

パワーハラスメント法制化で提起されている課題

金子雅臣

職場のハラスメント研究所所長

ご紹介いただきました金子です。皆さんの分野とは、今まであまり顔なじみではなかったか、と思います。今日はパワーハラスメントについて、私が今考えていることと、皆様がテーマにされている過労死の問題とをリンクしながら、お話をさせていただこうと思っています。

私が何をやっているかということですが、先ほどハラスメント研究所をご紹介いただきました。2008年設立で、おおむね10年になります。当初はハラスメントを、弁護士の方や研究者の方など、いろいろな人と一緒に研究調査をしてきましたが、こここのところに来て看板を変えなければ、という話になってきています。最近では流行の第三者委員会をよく頼まれています。大学でセクハラが起きて第三者委員会、企業でパワハラが起きて第三者委員会、最近では、皆さんの知っている話では、Days Japanの広河さんという国際的な戦場ジャーナリストが、実はセクハラを、セクハラどころではなく、20代の女性に次々と性的な暴行をしていたということで、なんとその検証委員長までやっています。最近ではもう自分で何をやっているかわからないぐらいです。簡単に言うと、それぞれの企業が内部では自己検証ができない、そもそも企業の調査が信用されていない。企業のパワハラ委員会とかセクハラ委員会は、大学もそうですが、ほぼ信用されていません。そこで出された結論を、はいわかりました、とはなりません。最近では、例の厚労省の統計調査不正に対する第三者委員会がひどい結論を出して話題になりました。こんなことから、第三者委員会も信用できないということになってきています。いずれにせよ、最近はいろいろなことをしています。早速、本題に入らせていただきます。

過労死とパワーハラスメントということで、私は、特にパワハラ側から過労死の問題に近づくというような話をしていきたいと思います。

今日お話ししたいことの一つめは、パワハラがこれだけ賑やかに言われる背景には、かこにもあり、今でもそうですが、ある種とんでもない個人の行きすぎた指導がやたら議論になっていることにあります。それを個人的な問題だ、できるだけ個人の問題にしたいという部分があり、今もそういうとらえ方があります。しかし、皆さんにはあえて言うこともないと思いますが、たまたまAさんという乱暴な上司が逸脱した事件であれば、決して大きな問題ではないのです。しかし、掘り下げていくと、背景には劣悪な職場環境があり、それに限らず、いろいろな問題をはらんでいます。そのようなことで、決してパワハラは単なる個人的な問題ではない、ということです。

二つめは、これは皆さんの学会全体で問題にしています労働時間規制の問題です。そういうことで、今日は働き方改革とリンクさせて話題になっていますが、まさしくそのところがこれから非常に大きな問題になってきます。乱暴な言い方をしますと、過労死問題に対しては、労働時間だけでは議論が終わりません。何百時間を超えたらと言いますが、これを、第二段階というか、労働の質の問題、働き方

の内実の問題に発展させていかないと、むしろ我々の側からこの問題を提起していかないと、大変なことになるという問題意識を持っています。パワハラの問題は、先ほど申し上げましたように、この背景には企業の体質があり、働き方・働かせ方の問題が絡んでいて、非常に問題が幅広くあります。そのところを切り離して、労働時間の議論が一番わかりやすいから、という考え方でこれまでは法規制を作ったわけです。ある意味、今度は労働の質の問題が、攻撃的に仕掛けられている部分が出てきている、私は思っています。

三つめは、パワハラ法規制の問題です。おそらく来週の水曜日に可決ということで、一段とマスコミを含めて話題にはなると思いますが、これは非常に個人的な逸脱を中心に法議論が展開され、その結論として「業務の適正な範囲」という、わかっているようでわからない、非常に厄介なくくり方を法律の中に持ち込んでいます。逆に、このためにこれからもっと混乱が起きると思います。このような考え方で規制できるわけがない、ということを考えています。

最後に、なぜ過労死するまで働こうという、大きな重いテーマは、パワハラも同じです。事例によれば、目の前で起きている、とんでもないパワハラを周囲が止めない、止められない、こういう現状が過労死問題と被って出てきている、と感じています。

はじめに、テーマだけをざっと申し上げ、全部を話できるかどうか分かりませんが、話を進めたいと思います。

最初に、背景が問題となっているパワハラの事例はいくらでもありますが、特に最近の事例では、スルガ銀行です。いろいろな問題を起こした企業ですが、この背景にはとんでもないパワハラがあり、それが次第に表に出てきています。

