

過労死等防止法制定から丸6年、ハラスメント自殺事例とその対策

報告

天笠 崇	ハラスメントによる精神障害
伊佐間佳子	ハラスメントで愛する人を失った遺族の思い
水野幹男	ハラスメントによる自殺事例の裁判闘争
内藤 忍	ハラスメント関連法の改正の内容とその課題

座長:岩城 穰、粥川裕平

※報告者名等の氏名表示で敬称を省略しています

【座長:岩城 穰】

みなさん、こんにちは。

それでは共通論題、「過労死等防止法制定から丸6年、ハラスメント自殺事例とその対策」というテーマに入っていきたいと思います。座長ということで、粥川先生と、私、弁護士の岩城が進めさせていただきます。

最初に少しだけお願いをします。先ほどの特別シンポでは、あまりチャットでの質問がでにくかったんですが、積極的にご質問を、またご意見をいただきたいと思います。その場合は「チャット」というボタンを押して、文字で送ってください。チャットは、全体に対する質問と、発言した、もしくは参加者の誰かに対するプライベートな質問と両方できるようになっておりますが、全体に対する質問は、プライベートではなく全員への質問ということでお願いをします。それから、先ほど希望がありました、報告者の方は、ゆっくりと大きめの声でお話をいただきたいというご意見がありま

した。特にウェブ参加の方にとっては、発言される側も聞く側も聞き取りにくいということがあるようですので、よろしくお願いをします。

ただいまから4人の方に順次、お話をいただきます。最初に精神科医の天笠先生に「ハラスメントによる精神障害」、それから2人目が過労死遺族の会の伊佐間さんに「ハラスメントで愛する人を失った遺族の思い」、3番目が弁護士の水野先生に「ハラスメントによる自殺事例の裁判闘争」、最後の4番目に労働政策・研修機構の内藤忍先生に「ハラスメント関連法の改正の内容とその課題」ということで、それぞれ20分程度、お話をいただいて、最後の約30分間討論をしたいと思っております。時間の配分もありますので、可能な限り時間厳守でお願いしたいと思います。

それではトップバッターで天笠先生、お願いいたします。



ハラスメントによる精神障害

[オンライン報告]

天笠 崇

精神科医

【報告:天笠 崇】

私がお話するのは、まず、自殺者数の推移と「勤務問題」を原因の1つとする自殺者数の推移、「勤務問題」の内訳、労災補償状況とハラスメントによる認定事例の推移です。それを受けて「ハラスメントによる精神障害」典型例(労災認定例)を紹介します。続いて、平成28年に報告された「パワハラ実態調査」を抜粋引用した後、パワハラをbullying[いじめ]とした場合の先行研究を紹介します。今年(2010年)6月にいわゆる「パワハラ防止法」が施行され、ハラスメント防止が強化されました。最後に、ポスト・ハラスメント防止法時代への提言を少し述べます。

2006年、自殺対策基本法が制定されると同時に、改正貸金業法が策定され、労働安全衛生法にいわゆる「長時間労働者面接」が創設されました。改正貸金業法の完全施行となった2010年から年間自殺者数が減少に転じたように見え、その後漸減し現在に至っています。

一方、過労死等防止対策を旨とした過労死等防止対策推進法が2014年に制定されました。同時に、ストレスチェック制度が創設され、長時間過重労働に対する安全衛生管理制度が法令上、整備されたことになります。

「勤務問題」自殺者数は2011年をピークに減少に転じていましたが、2016年を底に増勢傾向です。「勤務問題」自殺の年間自殺者総数に占める割合は、2013・4年を除き、増加してきています。自殺対策の面からも、「勤務問題」自殺は、相対的に重要性がましてきています。

労働安全実態調査(厚生労働省)によれば、「仕事や職業生活に強い悩み、不安、ストレスを感じる」ものの割合は近年、6割前後で推移しています。その内、「セクハラ・パワハラを含む対人関係ストレス」が約3割ですので、概ね2割の労働者が「セクハラ・パワハラを含む対人関係ストレス」を強いストレスと感じると回答しています。

精神障害は2009年の234件以降、右肩上がり

で近年増加傾向は鈍ってきていますが、昨年は過去最高の数でした。自殺は近年横ばいです。2008年以降、いじめ・嫌がらせによる精神障害等は16件から2019年の78件。セクハラは4件から42件と大きく増えています。自殺で見ると、いじめ・嫌がらせでは2012年の10件、2017年の12件という年もありますが、大抵一桁で横ばいです。セクハラは2011・2013年の1件、それ以外は0件です。

私が現在も担当している「ハラスメントによる精神障害」の典型例といえる患者さんの例を紹介します。細部は変えていますが、ご本人の了解を得ています。

セクハラとパワハラを受けた女性の労災認定事例です。某テレビ番組でレポーターなどをしていたこともある現在50歳のすらりとした細面の女性です。中途採用で就職した会社の上司である取締役総務部長から、卑猥なメールがしつこく送り続けられるなどしたため、夫にも相談して対処を試みましたが解決せず、今から8年前の秋に代表取締役社長に対処を願い出ましたが、「聞かなかったことにする」と拒否されました。体重が激減し、気力も限界になって、その翌日に受診したところ、医師より「うつ及び心身症」と診断されました。以後、時間の都合で詳細を省きますが、同僚からもハラスメントを受けるなどを経て、その後社長にも呼び出されて缶詰状態で詰問を受け、体調不良を訴えても退室を許されないなどありました。部署異動なども申し出ましたが許されず、精神や体力、仕事も限界に達し、労働局や主治医に相談して休職に至りました。その後、労災認定され、きちんとした治療を受けたいと、天笠の許を6年前の9月に初診されました。初診後5年経ってやっとうつ病もさまざまな身体症状も改善し、在宅でのリハビリを開始した直後、突然路上で後ろから腕をつかまれ、振り返ると、件の総務部長、セクハラをしていた部長が「よくも言ってくれたな」と言われる不幸な事態があり、その直後

からフラッシュバックを経験し、うつ病が再発してしまいました。(幸い、本稿校正時点で回復しています。)

この女性は平成25年に労災認定されましたが、ちょうどその頃から労働局に寄せられた個別労働紛争相談の集計結果では、「いじめ・嫌がらせ」がトップになり、その後も増加の一途で、現在に続いております。平成28年の『パワハラ実態調査』(厚労省委託事業)によると、過去3年間で2社に1社がパワハラに関する相談対応に迫られたと回答しています。従業員調査ではパワハラをしたと感じたり、パワハラをしたと指摘されたことがある者が1割、見たり相談を受けたりしたことがある者が3割、そしてパワハラを受けた人は、働く人の約3人に1人にのぼっております。パワハラを受けたと感じたときに、どのように対処したかでは、4割が「何もしなかった」と答えており、職場側が把握できているパワハラは、まったく氷山の一角にすぎないことがわかっています。

従業員調査が示しているパワハラの6類型(精神的な攻撃・過大な要求・人間関係からの切り離し・個の侵害・過小な要求・身体的な攻撃)で言うと、精神的な攻撃が際立って大きくなっており、次いで過大な要求、人間関係からの切り離し、などとなっています。その6類型ごとに、心身にどのような影響を与えるかも調べられています。「怒りや不満、不安などを感じた」がいずれの類型でも多く、全体で75.6%。次いで「仕事に対する意欲が減退した」が68%などで、「眠れなくなった」が23%、「休むことが増えた」9%、「通院したり服薬をした」12%、「入院した」1%で、「特に影響はなかった」ものはたったの5%で、パワハラがいかにか心身にダメージを与えるかが知れます。パワハラの頻度と心身への影響では、繰り返し何度もパワハラを受けると、それだけ影響も甚大になることが示唆される結果となっています。

以上のとおり、パワハラの実態を踏まえた上で、ここからはパワハラと精神障害の因果関係を解明している先行研究について報告します。

パワハラは和製英語です。パワハラと似た用語には、Mobbing、Moral harassment、Bullying(通常「職場いじめ」と訳される)、Harassment、ホイッスルブローヤに対する仕返し、Ijime(日本の「い

じめ」のこと)など、いくつかあります。定義の内容と先行研究を検索した状況から、通常、「職場いじめ」と訳されるBullyingと健康結果について、特に精神的な健康結果について検索した結果をご報告して参りたいと思います。

『パワハラ実態調査』からも、怒りや不満、不安、意欲低下、通院、服薬、入院といった健康結果が生じることが示唆されていました。わが国にモラハラを紹介した書籍の原著者で、精神科医のイルゴイエンス先生が、多数経験した症例研究から、その著書『モラル・ハラスメントが人も会社もダメにする』(紀伊国屋書店、2003年)で心身への影響をまとめたものです(一般的に見られる症状として、「ストレスによる機能障害」(いらいら、頭痛、不眠、食欲不振など)、「抑うつ状態」(や自殺未遂)、「心身症」(胃潰瘍、大腸炎、高血圧など)と、心的外傷(トラウマ)に関連する症状としてPTSDが挙げられている)。

こうした健康結果とBullying、すなわちハラスメントの関係を見ている研究をご紹介します。

まずは、私たちの研究結果です。1,160人の販売職員を対象として、ハラスメントを含む様々な労働ストレス要因とうつ状態の関係について、構造方程式モデリングで解析しました。その結果、成果主義的賃金制度が長時間労働を生み、長時間労働がハラスメントを生むことが示されました。ハラスメントは仕事の裁量、職場のサポート、対人ストレスを悪化させ、うつ状態に正の影響を与える。つまりうつ状態を悪化させることが示唆されました。次に、メタ解析といって、ひとつの研究だけで結果を言うのではなく、いくつもの同様な研究を集めて総合させたときに、どれくらい結果が言えるかを示した研究結果を紹介します。ハラスメント(Bullying)と精神障害の関係について研究した14の研究結果をまとめると、合計のオッズ比が1.68で、その95%信頼区間は1.35から2.09になったことが示されています(以下、1.68(1.35-2.09)と示します。)。95%信頼区間の下値がこの例のように1を超えたとき、ハラスメントは精神障害の原因であると言える解釈できます。同様に、睡眠障害では横断研究から2.31(1.93-2.75)、前向き研究から1.62(1.00-2.63)、抑うつ

