

(報告論題)

ハラスメントを構造から理解する～パワーハラスメント、いじめ、DV～

(報告者)

岡村晴美(弁護士・愛知県弁護士会・名古屋南部法律事務所平針事務所所属)

(報告要旨)

私は、DV の事件と過労死(パワハラ自死)と学校のいじめの事件を扱ってきました。
弁護士として関わった事件の経験を踏まえてお話いたします。

-
- ・公務外災害認定処分取消請求事件(労働判例 1013-102)
 - ・いじめ自死損害賠償請求事件(判例時報 2132-62、判例時報 2185-70)
 - ・DV 別居事案における遺族年金不支給決定取消請求事件(ジュリスト 1498-147)
 - ・パワハラ自死損害賠償請求事件(判例時報 2374-78、労働判例 1175-26)
-

これらは、密室で、密接で、継続的な関係で生じる、支配－被支配という構造の人間関係であるという点に共通項があります。

パワハラハラをなくそうにも、家庭で DV が蔓延していたのでは尊重しあう人間関係の構築は難しく、学校でいくらいじめがだめだと言っても、企業でパワハラが横行していたのではハラスメントはなくなりません。

国際労働機関(ILO)は、2019 年 6 月 21 日、設立 100 周年を記念する第 108 回総会において、「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約」(ILO 条約第 190 号、以下、暴力およびハラスメント撤廃条約または本条約)を採択し、仕事の世界における「暴力とハラスメント」とは、単発的であるか反復的であるかを問わず、身体的、精神的、性的または経済的危害を与える意図があるかまたは結果として危害を与えるかとする可能性のある、許容できない範囲の行為や慣行またはそれらについての脅威であるとして、ハラスメントを「構造」として理解したうえで、家庭での DV について、雇用や生産性および健康と安全への影響や、政府、使用者および労働者団体、労働市場の組織が助けとなれることを述べています。日本は未批准ですが、これがグローバルスタンダードな理解だと思います。

日本のハラスメント文化は非常に深刻だと思っていますが、ハラスメント被害がこれだけ多いと、誰しもハラスメントについて考える動機が生まれ、ハラスメントについて考えれば、最終的には個人の尊重にいきつくのであり、それがこの国の希望に転化すると信じます。

1. 私がパワハラ防止にとりくむ理由
2. 現代社会にあふれるハラスメント～「人が人を支配する構造」とは
3. 判例の事案—加野青果事件を題材に
4. どのような行為がパワーハラスメントになるのか
5. 精神的攻撃がハラスメントの中核である
6. パワーハラスメントと正当な指導の基準について
7. パワーハラスメントはなぜ予防的な相談に結びつかないのか
8. 家庭のDV・学校のいじめと比較して、法制度はどうなっているのか
9. ハラスメント文化をあらためた先にある希望

(参考文献)

内藤朝雄「有害閉鎖空間設定責任の法理」

https://www.shiho-shoshi.or.jp/cms/wp-content/uploads/2018/11/201809_02.pdf