

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

はじめに

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」という表面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被害症状ないし一類型である。

しかし、日本の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。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。

実効的なハラスメント規制のためには、正確な羅針盤(ハラスメントの定義や理念)と明解な海図(ハラスメント規制制度)が必要である。しかし、今の日本のハラスメントの概念や規制制度をめぐる混迷は、適切な羅針盤も海図も存在しない。その原因は、日本におけるハラスメント規制の理念や内容が、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ことである。ハラスメント規制についての国際的な教訓を踏まえながら、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。

1 ハラスメント規制の国際的教訓とは

まず、国際的なハラスメント規制をめぐる二つの源流から、ハラスメント規制の原点と国際的教訓を確認する。

1) 2002年に、フランスとベルギーでハラスメント規制法が制定された(図表1参照 ※文末に掲載)。それに先だって、イルゴイエヌなどのハラスメント研究の進展があった。同時期、EUで、1990年から5年ごとに労働者の生活と労働実態

の大規模で科学的専門的な調査研究が実施されていた。

これらのハラスメント規制や調査研究においては、ハラスメントの構造的要因が強調された。図表2は、ベルギーのハラスメント禁止法に関する政府の検証作業の専門家会議が報告書で明記したものである。ハラスメントの構造的要因を指摘し、ハラスメントの発生は、経営上の要因が凝結したもので、ハラスメントが当事者間の個人的なトラブルではなく、経営的課題であることを明らかにした。また、ハラスメントの症状や被害として、働き過ぎ、過重労働、過労死が指摘され、ハラスメントの一形態として過労死が位置づけられている。そこから、従業員の過労死や自殺が生じたことが経営的ハラスメント、労務管理型ハラスメントとして捉えられ、過労死自体がハラスメントと評価されるのである。

その意味で、ハラスメントと過労死とは同じ構造的要因から発生しているのであり、ハラスメントを根絶するという政策と運動が、過労死撲滅にも寄与する(図表3参照)。このようなハラスメントや過労死の構造的な存在は、これらの問題が、個々の企業の問題の解決だけではなく、すべての企業に共通する課題、社会的課題として取り組まれるべきことを求めている。筆者は、過労死とハラスメントは一体的であり、過労死はハラスメントであるということから、ハラスメントのない社会を実現することは、過労死を根絶することにつながるとして、ハラスメントも過労死もない社会(ノー・ハラスメント・過労死、略してNHK)と問題提起してきた。

NHKの佐戸未和記者の過労死問題では、牧内昇平記者のルポルタージュや尾崎孝史氏のドキュメンタリー映画でも、NHK側からの説明では、どのような労働時間制度が適用されていたのか不明確であり、労働時間管理のルールが曖昧である。NHK側の事後的な対応も含めて、労

務管理の方針や経営のあり方がハラスメントとして問われるべきだ。

2) もうひとつの国際的な教訓として、ハラスメント規制を求めた世界の運動がMeToo運動として始まり、ILOハラスメント根絶条約制定(2019年)へと結実した動向がある。私は、この2017年からのハラスメント規制のあらたな動きを「ハラスメント規制元年」と位置づけている。MeToo運動の端緒となった2017年10月5日のニューヨーク・タイムズ紙の記事の翌日10月6日に、日本では、電通の高橋まつりさんの過労死問題に関連して、東京簡裁が、電通に罰金50万円の有罪判決を下している。同時期に内外で重要な動向が現れたのは、あながち偶然ではない。