もうひとつ事例をあげますと、あの天下の東芝が一気に墜落していくという背景には、私は声を大にして言っていますが、やっぱり働かせ方に問題がありました。わかりやすく言うと、東芝は上で企業利益を何兆円、何億円と決めると、それを下にどんどんと落としていく、という考え方がメインです。2億と決めれば、部長クラスで何千万、課長は何百万、係長は何十万と、下に降ろしていく。そうすると、最後のところの人は、降ろすところが無いので、取引先に全部ツケを回していくというシステムを作ったのです。しかも、非常に暴力的に数字を降ろすことをやっていました。これまで私はもう何件も相談を受けていて、すごいなと思っていましたが、案の定といいますか、ああいうことになるとうちにも立ち上がれないぐらい、いろんなところに波及しています。その問題が波及していて、決算ができないという話になりました。それに限らず、大企業と言わず有名企業と言わず、企業はそういうブラックなところを抱えています。これがある種、ハラスメント職場の特徴だと申し上げていいと思います。

細かくはお話できませんが、ここで述べた今の東芝は典型的な成果主義ですし、電通も成果主義でしょう。あとは、病院などの過重労働、それからブラック企業が問題です。それらに共通することは、やりがいがなく結果第一、利益第一で、どんどんと劣化する職場です。そういう中で、働く人たちが感情を失っていきます。特に、病院の過重労働は深刻で、いうところの感情労働との関連で、パワハラの典型的な職場だと思います。

電通は川人先生がいろいろお書きになっていて、私もいろいろ拝見しましたが、労働時間の問題とパワハラの問題がセットで現れます。私は最近、いろんなところのパワハラの裁判で、長時間労働と職場の劣化という意見書を出す機会が増えてきました。ですから、このところは長時間労働と職場劣化、

そしてパワハラを共通の円として括りながら、立体的にパワハラを定義しなくてはいけないと思います。パワハラで自殺するような事例は少ないですが、こういう括りで話していかなければならない時代が来ているということを私は痛感しております。

裁判の事例をひとつあげると、先ほどの括りで、長時間労働とパワハラがセットになっている事例です。裁判所の認定では、自殺に至ったのは、基本的に長時間労働を軸にして、パワハラはあった、ということです。パワハラについての法律ができることによって、これからいろいろと議論されていくだろうと思います。これから我々もこの問題をどう捉えていくか、どううまくリンクさせながら、それをきちんとした立体的な主張をしていけるかどうか。そのことが問われはじめてきていると思います。

過労自殺とパワハラ結びつきについては、私たちだけでなく、国の側もこの結びつきは否定できなくなってきました。いろいろな国の公文書にも、いじめの問題が過労自殺の問題と重なりあっているという文書が出てきています。実態調査でパワハラが発生状況等を見ていく必要があると思います。

法制化の問題です。法制化に踏み出さざるを得なくなってきましたが、その前に様々な議論があったわけですが、いわゆるメンタル不全の労災認定基準が平成 23 年にできました。その後に、パワーハラスメントの検討委員会（円卓会議）が厚生労働省で立ち上がり、そこでの定義がまた出てきました。その前の労災認定基準の議論に私も関わりました。ここでは、業務指導の範囲の逸脱と同時に、「人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、執拗に行われた」、とあります。単に業務指導の範囲を逸脱しただけではなく、人権否定が執拗に行われている、ということを入れ込んだ認定基準になっています。

ところが、円卓会議になると議論がかなり怪しくなってきます。この前段で、そもそもパワハラを厚生労働省のどこで扱うかということが、ゴタゴタしました。均等室、いわゆる均等法の中で対応するという考え方と、労災との関連で基準のところで行うのか。厚生労働省の中での押しつけ合いがあり、最後、押しつけられたのが賃金課という両方に関係無い、私から言うと、ほぼこの種のことには素人みたいなところにわざと押しつけ、「わざと」と言うと怒られますが、押しつけられました。賃金課はびっくりして、パワハラとは何か、というところから始めなくてはいけないということで、私も事前に呼ばれ、いろいろとヒアリングを受けました。その時に前提としたのは、これは仕事上の問題ではなく、問題の背景には、企業における労働の劣化と、そこにおける人権侵害、差別、こういうことをきちんとおさえた考え方をしなくてはいけない、ということを感じてきました。

ですから、当初の案文には、人権侵害という言葉が必ず出てきます。ところが円卓会議の最終段階では、完全に「人権侵害」という言葉は消え、それに取って代わったのは、「業務の適正な範囲を超えて」という言葉です。