様態は2.82(2.21-3.59)、心身症1.77(1.41-2.22)でした。興味深いのは、精神障害からハラスメントという、逆向きの因果関係も1.74(1.44-2.12)と、メタ解析で示されている点です。

メタ解析ではなく、ひとつの研究しか得られませんが、ハラスメントとうつ病の関係について示した研究があります(Kivimäki M, et al. 2003)。1回ハラスメントを受けますと、2.27(1.50-3.42)倍。2回の調査のどちらでもハラスメントを受けていたものは4.81(2.46-9.40)倍、うつ病にかかりやすくなっていたという結果です。興味深いのは、心臓血管疾患の場合でも、2回ともハラスメントを受けていた場合、2.31(1.15-4.63)とオッズ比が推定されている通りで、ハラスメントは過労死・過労自殺の両方の原因になり得るということが示唆されている点です。ハラスメントとPTSDでは、外科レジデント、それからリトアニアの家庭医、台湾の精神科病院看護師と助手といった対象者で、ハラスメントとPTSDの関連性が示唆されています。リトアニアの家庭医では、特に13.9(4.68-41.1)倍、ハラスメントを受けるとPTSDにかかりやすかったということが示されています。加えて、様々な精神疾患と自殺の因果関係はもう十分に確立されています。

以上をまとめますと、ハラスメント(Bullying)は、睡眠障害、うつ状態、うつ病、心身症、PTSDといった様々な精神障害の原因となり得、最悪の結果、自殺に陥りうるということが先行研究で明らかにされていると言えます。

「暴力およびハラスメント禁止条約」(ILO第190号条約)が、フィジーの批准によって、来年6月に発効されると報じられています。禁止条約に比べ、様々な弱点が指摘されていますが、禁止条約と軌を一にして、わが国においては、いわゆるパワハラ防止法が、大企業は今年の6月、中小企業は来年4月から義務化されております。同時にセクハラ、マタハラ、ケアハラと合わせ、4つのハラスメントの防止が強化されつつあります。

80時間以上の長時間労働による精神障害、自

殺の推移では、2014年に過労死等防止推進法が制定されて以降、認定割合の低下といった本質的な問題はありますが、同様の認定状況の中で、長時間労働による精神障害・自殺は2014年以降、横ばいですが、そういう中でもハラスメントによる精神障害は増加傾向にあります。先にも触れた、『パワハラ実態調査』によれば、「パワハラへの取組」は「わからない」と「全く取り組んでいない」をあわせて1,000人以上の企業でも3割近くにのぼり、99人以下の事業所では6割近くに達しています。パワハラ防止法を禁止条約水準にまで改正する取り組みももちろん必要ですが、パワハラ防止法がわが国の職場全てで遵守されるような取り組みも求められていると思います。

私の発言を、まとめます。

改正貸金業法が完全施行された2010年から、我が国自殺者数は減少トレンドとなり、「勤務問題」を原因の一つとする自殺者数も減少トレンドになりましたが、近年むしろ増加しています。パワハラ・セクハラによる労災認定された精神障害は過去10年、増勢のトレンドでした。その典型自験例を心身症状への影響、結果とともにご紹介した上で、パワハラ実態調査の概要をお示しし、先行研究からパワハラが睡眠障害、心身症、抑うつ、うつ病、PTSDなどさまざまな精神障害の原因となりうることを示している先行研究を示しました。

「パワハラ防止法」は一定の抑止効果があるように一見、見えますが、パワハラ・セクハラを含むハラスメントは抑止できていないように見えます。ハラスメント防止法制の一層の整備も必要ですが、それらを遵守する、させる取り組みも極めて重要であると考えます。

以上です。

【座長：岩城 穰】

天笠先生、ありがとうございました。

続きまして、伊佐間さんから報告をお願いいたします。

ハラスメントで愛する人を失った遺族の思い

伊佐間佳子 過労死家族の会

【報告：伊佐間佳子】

本日は貴重な過労死学会の場で発言の機会をいただき、ありがとうございます。娘に起きたこと、裁判のこと、そして最後に私の今、思っていることをお話させていただきます。

私の部屋に小さなピンク色の家の形をした止まったままの時計があります。時計が指している時間は、娘の命が消えてしまった時間です。娘は今から8年前の6月21日早朝、当時住んでいた社宅の10階屋上部分から飛び降りました。遺書も書かず、私たちに何も残さず逝ってしまいました。亡くなった原因は会社内での「パワハラ」「いじめ」と「仕事上の過度のストレス」でした。入社3ヶ月を過ぎた頃から始まり、亡くなる直前まで続いた「いじめ」「嫌がらせ」を裁判が終わった今も私は許していません。

娘がこの会社を選んだのは、「卒業生、皆楽しく仕事をしている」と募集要項に書いてあった事が一番の理由でした。入社式後、「お母さん、色々覚える事沢山あるけど、私頑張るからね」、「お給料貯めたら美味しいものごちそうするからね」と満面の笑みで話していた娘の顔が思い出されます。娘の死後解った事です、この会社では高卒の新入社員が何人も短期間で辞めていたのです。その原因が「パワハラ」「いじめ」と解っているにも関わらず、会社側はその異常な事態を何ら改善策も講じないまま、新たな社員の採用を続けていました。娘と一緒に入社した同級生も「いじめ」が原因で入社後4か月に退職しています。

娘への「いじめ」は同級生が退職したり、他の「いじめ」対象だった社員が別会社へ出向になったりしたことでひどくなっていきました。この会社は「嫌がらせ」をしている人間には何もせず知らん顔をし、「嫌がらせ」を受けている人に対しては、子会社への出向や事務職から作業工場への異動、挙句には退職させるというひどい扱いをしていました。このようなことを娘は目の当たりにしていたので先輩女性から何をされてもじっと我慢していたようですが、そのうち娘に対する「いじめ」はその場での嫌がらせではなく、外から見え

ない部屋へ呼びだされ叱責や暴言を受けるようになっていきました。大概是年長者の2人の女性だけでしたが、時には仲が良かったと思っていた先輩も加わり、4人で娘を囲んでいたこともあったようです。その部屋には別会社から出向していた男性社員がいたのですが、その方に「それはパワハラになるよ」と言われても、先輩女性はやめようとはしませんでした。

亡くなる数か月前に言い渡された部署異動は娘を追い込んでいきました。派遣で来ていた方がこれ以上この会社にいられないと退職することになり、その後任として異動させられたのですが、異動の引継ぎ期間も短い中で、何もかも知っている先輩女性から今までやっていた仕事のマニュアル作成を命令されたり、元部署が忙しければ引継ぎ中でも元の仕事もやらされたりと本当に大変そうでした。その上引継ぎが終わりかけた時、突然取引先のシステム変更があり、今まで教えてもらった事の大半が意味のないものになってしまいました。それから数日後に前任者が退職してしまうため娘はとても不安そうでした。前任者は取締役、そして一番の年長者の女性に「この仕事は一人では大変なので、誰か補助をつけてあげて欲しい」といったそうですが、取締役はそれを無視、先輩女性は「手伝うつもりも、教えるつもりも無い」と言い放ったそうです。

娘はそれでも自分が任されたのだからと頑張っていたのですが、やはり時々ミスがあったようです。ミスがあると事務室内で執拗に先輩女性から指摘を受けていた様子を見ていた男性社員も、増員をと上司にかけあってくれたそうなのですが、会社は頑として1人でやらせる方針を変えようとはしませんでした。その上、先輩女性は翌日も済むような仕事でも娘の帰宅時間を見計らったように家に着くなり電話をかけてきて、会社へ戻ってやらせました。定時に帰ってきているわけではなかったので、遅くなると会社の周りには人が無いため、数回でしたが私が車で会社へ送って行き、仕事を終わるのを待っていました。そんな事が続いていたので、何度か「こんな会社辞めた方がいい」と娘に言いましたが、娘は「大

変だけど、大丈夫だよ。それに何で私が辞めなきゃいけないの？」と返してくるばかりでした。

亡くなる2日前の6月19日、台風4号が名古屋に上陸するとの情報が入り、女子事務員に帰宅命令が出ました。翌日は会社が休みだった為、仕事を終わらせたかった娘は「もう少し残りたい」と伝えたそうですが、聞き入れてもらえず帰る事になりました。その時のメールのやり取りで「何もよかない。休み明けめっちゃ早く出ていかなかん。」と珍しく怒っている様子でした。翌日の休みには、自分の為に郵便局で積み立て型の保険に加入し、その後私も休みを取っていたので、一緒に買い物にしたりカラオケに行ったり、食事をしたりと楽しい時間を過ごしていたのですが、その夜の10時30分過ぎかかってきた1本の電話が娘を追い込む事になりました。内容は19日に残した仕事の事だったようでした。部屋で電話を受け、終わって居間に来た娘は黙って私に背を向けて座りました。パソコンを触っていた私が何を言っても返事が無いため、娘の方を見ると肩が小刻みに震えていました。私は娘を抱き寄せ、「どうしたの？仕事の事で何か言われたの？」と聞くとただ頷くだけでした。娘にも「こんな会社辞めなさい。明日お母さんも休みを取るから、行かなくていいよ」と言ったのですが、こんなに辛そうに涙を流していても、「お母さん、大丈夫、大丈夫だから」と言いました。

この後、娘は電話で言われた事がとても気になっていたのでしょう、かけてきた先輩へ電話を入れています。しかしこの時の電話が娘に死ぬ事を選ぶきっかけになってしまったと今でも思っています。

娘の死後、裁判をと考えていたのですが、主人の職場の弁護士に相談に行けば「無理」と言われ、ある団体に弁護士を紹介して欲しいと頼めば「紹介なんて出来ない」と言われ、どうして良いのかわからなくなっていた時、娘の事件が刑事事件にならないのかと愛知県警に電話相談をした際、「法テラス」のフリーダイヤルを教えて下さいました。「名古屋に労働問題に強い弁護士がいますよ」と教えて頂き、本日も登壇されている水野幹男弁護士に出会う事が出来ました。水野弁護士に出会えた事で、「パワハラ」に重点を置かれている岡村晴美弁護士も紹介して頂き、労

