

職場からハラスメントも過労死もなくするために

：実効力ある包括的なハラスメント規制の国際的教訓から

大和田敢太(滋賀大学名誉教授)

報告の視点と骨子

(1) 過労死とハラスメントは一体的な関係にある。それは、「過労死の陰にハラスメントあり」という事象的な意味にとどまるものではない。過労死という事実(労働者の被害)自体が、ハラスメントとして捉えられなければならないからである。国際的に議論されている定義では、過労死はハラスメントの一類型である。NHK佐戸記者の過労死事件は、フランスでは「経営的ハラスメント」として、NHK経営陣の責任が断罪されるべきものである。森友事件の赤木さんも財務省幹部によるハラスメント(違法労働の強要という労務管理型ハラスメント)の犠牲者である。

しかし、日本におけるハラスメント規制政策は、非科学的なパワハラ概念を前提とすることから、ハラスメント定義と規制制度が多種多様なハラスメントを包摂できない。

(2) ハラスメント規制を求める世界の運動がILOハラスメント根絶条約制定(2019年)へと結実した動向を、私は「ハラスメント規制元年」と位置づけている。

国際的な教訓からすると、ハラスメントを最初に問題視した専門家は、ハラスメント被害を分析し、それが、労働実態に原因があり、構造的な要因に起因することを明らかにした。ハラスメントは、当事者間の個人的なトラブルではなく、人権侵害であって、企業経営の問題であることが強調された。そのために、被害者の救済を優先した、包括的なハラスメントの定義が必要となってくる。ILO条約やフランス・ベルギーの立法の規定は、包括的な定義を前提として、ハラスメントの被害すなわち結果の存在を重視したものとなっている(別表参照)。

(3) 日本のハラスメントに関する法律は、目的も理念も異なるいくつもの法律によって細断され、自助を前提とした「モグラたたき」のような実効性の覚束ない制度だ。労働政策全体の中でのハラスメント対策の位置づけを見直すことによって、その弱点や限界も明らかになるであろう。

他方、日本におけるハラスメント規制の理念や内容は、国際的に認められてきた基準や価値をことごとく無視し、国際的な基準や理念とは大きく隔絶するようなものとなっている。それは、ハラスメント被害者の立場を軽視し、加害者に責任逃れの口実を与えるものとなっている。実効力ある包括的なハラスメント規制の制定が緊急に必要なことを明らかにしたい。

職場から過労死もハラスメントもなくするために :ハラスメント規制の国際的教訓も踏まえて

2021.9.12 過労死防止学会

大和田敢太(滋賀大学名誉教授)

はじめに

(1) 過労死とハラスメント: 過労死のない社会 = ハラスメントのない社会

- ① 行政における過労死とハラスメント
- ② 過労死の陰にハラスメント
- ③ 過労死こそハラスメントの典型

(2) ハラスメント規制元年の教訓

- ① 国際的な動向から
- ② 国際的な教訓と日本の政策的特徴
- ③ 見逃される日本のハラスメント
- ④ ハラスメント規制の原点: ハラスメントや過労死は廃絶できる

(3) ハラスメント発生の構造的要因と組織の課題: 国際的教訓から

- ① ハラスメント被害の実態と特徴
- ② ハラスメント被害者の立場
- ③ ハラスメントの特性
- ④ ハラスメントを誘発する企業経営のあり方: 構造的課題

(4) ハラスメントと過労死の根絶のために

- ① 包括的なハラスメント定義の必要
- ② ハラスメントの5類型
- ③ 日本のハラスメント対策
- ④ 現行政策の問題点
- ⑤ 非科学的なパワハラ概念
- ⑥ 実効的なハラスメントの法規制が必要

(参考) ハラスメント被害者のための10か条: 企業におけるハラスメント予防の10か条 (参考文献)

ハラスメントとは

精神的あるいは肉体的な影響を与える言動(嫌がらせ・脅迫・無視)や措置や業務(長時間労働・過重労働)によって、人格や尊厳を侵害し、労働条件を劣悪化しあるいは労働環境を毀損する目的あるいは効果を有する行為や事実

・結果を重視→ハラスメント・いじめの意図不要

② 国際的な教訓と日本の政策的動向

EUモデル(文献②③参照)→ 日本の政策傾向

人権侵害・差別 → 職場環境(労務管理)

規制:基本制度と原則 → 諸立法規定の寄せ集め

定義:被害者視点 → 行為者アプローチ

包括的な概念 → 多種多様なハラスメント・被害者モグラたたき

三分類(モラルハラスメント・セクシャルハラスメント・暴力) → パワーハラスメント中心

認否:被害の存在 → 行為から分析

意図:結果重視・意図不要 → 意図による行為合理化

被害:精神的・肉体的・経済的不利益 → 職場環境悪化

認定方法:総合的 → 個別的(分析的)

救済方法:禁止原則 → 被害者の対応前提(相談に応じて)

被害者特性重視 → 平均的人間像(合理的行動想定)