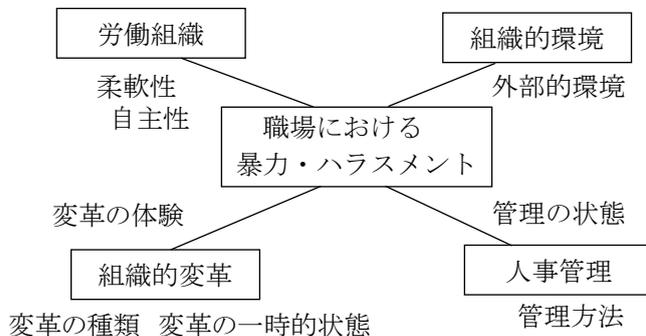
ニューヨーク・タイムズ紙がプロデューサーのハーヴェイ・ワインスタインによる長年のセクシャルハラスメントを暴露したこと以後押しされるように、ハリウッド女優たちが被害者として名乗りを上げ、ハラスメント被害を告発するMeTooが始まった。彼女たちは、当事者としての被害の申立だけでなく、映画界、映画制作からアカデミー賞など表彰制度における根深い性差別の実態を糾弾し、セクシャルハラスメントが構造的な事件として発生していることも訴えた。問題の根本は、性差別であり、ハラスメントは人権や人格の侵害であることが改めて明らかになった。

このMetoo運動の流れの中で、各国では立法制定も実現しており、ここでは、スウェーデンの刑法改正とフランスのセクシャルハラスメント規制の改正法に注目したい。

スウェーデンの刑法改正は、レイプ罪について、自発的な同意のない性行為をレイプとする

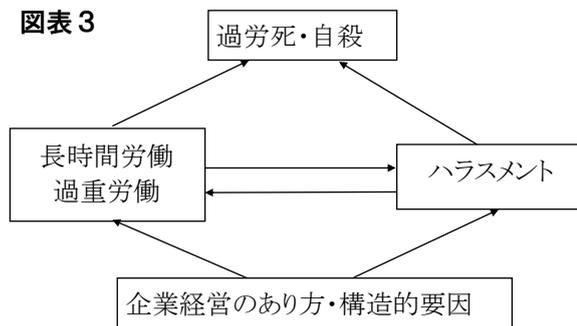
図表2 職場における暴力およびハラスメントに対する組織的要因

労働の内容・性格 労働強度 物質的環境 外部の社会的環境



出所 ベルギー政府ハラスメント問題報告書(2006)

図表3



内容(Yes means Yes)ものだが(2018年7月)、ハラスメントの事例についての加害者の意図や目的を考慮すべきではないという考え方に通じる。フランスの法改正は、公共交通や街頭という公共空間でのセクシャルハラスメント(ストリートハラスメント)の処罰を定めた(同年8月3日法による刑法典改正)もので、日本においては、パワハラ概念に典型的に現れている、ハラスメントの当事者間の社会的関係性を重視するハラスメント規制政策とは対極に立つ考え方だ。

裁判事例では、フランスのこの新法による路線バス内でのセクシャルハラスメント行為者への有罪判決(禁固9カ月罰金300ユーロ、2018年9月26日エヴリィ地裁)、フランステレコム(現オランジュ)における35名の労働者の自殺の原因が、経営方針のあり方にあるとして、経営的ハラスメ

ントでのCEOへの有罪判決(禁固1年罰金1万5千ユーロ、2019年12月20日パリ地裁)が目されている。2020年になり、前述のハーヴェイ・ワインスタインに有罪判決(懲役23年、その後懲役140年に加重、3月11日ニューヨーク市刑裁)が下され、フランスでは映画「グレース・オブ・ゴッド 告発の時」で弾劾された高位聖職者によるセクシャルハラスメント事件の刑事裁判が開始されている。

日本の動きでは、最高裁判決(2017年11月29日)を挙げておく。この判決は、強制わいせつ罪という性暴力の事件であり、スウェーデンの立法改正にも関連して重要な論点を示している。最高裁判決は、加害者のわいせつ目的という性的な意図がなくても、被害者の受けた苦痛や被害を考慮して判断するという判例に変更したからである。伊藤詩織さんの勝訴判決(330万円の損害賠償認容2019年12月18日東京地裁)もこの流れの中に位置づけられる。