災は半年で認定されました。

労災が認定されれば国からは是正勧告が出て、会社も先輩女性も自分達の非を認めると思っていたのですが、労災認定されても会社へ是正勧告など一切無い為、民事裁判をおこしましたが、簡単に認めて頂く事は出来ませんでした。しかし控訴審では、粥川医師にもご協力いただき、良い判決を頂く事が出来ました。あろうことか加害者側が上告をしたためそれから約1年の間、何もする事が出来ずにただ最高裁からの判断を待つだけの日々を過ごしました。最高裁への上告受理申立が最高裁で棄却され、2018年11月13日名古屋高裁の勝訴判決が確定しました。

しかし、無事裁判が終わっても娘は私の元には戻りません。家族が笑って過ごしていた日々も失くしてしまいました。

ハラスメントをする人は必ずその行為を「指導」と言います。しかし、人をうつ病や自殺に追い込む行為は決して「指導」などではありません。ハラスメントをする人の口から出る言葉は形では見えませんが、先が鋭く尖ったナイフと一緒にです。その尖ったナイフは人の心をえぐりながら刺し続けていき、自由に動くことが出来なくなってもまだ刺し続け、終いには、この苦しみから抜け出そうと死ぬ事を選択させてしまうのです。しかし、この見えないナイフで刺されている人は、周りの人に決して自分の弱いところを見せず、必ず「頑張る」「大丈夫」というのです。この「頑張る」「大丈夫」はハラスメントを受けている人の心の叫びだと思えます。この言葉が出たらすでに赤信号だと思って下さい。

私は、パワハラは殺人と一緒にだと思っています。今、全国で行われている労働裁判の半数はハラスメントによるものでは無いでしょうか？長時間労働による過労死を無くすための活動は今まで活発に行われてきましたが、ハラスメントによる過労自殺の防止活動はどうでしょうか。

コロナのお陰であまり報道されていない「ハラスメント防止法」は本当に職場のいじめ・ハラスメントを無くすためのものなのでしょうか。中途半端な法律で本当に労働者を守るのでしょうか？優しく素直な若者がこれ以上、人の醜い行為で命を失くすことが無くなるよう願うばかりです。

ありがとうございました。

ハラスメントによる自殺事例の裁判闘争

水野幹男

水野幹男法律事務所

【座長：岩城 穰】

伊佐間さん、ありがとうございます。

続きまして、いまの伊佐間さんの事案を担当された水野先生から、報告をお願いいたします。

【報告：水野幹男】

弁護士の水野です。よろしくお願いします。

今、伊佐間さんがご報告された会社は青果会社で、果物をスーパーなどに卸す仲卸の会社です。従業員は約60名で、事務は主に女性で、市場で買い付けてくるのは男性という職場です。経理部門は大部分が女性、営業部門は大部分が男性で女性は少数です。被災者は、当初経理部門に配属され、その後、営業部門の事務に配転になっています。

この会社は毎年、高卒の人を採用していましたが、伊佐間さんが入社したときにも何人かが同期で入社しています。そのうちの1人が、伊佐間さんと同じ経理部門に配属されていたところ、いじめに遭って辞めました。そのことを知った伊佐間さんのお母さんが、「いじめのないように、きつい言葉で注意しないように」と、監督をしている取締役役に申し入れたという、経過があります。ところが、経理部門を取り仕切っていた先輩女性Aのいじめはやまず、その後、伊佐間さんの娘さんが、いじめのターゲットになってしまいました。営業部門の事務でも、大卒の先輩女性Bが取り仕切っていましたが、この人もAと一緒に伊佐間さんをいじめています。

伊佐間さんが経理部門に在籍していた当時の残業時間は30時間前後、営業部門に配置転換後は、50時間～60時間と大幅に増加しています。労働基準監督署は、残業時間が6割以上増加したことを重くみています。二人の大卒の先輩社員によるいじめは、伊佐間さんが経理部門にいたときに始まりましたが、営業部門に配転後も続いています。「この野郎とか」「てめえ」など威圧的な言葉を使って伊佐間さんを叱責する、無視する、怒鳴るなど、いろいろ嫌がらせをされています。そんなことが続いた後、伊佐間さんは営

業部門の事務を担当が変更になりました。営業部門では男性が買い付けてきた果物を注文通りスーパーなどに卸す業務、具体的には伝票等に打ち込む作業です。ただ果物というのは種類が多くて、覚えるのが大変ということです。

しかも、4月～5月はいろんな果物が出回る時期で種類も多くなり、スーパーからの注文も多様で、伝票を作成する際にはいろいろミスをして、電算機室に呼び出され、A、Bの二人からいじめを受けました。ちょうど、果物の繁忙時期に重なって、大手のスーパーからの注文システムの変更がありました。従来の注文システムと変わったために、伊佐間さんの負担は一層増加しました。川人先生の報告でもご指摘があったように、最近ではシステムが変わったりすると、そのことで担当者に負荷がかかり過重になるということもあるようです。

そんな中でもいじめが続きました。問題は配置転換です。経理部門から営業部門への配置転換でした。新しい仕事も覚えなきゃならないという問題だけでなく、前任者は特定派遣社員で、かなり営業部門の事務に詳しい人でした。その人が退社することになり、その仕事を伊佐間さんが引き継ぐことになりました。引き継ぎに際して、前任者は「この仕事は、そもそも1人でやるのは無理だ」ということを会社のBに進言しています。ところが、会社は担当者を増員するなどの対策をとりませんでした。対策をとらなかっただけでなく、営業部門を取り仕切っていたBは、伊佐間さんを支援することなく、Aと一緒に伊佐間さんをいじめています。

伊佐間さんは、一人で頑張って仕事を続けました。この事件は、営業の職場に移って、経理部門に勤務していた時と比較すると残業が5割ぐらい増加しています。最大の残業時間は67時間です。それ以前は30時間前後、もっと低いときもあったのですが、残業が5割以上増加しています。労災認定の段階では、監督署は経理部門から営業部門に配転後急激に残業時間が増加している点を重視して労災と認定しています。監督

署は変化の視点と言いますか、ストレスがかかる状況が変化したときは、その変化を重視するという考え方で、残業時間という5割を超せば、「強」になるという考え方を持っています。

この事件では、酷い「いじめ」の実態を中心に主張・立証するとともに、時間外労働時間も主張しました。6ヶ月前は8時間ですが、その後、32時間、41時間、17時間、49時間、直前67時間とこういうふうになっています。一般には、時間外労働時間が80時間とか100時間を超さなければ、過重な労働でないかのように考えられていますが、ストレス強度との関係では、業務内容により労働時間がどのように変化したかという視点も重要です。

この事件では、AとBの監督者2人のいじめ、それから残業時間が急激に増加して5割増えたこと、営業部門の業務が多忙であったということが重視されています。監督署の労災認定では、ぎりぎりのところで何とか労災と認められました。前任者が、引き継ぎにあたり「この仕事は一人では無理だ」と会社の関係者に述べていたことを私どもは前任者からの聴取していました。ところが、監督署は前任者から聴き取りをしていないことがわかったことから、「前任者からもぜひ聞き取りをしてほしい」と監督署と交渉してようやく、監督署は前任者からの聴取書をとりました。監督署が嘱託している医師も、営業部門の事務が多忙で時間外労働時間が急激に増加していることを認めて、監督署は労災認定に踏み切ったものです。

労災と認定されても、会社は全く反省もしないし、補償もしないということで損害賠償請求訴訟を起こしました。会社と、伊佐間さんをいじめたA、Bの2人を相手に損害賠償請求訴訟を起こしました。過労自殺の損害賠償請求事件は、被災者本人がいらないために立証には困難を伴います。証拠のひとつはツイートでした。伊佐間さん本人がツイートをやっていて、その中にうつ病の症状をうかがわせるようなものがあり、そういうツイートを証拠に出しました。それからお母さんが家庭での状況も見ておられましたので、だんだん症状が出てきて、朝、なかなか会社に行けないとか、服装、身だしなみをきちんとしていなかったとか、うつ病を発症していたことを伺わせる症状、亡くなる直前にBからの電話を受けたときの様子などについてお母さんが法廷で証言されました。

うつ病を発症していたということは、監督署がお母さんの聴取書や本人のツイートを認めてくれたのですが、裁判を起こしたら会社は、仕事が原因でうつ病になったのではない、と争ってきました。

これは弁護士として留意しなければならないことですが、裁判でツイートを一部出すと、被告はツイートを全部出すように求めてきます。ツイターのアカウントが明らかになれば、全部のツイートが検索できるようになってしまいます。その中には、伊佐間さんの友人とのツイートも出て、何か恋人関係に問題があったのではないかなどと反対証拠として使われました。こういうことがあるので注意が必要です。しかし、どうしても客観的な証拠ということになると、うつ病の症状を立証するためにツイートが必要と考え、監督署にはツイートの一部を出しました。訴訟の一審では、被告がそのツイートを使って反撃してきました。伊佐間さんがゲームをやったり、元気なツイートを出したり、いろいろしていることから、うつ病を発症していない証拠として逆に使われました。そういう問題があります。だからこれは弁護士としての教訓ですけども、ツイートを証拠に出すときには十分検討しないといけないうことだろうと思います。

一審の判決では、いじめや嫌がらせの存在を認定し、先輩従業員A、Bの2人の不法行為を認め、損害賠償責任はあると認定しました。他方で、会社の責任は否定しました。その理由は、いわば自殺することについての予見可能性はなかったとことです。わかりやすく言えば自殺するとは思わなかったということです。

私は、いろいろのいじめや嫌がらせがあった状況を会社は認識しており、お母さんが、いじめがないように気をつけてくれ、と会社に申し入れているのだから、これは精神障害を発症することの予見可能性はあると考えていました。ところが、1審の裁判所は会社の責任を否定しました。1審の裁判所は予見の対象を見誤っていると考えます。うつ病になってしまったら、その先はもう自殺という危険性は常にあるわけだから、むしろ会社が予見すべき対象は、自殺行為自体ではなくて、うつ病を発症する危険のある強いストレスを受けている状態です。会社は、うつ病を発症させる危険があるストレスを認識していたわけだから、