構造的・総合的要因 → 個別的事例

制度的構築 → 個別の対応

事前予防政策 → 事後的対応

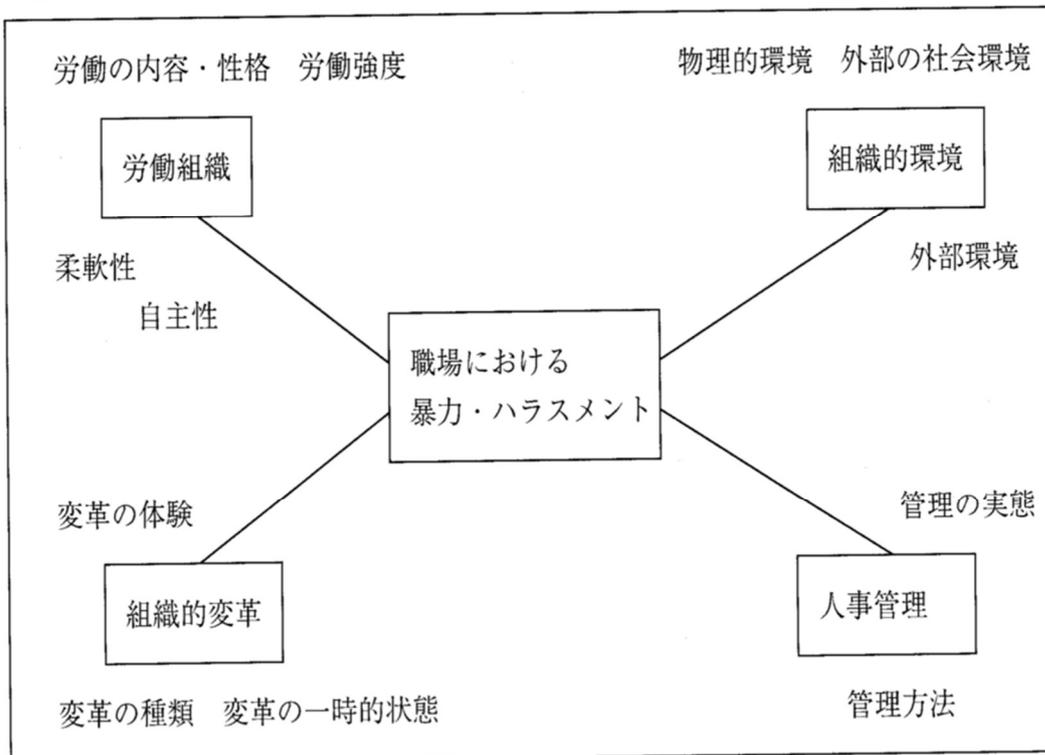
経営的課題 → 個人的トラブル

事実調査と処分分離 → 「調査処分委員会」・第三者任せ

組織的原因究明(組織罰) → 「犯人さがし」(個人資質)

専門スタッフ家養成 → 人事ライン

図④<職場における暴力およびハラスメントに対する組織的要因>



ハラスメント規制の現状

	パワーハラスメント	セクシャルハラスメント	マタニティハラスメント	パタニティハラスメント
法規名	労働施策総合推進法	男女雇用機会均等法	男女雇用機会均等法	育児・介護休業法
定義	職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること(第32条の2)	職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること(第11条)	職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前休業を請求し、又は産前休業・産後休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害される(第11条の3)	職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること(第25条)
規制(使用者の義務)	当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない	当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない(第11条第2項)	当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない第11条2項の準用(第11条の3第2項)	当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない
指針(定義)	事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、④から⑥までの要素を全客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない	事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応によりその労働条件につき不利益を受けるもの(対価型セクシュアルハラスメント) 性的な言動により就業環境が害されるもの(環境型セクシュアルハラスメント) 性的指向又は性自認にかかわらず当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメント	事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 妊娠・出産に関する制度・措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの(制度等の利用への嫌がらせ型) 妊娠・出産に関する言動により就業環境が害されるもの(状態への嫌がらせ型) 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、該当しない	子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針(第二(14)) 上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、該当しない
人事院規則(定義)	パワー・ハラスメントの防止等(人事院規則10-16) 職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であつて、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害すること	セクシュアル・ハラスメントの防止等(人事院規則10-10) (セクシュアル・ハラスメント)他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動 (セクシュアル・ハラスメントに起因する問題)セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等(人事院規則10-15) 妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したことに関する言動により当該職員の勤務環境が害されること 妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等(人事院規則10-15) 育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること 介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること
心理的負荷による精神障害の労災認定基準	「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメント」 (パワーハラスメントに該当しない優越性のない)「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせ」(対人関係)	セクシュアルハラスメントを受けた(内容、程度・継続する状況・会社の対応・職場の人間関係)		
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(改正)		(性的な言動等に起因する問題への対応) 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。(第9条)		
参考 諸外国の事例 (ILO、ベルギー、フランス)	(ILO条約) 1回限りであれ繰り返されるものであれ、性差別に基づくものを含む、肉体的、精神的、性的、あるいは経済的苦痛を与えることを目的とし、あるいはそのような結果を生み出す、受け入れがたい振る舞い、行為あるいは脅し(ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む)	性別またはジェンダーを理由として直接的に個人に対して向けられた、または特定の性またはジェンダーに偏向して影響する暴力およびハラスメント(セクシャルハラスメントを含む)	(ベルギー法のモラルハラスメント定義) 企業や施設の外部あるいは内部において、とりわけ言辭、脅迫、行為、身振らおよび言辭によって表現され、労働の遂行の際に、人格、尊厳あるいは肉体的あるいは心理的な統合性を損なうことを目的とするあるいはそのような効果をもたらす、その雇用を危険にさらしもしくは威嚇的な、敵対的な、品位を貶める、屈辱的なあるいは攻撃的な環境をもたらすあらゆる性質の一定の時間の間発生し、類似のあるいは種々の複数のハラスメント行為	(フランス法のモラルハラスメント定義) いかなる賃労働者も、その権利や尊厳を侵害し、その肉体的あるいは精神的健康を害し、あるいはその職業生活に影響を及ぼすおそれのある労働条件の劣化を目的とするあるいはその効果を有するモラル・ハラスメントの繰り返される行為の被害を受けてはならない

「セクシュアル(ハラスメント)」は引用表記による。