このような、一連の国際的な動向の中からくみ

取るべき教訓との対比から、日本のハラスメント規制の特徴や問題点を纏めたのが、図表4である。紙幅の関係上、重要な論点だけを述べてみたい。

2 ハラスメントの社会的合意の不在

まず、重要なことは、ハラスメント問題の社会的な合意形成、立法や政策において、どのようなアプローチと理念から、ハラスメント規制が作られているのかである。

現状は、日本のハラスメントをめぐる状況は多くの問題点をはらんでいる。例えば、ハラスメントについての定義や概念が曖昧で、ネット上などでは、40種類以上の様々なハラスメントの用語が流布されている。そのため、ハラスメントを受けたことを訴えたい被害者が、どのようなハラスメントを受けたのか自問自答し、自分の被害に合致するハラスメント定義や類型を探し出し、説明をしなければならぬことである。加害者が、決まってハラスメントの意図はなかったとか、権限というパ

図表4 ハラスメントに対するEUモデルと日本の立法制度

項目	EUモデル(文献②③参照)	日本の立法制度
性格	人権侵害・差別	職場環境(労務管理)
規制方法	基本制度と原則設定	諸立法規定の寄せ集め
定義方法	被害者視点	行為者アプローチ
定義概念のあり方	包括的な概念	多種多様なハラスメント・モグラたたき
定義の種別	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
認定方法	被害の存在	行為から分析
立証責任	加害者の反証責任	被害者の責任
認定手法	総合的	個別的(分析的)
認定態度	偽装ハラスメントの探求	当事者主義
被害者の立場	被害者特性重視	平均的人間像(合理的行動想定)
被害内容	精神的・肉体的・経済的不利益	職場環境悪化
被害者の範囲	非限定的(職場における行為一般を対象)	限定的(「雇用する労働者」の要件)
加害者の範囲	非限定的(経営的ハラスメント)	限定的(直接加害者)
当事者の関係性	社会的関係性不要(ストリートハラスメント)	優越的地位(パワー前提)
同僚労働者の義務	制止義務・通報義務	見て見ぬふりの放置
意図	結果重視・意図不要	意図による行為合理化
目的	業務目的により免責せず	業務目的による合理化
救済方法	禁止原則	被害者の対応前提(相談に応じて)
原因の所在	構造的・総合的・複合的要因	個別的要因
原因解明の手法	組織的原因究明(組織罰)	「犯人さがし」(個人資質)
発生頻度	反復・連鎖・伝播の可能性	個別的事例
発生予見	予見可能性	偶発的事例
事前・事後の優先度	事前予防政策	事後の対応
規制制度	制度的構築	個別的対応
経営上の位置づけ	経営的課題	個人的トラブル
経営者責任	経営責任の明確化	経営者任せ
対応策の性格	事実調査と処分の分離	「調査処分委員会」・第三者任せ
被害者への対応	救済・ケア・賠償など	当事者任せ
加害者への対応	処罰・ケア(アングリーコントロール)	当事者任せ
スタッフ	専門スタッフ養成	人事ライン
社会的規制	産業別労使協定(欧州段階、全国段階)	個別企業任せ
実態調査	科学的手法(調査票・対面・悉皆)・EU調査	不統一な行政データ・web調査

ワーはないからパワハラではないと反論すると、被害者がハラスメントとは何かという説明をしなければならぬ。このような実情を、私は、ハラスメント被害者に負担を求める「モグラたたき」と呼んでいる。加害者が繰り返すいろんな口実や反論を被害者が一所懸命追いかけていって反証しなければいけないからだ。

このような状況では、ハラスメントが個人的なトラブル、加害者と被害者との間の問題として捉えられがちである。その影響から、個別的な問題の個別的な事後的な問題の解決が重視され、経営的課題としてのハラスメントとの認識が弱まり、社会的な合意によって制度的な事前の予防策を講じるという発想にならない。EUでは、産業別、企業別のハラスメント防止の労使協定が政策として推進されている。ハラスメントが個別的なトラブルではなく、社会的な課題として集団的な枠組みで解決するという方向が必要である。