それは予見可能性があるということになると思うのですが、なかなか今の裁判所は、自殺の事件では、病気になっているとは思わなかったとか、なんの異常もなく勤務していたので予見できなかったか、そういう俗論で片付けられてしまう事例が多いです。

二審では、うつ病を発症していたと認定するとともに、上司から受けていたハラスメントは認定基準に当てはめると「中」くらいの強度にあたること、いじめ防止についてお母さんからの申し入れがあったこと、営業事務の引き継いだときに前任者がこの仕事は「1人じゃ無理だ」と言っているにもかかわらず、1人で作業させて労働条件を改善しないままずっと作業を続けさせていた。それだけではなくて、A、Bの2人は、会社の中の電算機室に伊佐間さんと呼び出していじめていた。その場にいた電算室の技術者が、「そんなことをしているとパワハラになるよ」と忠告しているにもかかわらず、2人はいじめを続けていたという状況も認定されています。この事件は、ハラスメントが酷い事件です。いじめ、ハラスメントの事実については、一覧表にして詳しく一審の裁判所に提出しています。1審の裁判所は、いじめやパワハラについて詳細に認定しています。だからいじめたA及びBについても、会社と連帯責任でいいと思うのですが、裁判所はその2人に対しては不法行為による慰謝料を認めただけで終わったということです。

この予見可能性ということについて言えば、高裁判決では具体的な事実を認定しておりますけれども、厚生労働省の「職場における自殺の予防と対応」というのが平成13年に出ていることを引用しています。それから、この自殺の問題については、精神障害の労災認定についての専門検討会報告書というが出ているのですが、それも引用して、本件事件発生より早い時期から自殺の危険性があるということについてはわかっていたのではないかとということで、それで予見可能性を認めたということです。

高裁判決に対して、会社は上告して、上告受理申立をしたのですが、最高裁は会社の上告を受理しないということで、珍しく最高裁まで行って確定した事件です。この事件は、いわば事件とハラスメント、ハラスメントとそれを防止しなかった会社の責任について、安全配慮義務違反で最

高裁において確定した、という意味では非常に意義のある判決だと思います。伊佐間さんは、最高裁まで上告されて苦労されました。

ツイートなどの電子データを出すときの出し方の問題。それから予見可能性ということで、今までにも労災として一審で勝っても、高裁で逆転されたりする事件があるので、予見可能性をどう立証するのかということは、裁判では非常に重要だと思います。

それからうつ病の発症の問題、伊佐間さんの場合、事前に精神科医の診断を受けていないのですね。最近、うつ病を発症していたか否かということについて監督署も厳しい判断をしています。裁判で争うとうつ病として認められない。これは弁護士の責任でもあるのですが、監督署で認定するときは局医が意見書を書くわけです。しかし局医の意見書で、これはうつ病だというふうに認めてくれたから、それで安心していたのですが、一審のときに被告が医師の鑑定意見書を出してきて、その点について、反証の意見書まで提出する必要がない、大丈夫だろうと考えていました。それが良くなかったということです。高裁になって、粥川先生に相談をして意見書を提出しました。

特にこの事件では、いじめや嫌がらせが長期間続いているので、原告としては、いじめられた後にまたいじめるから、それで伊佐間さんが萎縮して、ますますミスを犯すことになるという主張をしていました。ミスの原因について、いわばミスの連鎖の論理で闘っていました。ところが、粥川先生に相談したところ、そうではなくて、いじめや嫌がらせが一定の期間経過したところで伊佐間さんは、うつ病にかかっているわけだから、もう脳は働けなくなって、注意力なんかも減退しているわけだから、そのうつ病の症状としてミスを犯す。それに対してまたハラスメントをするということで、らせん状にですね、それこそ症状が悪化したという、そういう論理でいかなきゃいけないということで、粥川先生には大変お世話になりました。

いろいろ反省面もありますけれども、以上報告させていただきます。少しでも役に立てばと思います。どうもありがとうございました。

【座長：岩城 穰】

水野先生、ありがとうございました。

[オンライン報告]

ハラスメント関連法の改正の内容とその課題

内藤 忍

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT)

【座長:岩城 穰】

それでは次に、内藤忍先生から報告をお願いいたします。

【報告:内藤 忍】

労働政策研究・研修機構の内藤です。はじめまして。過労死防止学会の大会にお呼びいただきまして、貴重な機会をありがとうございます。私は独立行政法人労働政策研究・研修機構の労使関係部門で労働法を調査研究しております、内藤という者です。ここ何年か、職場のハラスメントについて研究をさせていただいております。今回は「ハラスメント関連法の改正の内容とその課題」ということで、お話をさせていただきたいというふうに思っております。

今回の法改正に関しては、2019年の4月に衆議院で国会審議が行われた際に、参考人として意見を陳述した立場でもあります。

一、法改正の内容

さて、まず法改正の経緯です。こちらでお聞きになっている皆さんにとっては、恐らくもうとくにご存じの内容なので、簡単にご説明していきたいと思います。

2015年12月に、先ほどからお話に出ている電通の高橋まつりさんの自死の事件がありました。この事件をきっかけに、企業における長時間労働と過労死・過労自殺の問題が大きな関心を呼ぶようになったと思います。この事件ではパワハラや、長時間労働の問題だけではなくて、先ほどもお話がありましたけれども、パワハラやジェンダーハラスメントとともとれる言動、こういった言動を上司から受けていたとされています。

それから2017年3月13日に、今度は時間外労働の上限規制等に関する労使合意がありまして、この合意の中で職場のパワハラ防止の検討を労使で行うということが盛り込まれたわけです。

そしてその月の28日、今度は政府が「働き方改革実行計画」を発表し、この中で、やはり労使を

交えてパワハラ防止策の強化のために検討を行うということを発表したわけです。

これを踏まえて2ヶ月後の5月から、厚労省で「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」が行われ、2018年3月に報告書がでます。この報告書では、パワハラの種類とかパワハラ要素(要件と言っているようなもの)と、それからパワハラ防止対策案の提示などがありました。続きの議論は労働政策審議会での議論ということになりました。

その次の月になりますと、今度は財務省元事務次官のセクハラ事件が起きます。#Me Too運動が広がる中でセクハラ問題が起き、一気にこの運動が加速するとか、大きな注目を浴びることになってきます。

6月になりますと、政府がこの問題を受けての緊急対策というものを公表して、この中で「民間事業主におけるセクハラへの対応状況を踏まえ、厚労省において民間事業主の義務履行の実効性確保の方策について検討する」と発表しました。既にパワハラを検討会は終わっていて、秋から労政審での議論が始まるということになっており、そして均等法の改正も行われることになっていたのですが、セクハラを特出しで扱うということになっておらず、この事件が起きたためにパワハラとセクハラを一緒に議論することになり、この段階でなったわけです。ただし、この6月の緊急対策というのは、メディアと行政での事案発生を受けてのものでしたので、セクハラ全体の問題を直視した対策というよりは、組織をまたぐセクハラ事案、特にメディアと行政間でのセクハラ事案に特化した対策を、今度の労政審での議論で検討するというので、非常に小さい改正にとどまるという予告みたいなものでした。

そして秋から労政審で議論が始まり、年末に建議が出され、法律案要綱ができ、翌2019年の4月から5月に国会で審議が行われ、法案修正なく可決・成立したというのが経緯です。

その秋から年末にかけて、国会審議と国会で

成立した法律に基づいてハラスメント指針をつくることとなり、労政審でこの検討が行われ、年末に了承されたところです。そして今年(2020年)の6月1日、先ほども他の先生からご紹介ありましたが、この法改正の中のメイン部分でありますパワハラ措置義務の規定が大企業や地方公共団体を対象に施行されました。

ここで付言しておきますと、実はこのハラスメントの規定というのは、民間事業主だけではなくて、地方公共団体も適用対象になっています。国は別ですが、例えば千代田区とか大阪府とか、そういったところも事業主として履行義務があります。そして国家公務員については今、別だと申し上げましたが、同じような内容の人事院規則10-16というものができまして、これも同日施行されております。

次に法改正の内容をざっとお話します。これもみなさんはおそらくご存じのところだと思いますが、改正のうち今日は特に2つの問題について少し触れたと思います。

1番目は事業主に対してパワハラ防止のための雇用管理上の措置義務を新設したということです。これは先行するセクハラについても同じ内容のものが男女雇用機会均等法に設けられており、「いわゆるマタハラ」と言われる、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントも同じですが、こういった義務を引き継いだ形になっています。労働施策総合推進法という法律の30条の2というところにこういう条文が入っております。下線を引いたものが、いわゆる要素と呼ばれているもので、パワハラを構成する

要素です。こういうものがパワハラであり、こういったことの無いよう、この太字部分ですが、事業主は一定の措置を講じなければならないというものです。法改正の際には、こういうのがパワハラだ、ということが非常に報道されましたが、私としては重要なのは後段の太字のところ、「予防・対応義務」のところであると考えています。前段の「何がハラスメントか」という部分は、実はこの労働施策

事業主のパワハラ措置義務の新設

・事業主に対して、パワーハラスメント防止・対応のための雇用管理上の措置義務を新設

労働施策総合推進法 第30条の2

事業主は、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のないよう、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。

☞重要なのは、後段太字の予防・対応義務。何がパワハラかの部分ではない。

パワハラ指針の定める10項目(10項目全て義務)

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるパワーハラスメントの内容・パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。相談を行った労働者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、事実確認を行うこと。

3 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

総合推進法や均等法では、こういったことの無いようにという部分ですから、これに当たるか当たらないかにかかわらず整備しなければいけないというものであって、重要な部分ではないというふうに考えています。

