

## パワーハラスメント法制化で提起されている課題

職場のハラスメント研究所所長 金子雅臣

### 1 広がる訴え

パワーハラスメントという言葉がまさに時宜を得て、瞬く間に世間に広がって広く認知されるようになった。「それってパワハラじゃないですか」とか「何がパワハラだ」などという言葉がもはや日常にかわされるようになってきている。

パワーハラスメントという言葉が広く認知されはじめることで、職場での日常の出来事がパワハラと言う言葉で表現され、些細なコミュニケーションギャップから生じた行き違いが「それってパワハラじゃないの」と軽口で言われたり、上司の理不尽な命令などが「パワハラで深刻に悩んでる」との訴えになる。

日常会話としてのその広がりや、ストレートにノーと言えない不快感を示す「嫌です」という意思表示の手段として使われることや、揶揄的に用いられていることなどを考慮すれば、それはそれとして、コミュニケーションの広がりとしても了解ができる。

問題なのは、そうしたコミュニケーションギャップの域を超えるものであり、そうした訴えの広がりや、様々な公的な相談窓口で訴えのデータからもうかがわれる。そして、そうした訴えの内容を見ると、もはや単なるコミュニケーションギャップの域を超えて職場の労務管理上も見逃ごせない大きな課題になってきている。

### 2 企業不祥事とパワハラ

最近では、パワハラがブラック企業やコンプライアンスが問われる企業との関連で取り上げられることが多くなっている。ブラック企業として劣悪な労働条件が指弾される企業や長時間労働や過労死が問題になる企業、更にはコンプライアンスが問われる企業にはまさに絵で描いたようにパワハラが噂がつかまとう。

こうした企業不祥事とパワーハラスメントが切っても切れない関係をうかがわせる事件はあとを絶たない。電通の過労死事件が、長時間労働とは別に想像を絶する厳しいパワハラがあったと囁かれ続けるように、不祥事とハラスメントの根深いつながりを無視することはできない。

周知のように電通事件では、「休日返上で作成した資料をボロクソに言われた。体も心もズタズタ」「若い女の子だから見返りを要求される」など悲痛なハラスメントの訴えがツイッターに残されている。言いかえればモラルダウンした職場ではハラスメントに限らず、コンプライアンスを含めた問題が発生しやすくなるということである。

まさに「健全な職場ではハラスメントは起きない」ということに注目する必要がある。モラルダウンした職場と不祥事をしっかりと結びつける接点にハラスメントがある。腐った根、つまり企業利益一辺倒で何でもアリという風土にハラスメントが起きており、その結果としてコンプライアンスが問われて不祥事というあだ花が咲く。労働条件に限らず、

働きやすい健全な企業活動がなければ、パワーハラスメントは根絶できない。

仕事が増え続け、スピードが速くなる職場、そして、些細なミスも許さない厳しい職場が増えている。そんな職場の変化が、ストレスを生み出し“苛立つ職場”を作りだす。お互いに適切な人間関係を生み出すための距離がとれない、息苦しい職場が多くなってきて他人のことなど構ってられない環境で、モラルダウンが起きていることこそが問題なのである。

### 3 パワハラ規制法案提出が本決まり

こうした背景から厚生労働省の労働政策審議会（厚労相の諮問機関）が検討を続けてきたパワハラ防止に向けての報告書が、平成30年12月14日にまとめられた。これによって、職場のパワーハラスメント防止に取り組むことを企業に義務付ける法案がようやく31年度通常国会に提出されることが本決まりになった。

予想以上に年月を要した理由は、労働者側委員と経営側委員の主張の対立が背景にあったからである。その対立とは、労働者側が、パワハラによる自殺など深刻な事件が後を絶たないことから、パワハラ行為そのものを禁止する厳しい法律が必要だと主張したことに対して、経営者側は、そうした厳しい法律は企業活動を委縮させるというものだった。経営者側の主な主張は、「パワハラと業務指導との線引きがあやふやでは、上司が部下への指導に躊躇して、適切な指導ができず、結果として人材育成が難しくなる」というもので、厳しい規制には反対するというものである。

こうした労使の対立に対して、今回の法律は、悪質なケースは刑法で罪を問うことが出来るとして、禁止の法律への踏み込みはされなかった。しかし、法律で「パワハラは許されない行為である」ことは盛り込み、警鐘を鳴らすとしている。

さて、こうした法制化の取組が進められているパワハラであるが、その問題点は定義の基本的な部分にも示されている。定義では、「業務の適正な範囲を超えて」「精神的・身体的苦痛を与える」ことがパワハラであるということになる。

そして判断する基準は、「精神的・身体的苦痛」を感じた言動が果たして「業務の適正な範囲を超え」ているかどうかでパワハラを判断すべきであるとしている。

ところが、その「適正」の範囲については「業種・企業によって異なる」ので、それぞれの企業で合意を形成すべきであり、「精神的・身体的苦痛」は主観的な判断が入りがちなことから「業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合」は「パワハラには当たらない」としているのである。