そして、ハラスメント規制の政策や制度が、細分化され、被害者救済の視点が弱いことである。そのような現状で、ハラスメントについての適切な定義の確定が半ば意識的に回避されてきたことで、適切な羅針盤も有効な海図も欠いたままとなっている。

現行のハラスメント規制制度は、図表1のとおりであるが、各種の規定の対象や範囲などについて統一性を欠き、著しく不整合な形で制定されていて、2019年にパワーハラスメント法制化とそれに伴う指針が追加されている。そのため、全体のハラスメント規制をめぐる混迷と矛盾が大きくなっている。その原因は、根深いものがあって、一つには、ハラスメント概念の細分化とパワーハラスメント概念への固執である。もう一つは、今回の法制化が、労働施策総合推進法によって担われたという事情に由来する。

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は、男女雇用機会均等法と育児介護休業法の中に規定されている。これらの法律は、基本的に、労働者保護と労働条件の擁護、差別禁止を理念として包含するもので、その救済制度として、調停を設けている。ところが、今回のパワーハラスメント規制が、労働施策総合推進法という労働市場の調整を目指す異質

の法制度によって担われることになったために、ハラスメント法制度としての均斉性や整合性を損なうものとなっている。

従来、一般に、「いじめ・嫌がらせ」に関する統計として活用されていた個別紛争相談事例に関する年次報告において、2020年以降は、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として、「いじめ・嫌がらせ」事案とパワーハラスメントの区分がなされている(2021年6月30日公表の令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況)。他方、2005年以降、セクシャルハラスメント等の相談事例の統計は、この個別紛争の行政統計から分離されていたが、今年度の「男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況について」(2021年6月30日公表)においては、パワーハラスメント関係の統計も対象となった。また、指針では、「優越的言動問題」などの概念も導入された。法律の適用範囲と行政管轄の都合によって、ハラスメントの被害の実態を人為的に分類しているだけにすぎないことを証明している。そのうえ、厚生労働省の広報では、相談窓口について、「パワーハラスメントについての相談」、「セクシュアルハラスメントなどの相談」、「ハラスメント悩み(相談室)」、「あかるい職場応援団」と羅列されているが、被害者が途方に暮れる姿に思いを寄せるべきである。

結局、今回のパワーハラスメント規定の法制化は、非科学的なパワーハラスメント定義に基づき、「よいパワハラ」としてハラスメントを放任する従来の政策への固執であるだけでなく、現在の労働政策の基調である働き方改革からの誘導、そして自己責任と自助努力を前提とする公的責任の放棄という規制緩和政策の具体化であることを示している。

こうした政策展開に対峙して、国内外で被害者

や世論を中心とする真の実効性のあるハラスメント規制を求める運動と制度の進展といった潮流が、「ハラスメント規制元年」と位置づけられる動向として現れており、日本におけるハラスメント規制政策の見直しを求めなければならない。

3 ハラスメント規制の原点と定義のあり方

1) ハラスメント規制の名宛人は誰なのか

第一に問われるべきは、誰のためのハラスメント法制化なのかという問題である。法(図表1参照)は、「事業主が講ずべき措置(等)」という目的と立法事項を限定し、ハラスメントの禁止自体を目的することなく、事業主へのメッセージに過ぎない。ハラスメントに対する経営者の経営責任の問題に言及することなく、被害者不在のハラスメント規制となっている。また、「関係者の責務」として労働者が明示されているが、この労働者は、加害者側の労働者であって、被害者は、視野にはないのである。

被害者が不在なままで、パワーハラスメント定義を前提とする現行の政策のあり方自体が、日本的なハラスメント政策の成り立ちの特徴と弱点を物語っている。

2) ハラスメントの構造性と経営責任

法律では、使用者の措置義務を規定しているが、それは「労働者の相談に応じて」という被害者の行動を前提とした仕組みであり、被害者に負担を課すもので、「沈黙せざるをえない」被害者の立場を顧みることなく、被害者救済の原点を無視しているのである。