具体的にその義務というのはどういうものかと言いますと、それがパワハラ指針に書かれています。具体的にはこの1番から3番の内容でして、事前にできるのが1番と2番です。事業主のハラスメントに関する方針の明確化と、その周知・啓発。それから2番目は、あらかじめ相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること。これらが事前に行うものです。3つ目が事後のものです。職場におけるパワハラに係る迅速かつ適切な対応。いざ相談が寄せられた際に、迅速かつ適切に対応することが求められており、今言ったところは、1、2、3の部分ですが、これが細かく(1)から(10)の10項目に分かれて書かれており、この10項目すべて義務となっています。

法改正の2点目は、責務規定の新設です。さっきの措置義務よりは義務の強さというものが弱い形ではありますが、事業主に対して、そして、今回新しい対象者として、役員、それから労働者に対しても一定の責務というものが創設されたということがポイントです。役員・労働者の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めなければならない、そしてその前段として、ハラスメントは行ってはならないということも書かれています。「他の労働者」については、同じ職場で働く同僚や自社で働く労働者だけではなく、仕事上接する他の事業主が雇用する労働者や、求職者を含むと指針に書かれています。

さらに事業主は研修の実施、その他の必要な配慮をするということで、さっきの措置義務には周知・啓発ということは書いてありますが、「研修」という2文字が書かれていなかったところ、こちらで書かれているということで、こういったことも努めていかなければならなくなりました。

二、法改正の評価と課題

こうした法改正におけるパワハラ対策として提示された措置義務について評価をするにあたっ

ては、先行する均等法の措置義務、セクハラの措置義務というものがどういった効果を上げているのか、ということを見るのが適切かと思います。均等法のセクハラの措置義務は2006年の均等法改正から入っているわけですが、今なお多数のセクハラ被害があります。2015年のJILPTの調査では、セクハラ経験率は28.7%にもなっています。この調査は25歳から44歳の女性約1万人から回答を得たものです。それから都道府県労働局のセクハラ相談件数は年間7,000件前後と、依然、多いままです。減っていない、高止まりというふうに私は評価しております。

減らない理由はまず、そもそも措置義務を履行していないということです。義務なのに履行していない事業主が多いということが言えると思います。

厚労省の2017年の雇用均等基本調査、厚労省が事業主にしている調査の結果ですが、セクハラ対策を何かしらやっていますか、というふうに聞いたときには、65.4%の企業は何かしらやっていると回答していますが、実はセクハラ10項目ある義務のうち、ひとつずつ聞いてみますと、その履行率では、「方針の明確化と周知」は65.1%とわりあい多いのですが、例えば「窓口担当者への研修を行った」は8.9%、「職場全体に対してセクハラに関する研修を行った」14.9%、「窓口設置」も39.4%にとどまります。

このように、一瞬これを見ますと対策をとっている企業は多いかに思いますが、均等法が義務化している10項目をすべて行っている企業は1割にも満たない、ということになってきます。つまり履行していない事業主が多いということです。

その背景には履行させる法の仕組みが弱いことがあると思います。企業名の公表規定というものがあのですが、発動に至るまでのプロセスが非常に多くなっていて、規定自体は良い規定なのですが、実際には使われておりません。

これまで均等法で唯一、企業名が公表された事案がありますが、これはセクハラの措置義務履行違反ではなくて、法の9条3項に、妊娠労働者に対する不利益取扱いの禁止という規定があり、この場合は妊娠を理由とする解雇という不利益取扱いが行われた事案です。この際に、行政指

導をするも従わず、勧告しても従わず、最終的には大臣による勧告を受けたということです。法の規定上も違反だけでは公表できず、違反をした企業に対して行政指導して、それでも従わない場合は勧告を出し、勧告にも従わない場合には公表できるという規定になっています。このようにプロセスが多いため、たくさんの企業が措置義務を履行していないにもかかわらず、この規定が使えないという事態になっています。

さらに行政はこのように行政指導できる権限を法律上有していますし、今回のパワハラの労働施策総合推進法にも入っていますが、実際には運用上は手が回らないというか、そういう問題も抱えています。実際に行うのは労働局の職員ですが、先ほどから紹介されていますように、パワハラの案件というのは非常に多くなっています。例えば82,000件が年間に寄せられ、セクハラが7,000件でしたので、約10倍もあるわけです。こういった事案について、その企業がパワハラの措置義務をやっているかどうかということを、労働局の職員は見回りされるかという、なかなかできないということがあると思います。マンパワーの問題という運用の課題です。法律上は是正指導できるが、運用の課題があると思います。

それからハラスメント相談が減らない理由の2点目として、法が求める措置の内容が、ハラスメント防止や解決に有効かどうか不明であるという点があると思います。例えば、先ほどあげた10項目のうち、ひとつが相談窓口の設置というのですが、実は設置しただけでは相談されず、実効的でないということがわかっています。

例えば、JILPTが2015年に行ったセクハラの調査で、1万人に聞いたものですが、我慢した人、セクハラを受けても誰にも相談しない、家族にも相談せずに我慢したという人たちが63.4%もいます。もちろん相談窓口があっても相談してなくて、例えば会社の相談窓口相談した人は3.1%のみです。ちなみに先ほど、労働局の相談が7,000件あると申しました。あれは企業からも、労働組合からなども入っていますので、恐らく労働者本人からは4,000人から5,000人と推察されますけれども、それでも被害者の0.9%の人なのです。本当に氷山の一角です。

パワハラの方を見ますと、パワハラの方も何もしなかった人が40.9%。相談窓口相談した人は、人事等の社内の担当部署で5.1%、社内の専用の相談窓口相談した人は3.5%です。社外の相談窓口1.7%、弁護士相談1.3%です。非常に相談窓口の利用率は低調であり、措置義務で相談窓口を設置することになっているから、作られているわけですが、果たしてその規定が実効的であるかということの検証が必要なのではないかと思います。

先行するセクハラで見た場合に、措置義務という制度が導入されて、どうも法を守らせる仕組みというのが足りないのではないかと、思っています。パワハラについても同じ制度が導入されたわけなのですが、これでパワハラ措置義務が果たして履行されるのか、そして履行されたところで相談できる人が多くなるのかどうか。そこに疑問があります。



2つめの課題はハラスメントの救済制度についてです。これもやはり先行するセクハラ救済制度が同じように引き継がれたわけですが、そのセクハラ救済制度がどうであるか少しご説明します。

まず、セクハラを受けて裁判ができる人はわずかだと思います。司法救済は経済的コストや時間的コストの側面もありますけれども、公開手続であるなど心理的にもハードルが高いものです。また、ハラスメントによりメンタル疾患になっている場合も多く、行うことすら困難な場合が多いということで、私は並行して行政の紛争解決手続、行政救済というものが重要だと思っています。

先ほどからご紹介しているように、労働局への相談は7,000件前後ぐらいあるのですが、一方で相談の先にある紛争解決制度を利用している人

は、大変少ないのです。146件ぐらいしかありません。

私どもは、文科省の科研費で2016年から2017年度に全労働局でこの救済制度を利用した利用者に対して調査を実施したことがあります。そうしますと、結果として被害者が望むものが得られていないということが判明しました。満足していないことも多かったです。このような制度であることもあり、相談後、紛争解決制度への移行率が低くなっています。つまり労働局まで相談してもなお、泣き寝入りする人がいる。職場で相談もしないという泣き寝入りもあります。労働局に相談後にも、泣き寝入りする人もいるのではないのかということです。

行政の紛争解決はどうなっているかという、実は互譲、お互いの譲り合いを前提とする金銭解決です。セクハラ被害者の願いは、多くは「行為がセクハラであって、違法な行為である」と認められ、そして謝罪、もしくは賠償され、もう二度と起こらないようにして欲しい、自分が退職している場合も、です。そういうことで、その人たちの願いと実際の紛争解決のあり方が大きく乖離する結果となっています。特に、互譲を前提とする紛争解決である点に、被害者は、「性被害を受けてもなお譲らなくてはならないのか」と絶望感を感じています。

従ってセクハラは、相互の譲り合いの調整型の紛争解決だけではなく、救済命令が出せる裁断・判定型の紛争解決機関も必要ではないかということが思うところです。

これは今、セクハラを例にパワハラの救済制度はどうあるべきかと考えていますので、パワハラについても同じことを考えています。

問題点の1つめとして、均等法がセクハラの禁止や定義を持たず、行政に法的判断ができないことから判定・認定が不可能であるということ。2つめはそもそも均等法の行政救済が前提としている被害者と事業主の譲り合いの仕組みが、被害者には受け入れがたいものであること。

問題点の3つめとして、結局、金銭合意ということになることです。退職プラス金銭合意ということになりますが、私どもの科研費調査では、解決金額は中央値29.5万円となっていて、非常に

低額で本人の損害を十分に賠償する額となっていない。これは実は未払賃金なども含めたものになっていて、ほとんど慰謝する分が無いようなものです。現状では、解決金の支払いを課された事業主の学びの機会ともなっていないで、今後は、予防措置をこの企業が講じようという動機にならない可能性もあります。

被害者救済の観点からも、企業の防止の取り組み促進の観点からも、現行の行政救済制度の課題を検証し、制度の再検討が早急に必要だと思います。

最も必要なことは、禁止されるハラスメントが定義され、「行為がセクハラであり違法な行為である」という認定を前提に、早期に行政が柔軟な救済命令を出せるしくみだと思います。

今回の法改正において、先行するセクハラ・いわゆるマタハラの救済制度を改正しなかったという点は問題であると思いますし、この救済制度が真の救済になり得ていない点を直視せず、パワハラについても同様の制度を導入した点において、本改正には大きな問題があると考えています。

今大会は過労死防止学会ということで、労働安全衛生の観点というのは非常に重要だと思っています。ここまで述べてきたように、措置義務の程度や内容は、「ゆるい」規制です。果たして本当に「労働者が健康に働くための職場環境の整備」、これは働き方改革実行計画の部分ですが、労働者の生命・健康を重視して法政策を決めたのか、甚だ疑問と考えます。ハラスメントの法整備にあたって、人権や差別禁止の観点、これは差別禁止アプローチと言われていますが、それとともに、労働安全衛生の観点、労働安全衛生アプローチが足りなかったのではないかと感じます。

