

日本の職場におけるハラスメントの実態について

坂倉昇平（NPO 法人 POSSE 理事）

（1）ハラスメントの相談が多い職場や被害者の傾向

「働き方改革」やパワハラ防止法の施行により、ハラスメントに対する問題意識は企業に浸透してきている。一方、ハラスメントの労働相談は減少することなく、筆者が役員を務めるNPOや労働組合にも多く寄せられている。一体、どのような職場においてハラスメントが発生しているのだろうか。また、被害者の傾向はあるのだろうか。

まず、ハラスメントの起きる職場の傾向として、正社員に対して長期雇用を前提せず、過労死・過労自死をもたらすほどの長時間労働で短期間で使い潰す、いわゆる「ブラック企業」型の労務管理を行なっている職場におけるものが非常に多い。

さらに、長時間労働の職場でなくても、経営者にとって「コスト」となる労働者の数を最小限に抑える一方で、一人当たりの業務量を最大限に増やし、休憩や休暇をろくに取らせずに働かせている職場におけるハラスメントも非常に多い。

こうした背景によるハラスメントが起きやすい職場の典型の一つが、保育や介護である。東京都によると、2019年度の職場いじめの相談のうち、「サービス業（他に分類されないもの）」（17.8%）を除けば、「医療・福祉」（1550件、16.2%）が業界として最多だ。しかも、2009年度の同統計で801件であり、この10年で約2倍に急増している。

筆者が役員を務める、「NPO 法人 POSSE」、及び「総合サポートユニオン」の2019年度の統計においても、「パワハラ・いじめ」の相談を産業別にまとめたところ、やはり「医療、福祉」が25.2%で1位、2位の「卸売業・小売業」（12.0%）の倍以上である。

保育や介護の職場では、2000年代以降の規制緩和を受けて、利益目的で民間企業が多数参加したことなどから、人件費や現場の経費をギリギリまで切り詰め、ケアの質を低下させている職場が増加している。ハラスメントのパターンで象徴的なのは、そうした劣悪なケアの質が横行している職場で、丁寧なケアを行おうとした労働者が、ハラスメントのターゲットになるというケースだ。

さらに、同様の労働環境が背景になって起きるハラスメントとして、業界を問わず「発達障害」を抱える労働者に対する被害も顕著だ。厚労省は2013年から「使用者による障害者虐待の状況等」を毎年調査・公表している。こうした虐待の相談数が急増しているのだ。調査が開始された2013年と2018年を比較すると、虐待の「通報・届出」がなされた「発達障害」の人数は、40人から202人へと5年で5倍に急増してい

る。

筆者が役員を務めるNPOや労働組合にも、発達障害、特にADHDと診断され、仕事の覚えが他の人より遅かったり、複数の仕事を同時にこなせなかったりする労働者に対するハラスメントが目立っている。

保育・介護業界や、発達障害者に対するハラスメントの労働相談では、上司に限らず、同僚が加害者となるハラスメントも多い。

(2) ハラスメントの目的や効果

経営者がハラスメントを把握していながら、適切な対応を行わないケースが非常に多い。適切な対応を行わない理由として、こうしたハラスメントの存在が、経営者にとって「合理的」な目的や効果を持つのではないだろうか。

一つには、職場ストレスの発散である。低賃金や長時間労働などの労働者のストレスが発散されることで、職場で生じる疲労や不満に対する「ガス抜き」となっていた。ハラスメントを見ている周囲の同僚にとっても、傍観も含めて加害者に加わることで、彼らの職場ストレスの発散としても機能することもある。経営者からすれば、ハラスメントのおかげで、労働者から怒りの矛先を向けられなくなる。

また、ストレスのはけ口をそらすだけでなく、労働者に対して、経営者にとって理想的な働き方の論理を、積極的に規律訓練化する効果もあると考えられる。第一には、職員の「矯正」だ。丁寧なサービスにこだわろうとする労働者は、利益追求を優先する施設にとっては、現場を引っ掻き回す「厄介者」になる。ハラスメントは、こうした労働者や、休憩や休日の取得など「自分の都合」を優先したり、仕事をマイペースに行おうとする労働者に対して、「コストカット」の論理に服従し、文句を言わない職員に育てる効果がある。

第二に、職員の「排除」である。ハラスメントは、なかなか言うことを聞かず、「矯正」されない「不適合」な職員を追い出し、「選別」する効果がある。

第三に、「反面教師化」である。従順でない労働者へのハラスメントは、他の労働者にとって「見せしめ」の影響がある。場合によっては、そのハラスメントに他の同僚たちを参加させることもある。これらを通じて、被害者以外の同僚たちに対して、自分はサービスを丁寧に行なったり、自分の都合を主張したりはしてはいけないと、繰り返し自覚させることができる。

このように、近年ハラスメントが増加し、一方で経営者が実態を放置したままにしている背景には、ハラスメントが劣悪な労働環境の職場を維持するための「統治」に関して、「合理的」な役割を果たしていると考えられる。