日本の職場はよく知られるように職務範囲のあいまいさが特徴とされ、相互に依存し合い、それぞれが気配りしながら仕事を進める協調的な職場が多い。パワハラとして問題になる熱血指導も、こうした職場事情のなかで、時には性格や人間性にまで触れる指導が許容されてきた。

こうした職場事情のなかで行われる熱血指導の「必要性」や「適正な範囲」かどうかを見

極めることは簡単ではない。そうした点から言えば、まさに問いをもって問に答える類の定義になってしまっている。これで果たしてこれが職場でこの問題に取り組もうとする人たちへ疑問に答える指針になっているのだろうかという根本的な疑問が残る。

#### 4 法規制で求められていたこと

すでに裁判でもこうした業務命令が果たして「嫌がらせ」に当たるかどうかをめぐる争いは繰り返されており、そこでは「業務の適正な範囲」かどうかの判断基準として「目的」や「合理性」が問われている。また「報告書」が「業種や企業によって異なる」としている点についても、どこの職場にも共通するポイントとして、そうした言動が人権侵害になるかどうか、不法行為となるかどうかの判断も様々に示している。

「報告書」の求められていたことは、こうした裁判の動向や職場での争点を踏まえて、より具体的にパワハラ判断基準を示すことであつたはずである。つまり、「業務の適正な範囲」を「業種・企業によって異なる」として「企業・職場の認識」に委ねるのではなく、どこの職場であれ「人権侵害に当たる」という共通な判断基準を示すことであつた。

定義の根本的な問題点は、これまで職場でそして裁判でも、パワハラという言葉を通して問題になってきた「企業における人権侵害」という点について定義が触れていないということである。従来は、「業務指導だ」「教育だ」と言われてきたことの中に「人権侵害に当たる言動」が多くあり、そのことが「パワハラではないか」いわれて争いの焦点になってきたのであり、まさに争点になってきたのである。

そもそも、このパワハラという言葉が、なぜ今社会的に注目されてきたのかという理由は、職場での人権侵害防止の必要性が社会的関心になってきたからである。これまで企業では、ややもすれば教育・指導と言う名のもとでは、なんでもありの傾向があつたことへの警鐘である。

こうした基本的な視点に立てば、「職場の人権侵害」が「企業文化や職種によって異なる」こともないし、「各企業・職場で認識をそろえ、範囲を明確にする」ことでもない。むしろ、各企業・職場で認識をそろえなければならぬのは、「自社で許容されてきた人権侵害的言動を共通基準で見直す」ことである。

#### 5 制度と意識のねじれ

すでに触れてきたように日本の職場環境は不変と思われるほど強固なものと信じられてきたが、近年はめまぐるしく変化し始めている。加えて、働き方改革などと言われる様々な働き方のシステムが導入されてきており、その意味では、変化し始めていると言うよりはむしろ人為的に強引に変えられてきているという方が正確であろう。

言うまでもなく職場環境の変化とは、成果主義からはじまり今日の働き方改革などと言われる一連の流れである。職場環境は、大きな変化もなくいわゆる終身雇用で年功序列型の賃金体系、仕事は集団的なシステムで運営されてきた。しかし、近年、よく言われるように労務管理の手法が成果

主義型に大きく舵を切ることによって、職場環境は大きく変化し始めてきた。

成果主義とは個人個人の実績、まさに結果としての成果を問うシステムである。これまでのようにみんなで協力して結果を出すという考え方から、個人個人が自力で最大限の結果を出すことが求められ、それに応じて処遇されることになった。

こうしたシステムでは、たとえ部下であろうとも競争相手となることもあるだけに、指導・教育への姿勢はおのずと変化せざるをえなくなる。そして、そうした厳しい競争の結果については、自己責任ということであれば、まさに同じ職場の仲間ではあっても「相手のことなど構ってられない」という緊張関係を生み出す。

働き方改革がそうであるように、この間の職場環境の変化は、おおむね企業主導、政治主導で進められてきた。そして乱暴で安易な進め方は、日本ほど企業利益に沿った労務管理が容易に貫徹できる国はないのではないかと思われるほどである。働き方改革が“働かせ改革”と言われるように、高プロをはじめとする企業の求めるシステムが弱体化している野党勢力や影響力を低下させている労働組合機能にも助けられて、楽々と成し遂げられてきたと言ってもいいだろう。

問題は、こうした法改正などをテコに進められてきた労働現場の性急な改革がもたらした混乱と荒廃である。この間のご都合主義とも思える仕事のありようを変える強引なやり方は働く人たち個人個人の間人間関係に大きな負荷をもたらすことになっているからである。その意味では、まさにこの職場にかけられた職場環境の急変という負荷こそがパワハラの本犯とも思える。