過労死・過労自殺を減らすためには、ハラスメントをなくさなくてはならない。ハラスメントをなくすためには、ハラスメントを禁止し、企業に実効的な予防・対応策を必ず履行させる法のしくみが必要となってくるでしょう。すなわち包括的なハラスメント禁止法が検討されるべきだと思います。

そして今、企業に実効的な予防・対応策を必

ず履行させる法の仕組みと申し上げました。この点に関して、パワハラ指針で、事業主が措置を講じる際には「必要に応じて労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である」と書き込まれました。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば「労働安全衛生法に規定する衛生委員会の活用なども考えられる」とも書かれています。

今まではありませんでしたが、労使の協議が推奨されています。これはセクハラの手針までは入っていませんでした。労働側の要望が入ったものですが、非常に重要な観点だと思います。先に述べたように、措置義務があっても履行させる仕組みに欠けており、かつ、労働局の職員のマンパワーを考えると、全部の企業に入って措置義務をきちんと行っているか見回ることが現状ではなかなか難しい。ということは、現場にいる労働者側が監視するという仕組みが必要だと感じています。

その一つが衛生委員会の活用ということです。すでに活用している例もありまして、衛生委員会という場、これは義務で、定期的に行わなくてはならないし、労働側も入っていかなければならない。こういった場を通じてパワハラを防止するという仕組みを持っている、そういう現場もあります。こういったことが、今後のあるべき方向性のひとつかなというふうに思っています。

他の先生方の皆さんもおっしゃった点ですが、たくさんのハラスメント等を理由とした精神障害の労災認定、そして自殺も判明しています。労働局に寄せられた、いじめられたとしてあつせんをしたいという方々の、申請者のメンタルヘルスを調べた私たちの調査もありますが、労働局に残された書類だけでも、既にメンタルの問題を抱えている人が3分の1を超えているという状況にあります。労働局へのいじめのあつせんを申請するぐらい事案が進行していると、精神的不調を訴える人が非常に多いということです。

パワハラを受けたと感じている人の、心身への影響というのは非常に大きい。「眠れなくなった」「休むことが増えた」「通院したり服薬をした」は、何度も繰り返しパワハラを経験した人に顕著ですけれども、一方、「怒りや不満、不安などを感じた」「仕事に対する意欲が減退した」というものについては、1回だけ経験した人についても非常に多くなっています。

雇用についても、非常に大きな影響をもたらしている、いじめられたとして労働局に相談してあつせんを申請した人が、その後の雇用がどうなっているか見ますと、退職、雇止め、解雇、これら3つを合わせると8割を超えるということで、結局のところ雇用を終了する結果になっています。そしてハラスメントの被害者のヒアリングを通じて感じることは、ほとんどの人がすぐにはなかなか再就職ができていないということです。長い人にいたっては、メンタルを患ってずっと就職ができない、再就職ができない、あるいは非正規化しているという状況もあります。

高橋まつりさんのことでは、ジェンダーのハラスメントがあったのではないかとされていますが、こういった性別に関する言動についても心身等への影響は指摘されているところですし、連合の調査によれば、そういったジェンダー、性別に関する言動について経験する人、見聞きする人も大変多くなっていますし、男女を問わず不快感も非常に高いものです。

以上、報告を終わらせていただきます。ありがとうございました。



過労死等防止法制定から丸6年、ハラスメント自殺事例とその対策

質疑応答

座長：岩城 穰、粥川裕平

※報告者名等の氏名表示で敬称を省略しています

【座長：岩城 穰】

それでは、今から質疑の時間を取りたいと思います。

最初に、チャットでいただいたご質問がひとつあります。弁護士の岩井先生から天笠先生への質問ということで、天笠先生からもう回答もされていますが、紹介しますと、「精神障害の認定基準で強いストレスとして評価される例として、上司等から治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合、上司等から暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合、上司等による人格や人間性を否定するような業務上明らかに必要性がない精神的攻撃が執拗に行われた場合、心理的負荷としては「中」程度の精神的攻撃等を受け会社に相談しても適切な対応がなく改善されなかった場合、というのが新しい認定基準であげられています。これについて天笠先生のご意見があればお聞きしたい」という質問が出て、これについて天笠先生のコメントは、「執拗に行われた、は、繰り返し行われたでよいのではないのでしょうか。会社に相談しても会社の支援が無いわけですから、合わせ技で認定される例だと思います」というご回答です。岩井先生、今のコメントに関して何か補足で質問があればお願いします。

【オンライン参加：岩井羊一】

こんにちは、岩井です。

最近、専門検討会の議事録が公開されていて「執拗」という意味について、1回ではなかなか難しいと書いてあります。しかし、出来事が1回であっても、それがすごくネチネチと嫌らしいような場合は執拗といってもよいという議論もあります。執拗という言葉が、何回も何回もということではないようにも議論されているようですが、その執拗なパワハラと、執拗じゃないパワハラというのはどういうふうに考えたらいいのか、ということに

ついて、もう一言ご意見ををお願いします。

【座長：岩城 穰】

これについて、岩城から一言コメントします。この前、大阪労働局と大阪過労死防止センターとの意見交換会で、その点について質問ができました。それについては、いわゆる実務要領、実務要領の改定がなされているようで、Q&Aもあるようです。そのときの担当者の説明では、執拗というのは2回以上ということはもちろんあるわけですが、1回でも長時間に及んだり、いわばネチネチとか、それこそ執拗に、1回でも執拗であればいいという形で運用されている、と聞いたことがあります。

【会場参加：川人 博】

厚労省の労災課長も、はっきりとそう言ってます。

【座長：岩城 穰】

厚労省の労災課長もそのように言っているというのが、川人先生のコメントでした。またその実務要領も入手する必要があるかなと思っております。

他のご質問に行きます。いただいた質問ですが、私が天笠先生のお話でとても興味深かったのは、精神障害が逆にハラスメントを生むというコメントがありました。そのメカニズムというか、それがわかりにくいなと思ったのです。精神障害とハラスメントの関連についての質問です。もうひとつの質問は、ハラスメントは過労死の原因にもなるという、新しいご指摘かなと思います。今の脳心の認定基準では、精神的負荷の強い業務ということは列挙されていますが、ハラスメントは正面から入っていないと思います。そういう意味では新しいご指摘だと思います。今の2点についての、天笠先生、コメントをお願いします。

【報告者：天笠 崇】

ご質問ありがとうございます。

1点目については、先ほど、伊佐間さんの事例で、粥川先生が精神障害にかかって、そのことでミスなどのその他が生まれることで、それでまたハラスメントを受けてしまう、そういうことがあり得ると言っておられました。研究結果で示された、精神障害がハラスメントの原因になり得るということでは、実態として起きているだろうと、私も思っております。また、過労死の原因にもなりうるという点については、とにかくにも先行研究があるということです。私は心臓血管疾患の専門家ではありませんが、心臓に対しては、大脳から視床下部を通じ自律神経系を通じて様々な精神・心理的なストレスの影響が及ぶのは医学的には常識ですし、今回の共通論題で言えば、ハラスメントというよりはBullying(職場いじめ)と心臓・血管疾患ということで解明している研究もあるということです。それで認定基準との関係で言えば岩城先生が言われたとおりの状況であれば、どのようにしてそれを認定基準に反映させるかという取り組みをしていただけたらよいと思いました。以上です。

【座長：岩城 稯】

ありがとうございます。私が関わった事案では、ハラスメントを受けて、労働時間は長くないのですが、ハラスメントを受け続けて、職場を変えて欲しいと言って転勤する前の日に急性心筋梗塞で明け方亡くなっていたという事例があります。なかなか今の認定基準には乗りにくいという事案で、今、審査請求中の事案があります。また天笠先生に文献等をご紹介いただけたらな、と思っております。

【報告者：天笠 崇】

関西の医師の先生たちも、こういう医学研究について応用させる力を十分に備えておられますし、本日も幾人か参加しておられるように、まずは関西でご対応のほどをよろしくお願いいたします。

【座長：岩城 稯】

会場からのご意見です、猿田さんどうぞ。

【会場参加：猿田正機】

中京大学の猿田です。愛知健康センターの理事長をしています。今日のお話は私の問題意識と絡んでいて、最近調査研究に若干手を抜いています、今日びつくりしたのは、特別シンポの粥川さんの報告での「青春の終焉」という言葉です。30年以上も昔に、トヨタの労働者が「12時間労働でほとんど青春が無い」ということを言い続けてきました。そういう状況が今、改めて起こっていると思いました。トヨタが行っていることは先行していて、これがどんどんと、いじめとかいうものが管理教育の中で常態化していき、自殺までありました。それがこの言葉だけ変わってハラスメントになっているのかな、ということです。それから、愛知の実情を知っている人にはお分かりだと思いますが、教育の現場で、小中高も大学もそうですが、会議では議論してはいけないということになっています。要するに、伝達を受けるだけで、それに従うということです。大学の教授会ですら、そういうように変わってきて、とにかく至る所、組合はもちろん、さっきの内藤さんの報告にもありましたが、相談に行くパーセントがやたらと低かったことです。組合に相談に行ってもしょうがないということで、トヨタではまったくその通りです。行ったらとんにえらい目に遭うので、なるべく組合には行かないというのはもう常識です。それはほとんどが常識化されています。伊佐間さんの場合もそうですが、周りはみんなそういう教育を受けたりして入ってきている人なので、ハラスメントをやっても不思議に思っていないのではないかと私は思います。私は40年以上名古屋にいますが、基本的にはよそ者なので、それをものすごく感じます。

ということで、医学者や弁護士さんの場合、この問題に絡みやすいのですが、社会学研究者としてどういうふうに絡んでいくかということは、私は愛知健康センターの理事長としていつも悩んでいます。

トヨタの場合は意外とわかりやすく、トヨタシステムという厳然たる組織があります。そのもとでの人作りということについて、私はけしからん、企業が人作りなど絶対にいかん、と言い続けて40年経ちます。しかし、それがどんどん広がってい