「(過去3年間に)パワハラ行為を受けた者の行動」についての厚生労働省調査(職場のハラスメントに関する実態調査、2020)では、「社内の相談窓口相談した」人は5.4%、「社内の担当部署に相談した」人は5.1%にすぎない。このような状況は、ハラスメント被害者が社内において被害を訴えられていないことを示しており、労働者の対応を前提にした措置義務という制度の欠陥を物語っている。ハラスメント被害を受けている労働者が行動を起こすことができない実情とそれを支える企業文化を変え、企業内でもMeToo発信できるように被害者を支援する制度が必要であ

る。労働者が安心して相談できる制度のために必要なシステム設計が必要だ。公益通報者保護法による被害者の権利保護や外部の専門機関の活用や専門家養成といった喫緊の課題を明示すべきである。

そのためには、ハラスメントの構造性を重視する必要がある。指針は、「パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もある」と述べ、本来的に経営責任に属し、構造的な要因である職場環境を、労働者間のコミュニケーション問題を例示することで、きわめて矮小化している。そのため「事業主の方針等を明確化」についても、就業規則や社内報などの既存の制度やツールに乗っかるだけで、使用者のハラスメント廃絶の強い意思表示が求められていないことは、いかにも弱腰な姿勢である。

企業の人事担当者を対象とした最近の調査(「人事のミカタ」500社に聞く「パワハラ対策」実態調査、2020)でも、「パワハラ対策」を行っている企業で、「経営者からの全社指導」は16%にすぎず、他方、「パワハラ対策を進める上での課題」では、「経営者のパワハラに対する理解度が低い」が39%にもものぼっている。このような傾向は、ハラスメントに対する企業経営者の姿勢が明確になっていないことを示している。ハラスメント研究の先覚者であるイリゴイエンヌは、ハラスメント根絶に対する企業経営者の強い意思が明確な職場では、ハラスメントは発生しないと指摘している(『モラル・ハラスメント』白水社、102頁)。

3) ハラスメント定義の問題性

国際労働機関が2019年の総会で採択した「労働の世界における暴力とハラスメントを禁止する条約」のハラスメント定義は、「一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、もしくはそのような結果を生み出す、受け入れがたい全般的な振る舞い、行為あるいは脅し」と定められている。この規定は、ハラスメントに関する国際的な教訓を反映したものとなっている。

ハラスメントの考え方の発展からすると、ILOは

1990年代には「仕事での暴力」を対象としていた。その後、国際的にも「仕事におけるハラスメント」から、雇用関係を前提としない「職場におけるハラスメント」へと広がり、今回は「労働の世界におけるハラスメント」と規定した。「優越的な地位」という当事者の関係性を要件とせず、業務との関連を重視して、包括的なハラスメントの定義を明確にしている。

「一回限り・繰り返される」や「全般的な」の文言は、「ハラスメントの複合性や連鎖・伝播性」を具現したものといえよう。ハラスメント被害の個別性と定義規定における包括性は混同されるべきではなく、ハラスメントの定義自体は包括的に統一的に理解されなければならない。ハラスメントは、個々の行為に分断され、細分化されて定義の対象となってはならないのである。

さらに、ハラスメント成立の要件における「(ハラスメントの)目的あるいは効果」という規定も重要である。後述するように、「ハラスメントの効果」を生み出す行為がハラスメントを成立させるということは、「ハラスメントの目的や意図」は不要ということである。

ちなみに哲学者ウィトゲンシュタインの伝説(「挙手投票の際に、手を挙げている人が、積極的な投票の意思表示ではなく、偶然の反射的な行動であると主張して、投票行動を否定することはできない」)によれば、ハラスメントの判断は、行為者の主観的思い込みではなく、客観的な状況から一般に判断できる基準によらなければならない。