「業務の適正な範囲を超えて」を言い出すと 1 時間ぐらいの話になりますが、そもそも業務の適正な範囲とは何か、ということです。日本は本当に職務主義ではないですから、仕事の範囲は非常に曖昧であり、他の部門も一緒になって仕事をして、それぞれの持ち分がはっきりしない、非常にアバウトな仕事のやらせかたをしています。ですから、どこからどこまでが適正かという、そもそもの議論、禅問答みたいな言葉を入れてきました。この言葉が入ってくる背景には、なるべく企業の人権侵害や差別ということを言いたくない、ということです。企業にとっては、いわゆる古い言い方になりますが、「人権は企業の門の前に立ちすくむ」という話と共通しています。企業の中では、人権とか差別ということ

は、なるべく触れたくない、ということが一貫してありますし、この間の検討会などの取り組みがここにかかなり人権問題をはずしてきた、というふうに言ってもいいかと思えます。こうしたことで、「不適正な範囲」だとなんとなくわかりますが、「適正な範囲を超えて」というのは何のことか、ということになります。

ここで、私も加わったので、馬鹿馬鹿しい議論をしたのを思い出します。ガテン系はご存じの通り、「バカヤロー気を付けろ」と怒鳴ります。危険な職場ですから、これはあります。だから、それは業務命令と言ってもいいのではないか。他方、オフィスやサービスカウンターで、「バカヤロー」とか、「この野郎」だとか言っていたら、お客さんは来なくなりますから、それはダメでしょう。では、その違いをどうやって表現するのか、みたいなことを延々と議論します。馬鹿馬鹿しさにつきあったのですが、いずれにせよ、ここで人権、それから差別という考え方が出なくなり、ますますわからなくなってきました。そこで、それらの類型を考えてみました。いろいろな相談から、また裁判をいろいろと調べて分類してみました。「(1) 身体的な攻撃：暴行、傷害、(2) 精神的な攻撃：脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言」は、明らかに刑法上の犯罪であり、「(3) 人間関係からの切り離し：隔離、仲間外し、無視」は、本当に仲間はずれ・差別です。後の「(4) 過大な要求：業務上不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害、(5) 過小な要求：能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない」は、過大や過少という、まさしく業務の範囲がよく訳のわからない話です。「(6) 個の侵害：私的なことに過度に立ち入る」は、もう差別、人権侵害です。

これを拡大して、2つ括り3つ括りになるものに、得体の知れないものにしてしまいました。今回の検討委員会の最後では、「①優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること、②業務の適正な範囲を超えて行われること、③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること」という3つがあり、先ほどの6つとダブれば、認定になります。重なればパワハラといえる、みたいな指導を今行っています。今度は通達で、同じようなガイドラインを出してくるかどうかわかりませんが、そのような組み合わせで、一生懸命解釈を与えようという、まあ四苦八苦していると思えます。これでは、ますますわかりにくくなるし、「何、言ってるの」という話です。この「優越的な関係」はともかくとして、「業務の適正な範囲」は問題があります。③についても議論しました。これこそ本当に、このまま読むと、「身体的もしくは精神的な苦痛」を受けた人がみんなパワハラになるのか。逆の議論が成り立つような、変な文章です。これは全て「人権・差別」を回避して、無理に法律を作ろうとするかれで、かなり限界と言ってもいいと思えます。

そこで私はあえていうと、「業務の適正な範囲を超える」というのは人権侵害ですから、「業務の適正な範囲」の説明責任をきちんと問うことです。つまり、「業務の適正な範囲」は何か、言った本人に説明させ、説明できなかつたらアウト、という規制の仕方がいいと思っています。

実は、裁判所もこれに近いことを言っています。例えばタクシー会社の運転手で、しょっちゅう交通事故を起こしている運転手に向かって、社長が「命のありがたみがわかっていないから首をつって死んでしまえ」と言ったのです。ところが、裁判では「死ぬほど頑張れ」と言ったのであって、それは「業務の適正な範囲だ」と言っています。それでは、「死んでしまえ」と言うことが「業務の適正な」指導かどうか説明しなさい、と裁判所は言い、説明できないのなら結果的にダメだという話になります。よ