て、教育でも完全に管理して人作り、会社入っても人作り、上の言うことにはひたすら従う。周りは全部トヨタ関係ですので、万が一何か問題になることをやったら一生差別だということです。地域がものすごく想定しがたいような雰囲気、私は今そこに住んでいて、そこから今、話していますが、ものすごい状況なのです。これが全国に拡大して、管理教育もそうですけど、愛知県だけだったのが、今どんどん広がりました。

日本中で広がっている中で、このハラスメントをどう考えたらいいのか。今、水野さんとやっている高裁での裁判は、パワハラが絡んで自殺した事例です。本当に職場の状況は酷い。職場の仲間がそれをサポートすればいいのですが、中身は本当に酷いことになっています。職場では、「お前たるんでいいのか」、「甘いぞ、みたいなことを言われて、青春も終焉してしまう。人口減少は当然だし、日本の終焉かなというふうなことは、言いたくなかったのですが、私は今日聞いていて、改めて相当心配になりました。

これに対して社会科学としてこういう問題にどう取り組んでいくのか。私も水野さんからお願いされて、上申書を書いています。論文を発表する予定をしていて、トヨタでは何十ケースと過労死だろうと思う事例はいくらでもあり、労働災害でもいっぱいあり、全貌は分かりませんが、私のわかる範囲、見聞きした範囲で書き上げました。今回は、本当に危機感を感じ、特に青春が無い世代をどう扱ったらいいのか、という思いをしています。

【座長：粥川裕平】

まだたくさん質問があると思いますが、夕闇が近づいて日没まであと1時間ぐらいになりました。1965年、労働災害で死亡(事故死)をする方は6,500人いました。それが1,000人を切るぐらいに減っています。つまり、作中にプレスに挟まれて圧死するとか転落死というのは激減しています。それでも愛知県で年間70人ぐらいが労災事故死を起こしています。労働安全管理がある程度されるようになった一方で、長時間過重労働や心の傷によるメンタルの不調で労働生産に従事できない日数が確実に増え、その損失が数兆

円という試算が出ていて、2030年にはうつ病によって世界中の人々の生産性が確実に落ちていく。十年後には生活に支障を来す疾病の第1位に、うつ病になると予測もされています。長時間過重労働による過労死とともに、長時間過重労働やハラスメントによってうつ病になって自殺をしてしまう事例が確実に増えています。その典型的な例が本日報告された若者たちです。

問題はその長時間労働を労基署が管理することあります。これは労働時間管理がタイムカードとかパソコンのオンオフでできるわけですが、ハラスメントは誰が管理監督するのか？ 職場内のハラスメント対策委員会、防止委員会ではとても難しい。そこでハラスメントと認定して処分すると逆に訴えられるケースもある。ハラスメントを管理監督する省庁がいったいどこにあるのか。

内藤さんの報告で少しその試案が出されたように思いますが、火事の際の消防署、急病人の際の救急車、過重労働の際の労基署に匹敵するような、ハラスメント監督省庁がありません。これを職場内や地域で作ると自警団みたいになってしまう危険性もあり、キャンパスや職場のハラスメント防止委員会には限界もあるように思います。そういう点で、職場の安全管理の衛生委員会の衛生委員を風紀委員のように教育するという、これから5年10年のプログラムと、おそらく労基署のスタッフを倍ぐらいに増やして、この人権侵害の無いような、職場を管理監督するような施策が必要で、それは法的規制だけではなくて、財政的・人的基盤がなければいけない。

そういう点ではJILPT(労働政策研究・研修機構)がどこまでプランニングを出して、政権与党にそれを提示することが課題だろうと思います。そういう点でぜひ内藤さんのご意見をいただきたいと思っています。

【座長：岩城 稔】

内藤先生、よろしかったらコメントをお願いできますか。

【報告者：内藤 忍】

ご質問というか、励ましというか、ありがとうございます。

どういう窓口が良いのかとか、どういう救済機関が良いかは、いろいろあると思います。まず私が今日メインでお話したところは、後半で救済の話もしましたが、予防・対応義務ということでは、今回、労働施策総合推進法ができて、措置義務をどう守らせるかという部分について、労働者側がどう関与できるかという部分はまず大きいと思います。法律に基づき、企業はまず例えば方針を作って、それを周知啓発する、それから窓口を作る、相談担当者を研修する、こういうことが重要になってきますが、こういうことすらできていないので、労働者サイドからこういうことがやれているのか、というように監視できる場として、まず衛生委員会などが機能するかと思います。

その次に、いったん起きてしまった事案についてどう組織内で対応できるのか、できないのか。これについては、組織内で公正に対応できる委員会が設けられればいいのですが、被害者の多くはこれにはなかなか信用できないと感じると思います。ですからこれについては、やはり企業外の組織をメインとして考える必要があり、その際には司法救済だと敷居が高い現状を踏まえると、行政救済が今は企業寄りになっていますが、労働者にとって使いやすいものにならないといけない。現状は労働者が労働局に申し出ると、必ず報復と言いますか、その後は雇用終了に繋がってしまうわけです。そういう雰囲気が残っていると、外に持ち出せない。そういうことを減らしていけないといけない。これも結構ハードルが高いです。

海外では、行政がハラスメントに介入してくる、という取り組みは行われています。例えば、オーストラリアでは申立があったら2週間以内に何らかの措置、例えば救済命令を行います。この人とこの人がハラスメントに遭っていれば、時間帯を変えて働きなさいとか、建物を変えなさいとか、引き離すとか、そういう命令を出せます。そういう権限を行政機関に持たせれば不可能ではありません。

お答えになっているかどうかわかりませんが、まずは組織内で労働者サイドが、現状として今回できた措置義務をきちんとおこなっているかどうかをチェックし、行えと言え、そういうような仕組

みですね。イギリスではこういう担い手である労働者代表を衛生委員だけではなく、平等委員という代表も導入しています。イギリスの労働組合の全国組織であるTUCがこの平等委員の育成に力を注いでいます。この育成・研修にはお金がかかるので、ここには国がお金を出しています。各職場に平等委員がいて、自社がきちんとハラスメントの予防の取り組みをやっているかどうかを監視する立場にあります。ただ、平等委員はまだ法定化されているわけではないので、例えばその平等委員が一定の役割を担うときに、組合の活動のための休暇がとれるというような法的な保障がないですが、それを得られるように改正をすべきだと、TUCは要求したりしています。このような存在が職場内にも必要になってくるかと思っています。

【座長：粥川裕平】

ありがとうございました。

英国のティム・フィールドさんという方を内藤さんご存じかと思います。学校の先生をやっていた時にいじめに遭って、メタメタに落ち込んで退職しました。七転び八起きじゃないけれども、転んでもただでは起きなくて、いじめのナショナルセンターを自分で立ち上げて、Bully Onlineというホームページを作り、イギリス全土の小学校、小学生のいじめから職場のいじめまで、全部を取り上げるナショナルセンター(NPO法人)を作ったのです。二、三冊の本を出していて、訳出しました。

彼は早くに亡くなったのですが、”Bully Insight”という本の日本語版を出すことを承諾してくれました。日本でも、そういう「いじめジャパンセンター」のようなNPO法人を作って、全国からアクセスできるようにする。内藤さんが引き続きJILPTで活躍され、それと共にハラスメントの対策のNPO法人を立ち上げるという試みもなされると、ブレイクスルーできるのではないかな。かなり力強いお答えでしたが、そういうことも期待しています。それについて何か追加があればお願いします。

【会場参加：川人 博】

私は結論的に言えば、労働局や労基署、ある

いは司法、あるいは準司法、つまり強制的な企業外の監督権限、様々な企業に対する指導権限を持つところを作って、あるいは現在のものを活用して、それで日本の企業に指導・介入すること、日本の場合はこれが不可欠だと思います。日本では残念ながら企業内における安全衛生委員会を充実しようとか、あるいは企業の中で何かよりハラスメントについて委員会を立ち上げて遵守させようとか、こういうのは無理だと思います。はっきり言って、企業性善説にたってやるのは過ちであると思います。

それは労働時間規制と同じで、私は、やっぱりハラスメントも組織的な原因で発生していると思います。今回お話いただきましたハラスメント規制法は、法律ですが規制ではない。この法律は企業性善説に立ち、企業にせいぜい相談窓口を設置しなさいと、こういう義務を与えているだけです。

しかし、実際に過労死110番にいろいろ相談があり、また直接様々な相談があり、企業の相談窓口で相談したけれども全然相手にされなかったとか、あなたこそコミュニケーション能力が無いのだとか、逆に攻撃される、というふうな相談が相次ぐわけです。これは去年の12月に、臨時にハラスメントを対象に相談を行ったときもそうですし、その以降もずっとそうです。その中から病気も発生したりするわけです。

ですから私は、諸外国の様々な問題を学ぶというのは大切だと思いますが、日本の場合には、現在の労使の関係、組合の現状、その他いろいろな状況を考えた場合に、労基署、労働局が企業にハラスメントに対して適切な対応をしないと言うが、企業が適切な対応をしないから問題になっているわけです。

適切な対応をする窓口を設置しないのでは何の意味もありません。相談に対する対応が適切かどうかは、企業に判断させるのではなく、外部の権力が判断する、日本の場合はそういう形でないとこの問題は解決していかない、という意見を申し上げます。

【座長：岩城 穰】

内藤さん、どうぞ。

【報告者：内藤 忍】

川人先生、ありがとうございます。私も、組織内でどのようにできるのか、ということを申し上げましたが、それが不可能な組織が非常に多いというところはまったく同感です。そのためにやはり行政のように、外部の救済・紛争解決機関というのが必須であろうと思います。ただ、いつも言っているのは、今、労働者から見て、労働局までの間には、大きな川が流れていて、そこを思い切って渡る、もう帰ってこれないということを覚悟した上で渡らなければならないことです。それぐらい外部の機関は最終手段になってしまっています。

なぜなら、企業内の問題を外に出しただろうとあって、報復を受けたり不利益取扱いを受けたりすることになり、結局、退職に繋がるからです。こうした状況を変えなくてははいけない。そういうことで、先程オーストラリアの例を出しましたが、金銭賠償の段階の解決ではなくて、もっと早期に、引き離し、あるいは行為の中止といったような、早期の段階での解決にも寄与できる機関も必要です。そして、相談をしたことによって企業が報復をしないような制度、こういう報復の禁止ということが今回法改正でひとつ条文に入りましたが、そういったことも重要になってくるかと思います。