ここでは、改めて、国際的にも検証され、確認されている包括的なハラスメント定義の五原則を指摘しておく。

① ハラスメントは複合的である

ハラスメントは重複し、複合するものであって、様々なハラスメント事例が重なり合うことを重視しなければならない。多種多様なハラスメントが、重なり合って行われており、「複合ハラスメント(ハラスメントの複合性)」を認める必要がある。セクシャルハラスメントと他のハラスメント行為が同時に起こり、分離できないこともあるからだ。

日本のハラスメント規制は、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とケアハラスメント、パワーハラスメント、また、行政レベルでは、カスタマーハラスメントや就活生へのハラスメントと個別的なハラスメント事例に個別に対応しようとしている。ハラスメント全体を対象とするのではなく、細分化された個々のハラスメント事例を対象とする政策は、まさしく、「モグラたたき」的な対処であり、ハラスメント全体を実効的に規制できないという欠陥がある。

② ハラスメントは連鎖し、伝播する

ハラスメントを個別的に捉えようと、全体像を見失う怖れがあるのは、ハラスメントは連鎖し、伝播するからでもある。

上司の管理職が部下の中間管理職に、ノルマの未達成を叱責しながら高圧的な態度によってハラスメントをすることがある。この中間管理職が部下の社員にノルマ達成を迫りながら、暴言によるハラスメントを行うという光景は、珍しくない。複合的なハラスメントの場合と同じく、この連鎖しているハラスメントをバラバラに捉えては、全体像を見失う。このような連鎖するハラスメントは、業務型ハラスメントや労務管理型ハラスメントにおいて、よく見られる事例である。業務遂行と一体となっているだけに、ハラスメントの被害者が業務責任を転嫁するなかで、他者をハラスメントしている意識もなく、加害者になってしまうのである。

一人の加害者のハラスメントが、他の加害者の行為を誘発し、複数のハラスメントが被害者に集中するハラスメントの伝播も見逃してはならない。

ハラスメントの加害者が実は被害者でもあり、ハラスメント被害者が加害者の立場に立ってしまうという連鎖するハラスメントの全体像を捉えるべきであり、ハラスメントを細分化して個別的な事象とすべきではないのである。

③ 拡がり、交錯するハラスメント

ハラスメント規制は、労働に関係するすべての関係者を対象とする必要がある。ハラスメントの対象者と被害は拡がり、交わってくる(交錯する)からだ。非正規労働者や就活生など弱い立場の人ほどハラスメントの被害を受けやすい事実を重視すべきである。

各種のハラスメントに関する現行法定は「使用者は・・・その雇用する労働者」という表現を用いているが、対象範囲を限定せず、雇用関係のない労働者や関係者も対象と明確にすべきある。

また、指針は、「労働者が業務を遂行する場所」を職場と定義し、先に紹介したILOをはじめとする「職場」の解釈をめぐる国際的な教訓を全く無視している。

現行制度は、細分化された各種の種類のハラスメントを、別個の法律によって対象にしている。しかも、それらの法律規定は、国家公務員には適用されない。そのため、厚生労働省のパワーハラスメント実態調査でも、公務員は調査対象外となっている。国家公務員関係の人事院規則が制定されているが、定義では、「職務に関する」優越性を要件とし、職務上の行為を対象外にしている。そこには、法律や指針との間に解釈の隙間が生じる可能性もある。

概念の細分化によって、行政管轄も異なり、行政統計も一貫性を欠くという、規制制度の分断も生じる。こうした弊害をなくすためには、「モグラたたき」的な個別的なハラスメント対応ではなく、包括的な規制制度が必要である。

④ ハラスメントにおいて意図や目的は必要ない

ハラスメントの認定には、被害の存在やその内容が重視され、ハラスメントの意図は不必要である。ハラスメントの意図を前提とすれば、加害者が、意図を否定するかぎり、ハラスメントの成立が認められなくなって、ハラスメント認定の鍵を加害者が握ることになる。