く出てくるのは、独身の男性に向かって、「こんな簡単なこともできないから結婚できない」など、仕事と結婚のことを並べて差別的な発言をすることは結構多いです。だけど、こんな簡単な仕事ができても結婚できない人もいるし、その逆もあり、いろいろいるわけで、このようなことは説明がつかないです。冗談つながりで言うと、「こんなこともできないのか、またお前かよ」という時に「親の顔が見てみたい」と言います。親の顔を見てどうするのかということです。このように、人権侵害発言の説明責任を向こう側に押し付け、説明できなければ「業務の適正な範囲」ではない、という言い方ができると思います。

ですから、人権侵害という考え方を基本に切り返していくと、このような仕組みもできるし、精神的・身体的な苦痛ということが裁判に出てくれば、ほぼ全部人権侵害です。事例では、結婚も出てきますが、小学生並み、地頭悪い、などまさしく人権侵害、差別発言であり、そういう括りをいかにきちんと表現されるのが、本来の法律です。むしろ、私が企業に行き、こういう人権侵害を軸に説明をするとわかっていただけます。わかりやすくみんな納得してくれます。もしパワハラが起きれば、おこなった人になぜそれをしたのか、なぜ言ったのか、説明させる。もし説明できなかったらアウト、できたらセーフです。この2つでジャッジすればいい。企業のほうも、逆にジャッジするに、そのほうがわかりやすいのです。そのようなパラダイムになっていると思います。

それから、存じの方もおられると思いますが、労働時間とパワハラのせめぎ合いについて、まだ事例は数える程度ですが、気になる裁判が出始めています。鬱自殺の原因が長時間労働だと労災認定されているにもかかわらず、裁判になると、時間はクリアしているが本当はダラダラ残業で、だから時間ではなくて労働の中身は薄いというところに踏み込んでジャッジします。従って、労災認定はされても民事上の責任は無いというところに落ち着かせています。つまり、裁判が労働時間の質をめぐる議論に踏み込みはじめています。そうすると、反論の組み立て方では、単純に時間では「いかんぞ」と言うことです。そういうことも含めて、働き方の問題をきっちり考えなくてはいけない。そのような裁判はまだ数は限られていますが、機会あれば皆さんとも研究してみたい、と考えています。

最後になりますが、ここに極端なケースで、これがパワハラではなかったら何がパワハラかという事例を2つあげます。消防の事例が一番わかりやすいところで、パワハラが現場に起きていても周りが止められない。過労死の問題と同様で、その働き方を辞めるとか、そこから逃げ出せとか言っていますが、本人自身はそこから逃げ出せない。そういうしほりにあっていることも含めて、このような働き方をなぜ止められないのか、それをきっちり考えていく必要があります。パワハラの問題は、なぜ過労死するまでに途中でやめられなかったのか、ということと重なるテーマだと思っています。パワハラかどうかのジャッジができない、何が差別だというところをしっかりと括らないで、「業務上の指導の範囲を超えて」では誰だって判断できないでしょう。それぞれの仕事の中で、私の仕事の範囲はこれで、これを超えるボーダーラインを引ける人はほとんどいない。そもそも判断できない。それが問題なのです。例えば消防で、私もよく研修しますが、目の前で起きている明らかな不正行為に対してどうするのか、身体をはって注意するという人はほぼ1割に満たないです。中には正義感の強い人がいればできますが、通常はできない。なぜかというと、上から含めて全部そのことが了解されています。つまり、まったく異端者として指摘するような覚悟が無い限り、抵抗できません。つまり、企業なり業界なり、そこ

での体質や仕事のやり方における伝統の中に、そのようなパワハラ的な行為が含まれ、上もそれは容認していますから、なかなか周囲は止められません。

それから、自分には関係無いからいいや、という人が結構います。これは、職場での仲間意識が完全に分断されている、ということだと思います。本当に職場で「働かせやすい」状況をどんどん推し進められて、職場自体がもう職場の体をなしていません。目の前で人権侵害が起きていても止めない。これは労働組合の昔からのテーマで、少数組合は差別されても周りが止めないのと一緒に、この構造が個人にまで完全に及んできています。ある意味では、ここに過労死とパワハラが繋がりのあるテーマだと思っています。

「パワハラ起きる職場」を「失われる“コミュニケーション”と“やり甲斐”」と整理しました。これを含めて、ぜひ共通のテーマとして、これからも議論をしていきたい、ということをお願い申し上げます。どうもご静聴ありがとうございました。

【司会：岩城穰】

金子雅臣氏の、非常に含蓄の深いたくさんの実践に裏打ちされて、納得された皆さんも大変多いかと思えます。まさかセクハラと抱き合わせで議論がされていたとは、今日初めて知りました。

ありがとうございました。

(反訳：笠井弘子、編集：高田好章)