そして、ご指摘されている履行しないことを監視しなければいけない、ということはもちろん同感です。昨年に採択されたILOの暴力とハラスメントの条約においても求められていることです。均等法や労働施策総合推進法で、行政の指導権限が書き込まれているのですから、そこをしっかり全社に対応できるようにするべきだというのは同感です。ただ、現在の体制では、なかなかセクハラでさえ追いついていないところを、その10倍もあるパワハラが労働局に押し寄せてきて、各組織の措置義務履行具合を調べ、指導するてはいけない。それで大変なくらいですから、今の体制では難しい。全社を対象に監視・監督するには、別の枠組みを考える必要があると思います。

そこでさっき、企業名の公表規定が無力になっているという話をしましたが、企業名の公表をもっと行える仕組みに改正できと思っています。今は、履行していないと発覚しても、すぐに企業名

を公表できるのではなくて、行政指導を出して、さらに従わない場合は勧告を出し、初めて企業名公表ですが、履行していなかったらすぐに企業名公表を行う改正もできると思います。ただ、今、年間4,000件ぐらい、セクハラの措置義務履行違反の行政指導がありますので、これらの4,000件が企業名公表規定の対象になってきてしまうかもしれません。実際、行政指導を受けると、企業はほとんどがすぐに履行しています。さっきお示した妊娠労働者の解雇の事案は、本当にレアです。ああいうふうに指摘されても曲げずに差別をしたままというところはほとんどありません。そう考えると、やはり指摘されればやる、ということになってきて、いたちごっこみたいな感じですが、やっぱり履行していない企業を即座に企業名公表するという改正がありえます。そうすると履行する企業は増えるのではないか、という気がします。以上です。



【座長：岩城 稯】

はい、ありがとうございます。先ほどから熊沢先生が手を上げていただいています。

【会場参加：熊沢 誠】

先ほどからの内藤さんや川人さんの意見と繋がる論点ですが、入り口として水野先生にお聞きしたいのは、伊佐間さんの事件で、このAとかBとかいう先輩の上司ですが、この人たちに役職はないのですか。

【報告者：水野幹男】

この人たちに役職はありません。

【会場参加：熊沢 誠】

役職がなければ、伊佐間さんの「指導」は職責ではないのですね。それなのにこれだけのことが

行うというのは異常だと思います。そのようなことを行っても会社は彼女らに何も言わないのか、と疑問に思います。

【報告者：水野幹男】

むしろ会社のほうがその人たちを使っているとか、泳がせていたとか、その人に事実上指導をまかせていたと思います。

【会場参加：熊沢 誠】

結局、その人たちを会社は重視しているわけですね。さっきからの論点に戻りますと、組織の中で自浄能力みたいなものがあるのかどうか。例えば、法律ができたから、自浄能力が働いてハラスメントを是正できるかどうかということ。ここには大きな壁、そして職場の空気みたいなものがあり、最終的にはそこへ行き着きます。そのような空気があるから、たいていの人はパワハラやセクハラされても泣き寝入りになるし、あるいはせつかく労働局に訴えても、その結果は、同じ職場で働き続けているかどうかでは、67%ぐらいは辞めることになるということです。結局、その職場の空気というものが、上司はもちろんですが、上司を取り巻くオピニオンリーダーたちのビヘイビアで強力な同調圧力が働いているのが現状です。そこが日本の職場において一番大きな問題だと思います。そういう点ではやっぱり、川人先生が言われ、また内藤さんも自覚しておられるように、今そのような空気がある以上、基本的にパワハラ・セクハラかどうかの判断をする機構は外部の機関として設定し、そこに相談するということしかないということです。その点では川人さんと同じですが、相談窓口が労働組合だとしても、企業別組合はだいたい今は基本的に会社組織の中の存在です。頼りになるのは外の労働組合の組織や弁護士さん、あるいは識者ということになるでしょうね。そのように、その会社の中の空気の重さというものを見つめながら、そこを変えていくのに法律を使う。折衷的なことを言うけれど、以上のように考えるしかないのではないかというのが、今の有意義な一連の議論を聞いた私の印象でございます。

【座長：岩城 穰】

このご意見について、それでは水野先生、お願いします。

【報告者：水野幹男】

熊沢先生のおっしゃるとおりだと思います。そういう雰囲気の中で、そのような人達が事実上支配していて、それを会社は公認していたという、そういうことです。

さきほど猿田先生がトヨタの件を話しておられましたが、トヨタではカムの新車開発を行った部長が過労死しました。奥さんの話では、新車開発の部門では罵声が飛び交っていて、その人もそういう雰囲気の中で罵声を受けて過労死したのです。今回は判決で認められなかったのですが、1人で担当させてですね、そしていくつもの仕事を担当させても、文句も何も言えないということで、やっぱりハラスメントがあります。猿田先生がおっしゃるとおりで、苦情も何も言えない、そういう雰囲気の中で、それが当たり前みたいになってしまっているのがトヨタの実情だと思います。

今の日本の労働組合などの状況を考えると、やっぱり私も外の何かの権力でもってやらないとだめだと思います。私も日産自動車にいましたけれども、まさに門を入ったら憲法は止まると言う、その通り、法律が止まってしまう、そのような印象です。大企業の全部が全部ということではないのですが。

【会場参加：熊沢 誠】

だいたいそうですよ。

【座長：岩城 穰】

はい、それでは長井さん、お願いします。

【会場参加：長井偉訓】

時間の関係もありますので手短かに話します。今の水野先生の発言と猿田さんの問題提起について、やっぱり外からどう規制するかということになってくると思います。既に川人さんや熊沢さんがこれまで言われてきたように、やっぱり日本の企業社会が問題ですね。独特な、いわゆる過度な精神主義であるとか、年次主義というような組

織文化、そして人権意識の弱さ。やっぱりこういった構造的な問題があります。そこにメスを入れないと、この過労死やハラスメントという問題は解消できない、解決できない。その上で、では私たちは何をすべきか、ということになると、これも既に川人さんがこの学会の第3回大会で報告されましたが、遺族の方たちが弁護士さんと一緒になって、その会社と対峙していく。それだけではなくてやっぱり国家権力による介入ですね。そうするとその企業社会に対して、いわゆる市民の力と言いますか、市民社会というか、それをどうやって育てていくのかということが無いと、これは根本的な解決に繋がらないと思います。

【座長：岩城 穰】

はい、ありがとうございます。何人かの方からチャットで質問とご意見をいただいていますので、簡単にご紹介をしたいと思います。

「ハラスメントされた従業員の相談対応をしている第三者機関の研究者です。問題は人材と育成に関して、自分の意見を吐露することができない状況があります。ハラスメントに遭った当事者が声をあげられなければ、諸先生方のおっしゃる立派なシステムができて何も変わりません。法、企業、人、資源のうち、人資源・従業員に対する教育にも割いていく必要があります」というご意見がありました。

次に、「有意義な内容をありがとうございます。現在、組合組織率が低く、かつ労働者のためにがんばる組合が少ない状況です。1人ではとても声をあげられません。NPOや市民運動的な組織が必要だと思います」

それから、「例えば、社内情報を外部に出さないと誓約書を書かされている会社では、退職後もそれが有効だと信じていて、何もできない人たちがいます。ハラスメントに関して声をあげた人たちをバックアップする存在はどこにあるのでしょうか。」

さらに、「労働紛争における労働委員会の問題で、実質的に5審制になっていることがあります。労働者の救済を考えると、短期での決着がはかれることが必要と考えます。現在の法体系では行政処分として司法判断の対象となることから、

司法機関としての救済機関の成立が必要と、改めて強く思いました」

それから、飛ばして申し訳ないのですが、「労働者は自分の意見を吐露することができない状況にあるとおっしゃる点、同感です。教育の問題、その段階で意見を言う、おかしいことはノーと言うということが実践できておらず、管理的に子どもを扱っていることが仕事の世界に引き継がれていると思っています。労働の問題は教育の問題と繋がっていると思います」

次に、「被害者に対しての陰での同調はあっても、加害者に対しては同調です」

それから、「過労死防止学会をはじめ、それぞれの分野で頑張っている人たち、弁護士、地域センター、組合関係、研究者、ご遺族、その他有志が繋がり、大きな存在になっていただきたい」

そのような形で、たくさんご意見をいただきました。時間が不十分で申し訳ありません。

本当にご報告者の方、ありがとうございました。非常に議論が深まったと思います。今後、過労死防止学会の中心の先生方でまた議論していただきたいのですが、今日の前半の特別シンポでも、新しい労働形態に応じた規制の在り方みたいな議論がありました。それから、今のこのハラスメントの問題でも、第三者機関の問題とか、いくつか重要な指摘がありました。過労死防止学会で例えば何か提言するとかですね、過労死弁護団だったら認定基準の改正とか、どうしてもそ

ういう実務的な話になってしまうのです。しかし、大きな規制の在り方、また改革の方向みたいな話はやっぱり防止学会にしかできない議論だと思います。今日の議論を示唆として何か発展させていただけたら、と司会として僭越ですが、そういうふうに思います。

それではこれで共通論題は終わらせていただき、最後に黒田先生のご挨拶をお願いいたします。

【代表幹事：黒田兼一】

皆様、長時間ありがとうございました。当学会として初めてのオンライン併用の大会で、音声等についての不備がありましたが、会場での参加者、またオンライン参加の方々と意見交換ができて大変良かったのではないかと、思います。このコロナの問題はいつまで続くのでしょうか。そのために学会の運営に難しい面もあろうかと思えます。来年は明治大学を会場に予定しておりますが、今大会を踏まえて、明治大学の会場にプラスして、ウェブ配信ということあり得ると思えます。今日の最後に岩城先生から言われた、学会としてある種の提言はどうかということですが、今回の大会内容については「大会報告集」を作成する予定です。

本当に今日はバタバタとしながらも、充実した大会になったと思います。どうもありがとうございました。

