ・パワハラの相談窓口相談しましたか？労基署に相談に行きましたか？など具体的な対応の話をします。会社を辞めるくらいの覚悟があるのであれば、労働審判など裁判に訴えることもできますよと話をすることもあります。

一方で話を聞いていると、相談者に何らかの問題があるようにも見えます。相談は何でもそうですが、一方からの見方では判断を間違えることもあります。相談者は自分にとって都合の悪いことは

職場で問題が起こったら

職場でのパワハラ・セクハラ



上司や仲間に相談



労働組合に相談



労働基準監督署に相談



弁護士相談⇒労働審判



言いたがりません。相談者の話の内容におかしなこともあり、あまり鵜呑みにしたりすることがないように注意しています。

労働者は働くにあたって様々な法律、ルールで守られています。労働基準法などで賃金や労働条件、雇用均等法ではパワハラはセクハラ防止のための法律が作られるなどしています。問題はそれが絵に描いた餅にならないよう活用することが必要だと痛感します。

相談員として少しでも労働相談でお役に立てるよう努力をしています。が、労働者としてもっと自分の労働契約内容を確認したり、職場での人間関係作り、おかしいことをおかしいといえる職場風土づくりの努力、それに向けての労働組合活動が必要なのではないかと思っています。

相談員 T・k