ハラスメントの意図不要ということは、目的によって、ハラスメントが合理化されないことである。加害者がハラスメントの意図を否定する場合、正当な目的だったと主張することがある。「業務上の指示だった」、「善意のつもりで、叱咤激励した」、「上司としての指導を行った」、「会社の方針に従っただけだ」という口実であるが、その通りだとしても、ハラスメントの成立を否定できないし、ハラスメント実行者の責任は免れない。指導や研修目的によるハラスメントは許されないのである。意図や目的が業務上の必要性があり、指導のためであるということで、ハラスメントの正

当化は許されない。

ハラスメントは、多くの場合、業務の中で行われ、「業務を通じたハラスメント」である。企業における通常の業務を通じた使用者の指示が原因でハラスメントになるという「業務型ハラスメント」を「業務上の範囲内」ということで、ハラスメント規制の枠外においてはならない。

このように、業務上の必要性とか、「適正な業務指示や指導」によって、ハラスメント評価を免れない。その点で、教育現場では、「指導死」、すなわち、通常の授業や部活での教師の指導という業務の結果、それに適応できなかった生徒や児童が命を失う事例において、たとえ教師としての指導の範囲内としても責任が問われることが問題になっていることが教訓的である。日本の立法は、図表1にあるように、わざわざ、「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」と明記したことは、重大な瑕疵と言わざるを得ない。

消費者や地域住民の命を奪うような商品開発や製造工程は、多くは通常の業務遂行の評価を受けても、責任を問われるように、従業員への業務指示や指導は、その結果、労働者の心身の苦痛などの影響を与えたのであれば、ハラスメントの結果責任を問われるべきであろう。

⑤ ハラスメント被害についての問題

法律の定める「パワハラ」定義の第3の要件では、厚生労働省がこれまで用いていた「精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる」（職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議WG報告、2012）や「労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）」（労政審建議、2018）という定義から「心身の苦痛」に関する文言が削除され、「就業環境を害すること」となっている。ハラスメントという人権侵害の直接被害である個人の心身の健康という保護法益を削除することは大きな問題である。同時に、長時間労働、解雇やリストラなどの「経済的な攻撃や危害」を無視していることも重大である。経済的危害を除外し、業務運営上の必要性によって、ハラスメント性を否定することで、業務上のハラスメントを対象外としている。

図表 5

ハラスメント定義

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

ハラスメント被害を重視すれば、職場環境の悪化などという主観的な判断要素だけをとりあげるべきではない。被害の存否の判断を、各個人の主観に委ねることで、結論を出しにくくし、ハラスメントの被害を限定的に捉えることにもなってしまう。

⑥ ハラスメントの定義のために

定義の私見は、図表5で提示している。重要なポイントは、結果重視で、意図不要ということである。図表1のILO条約、ベルギー法、フランス法においても、苦痛や被害を与えることを「目的とするかあるいは結果」すると明記されている。有害な行為を目的とすればハラスメントの意図が明確であるが、そのような意図や目的が無くても、結果が存在すれば、ハラスメントが成立する。ハラスメントの認定に、加害者側のハラスメントの意図や目的は必要ないということである。

最近でも「悪気のないハラスメント」といった議論がある。加害者の意図によって、ハラスメントの成否が決まるという主張でもある。ハラスメントの意図の重視は加害者の立場の配慮であり、それは、被害者の受けた被害を正當に評価することを怠り、被害者軽視となってしまう。ハラスメントは、被害の存在によって確認されるべきで、加害者の意図によって左右されないことを改めて強調したい。

ハラスメント行為に関連して問われることもある、傷害罪や暴行罪などの刑事責任や不法行為責任の法的要件の成否においては、被害の存在が問題となるのであって、加害行為の手段・方法や内容・態様は重要ではない。一般法たるハラスメント規制法が、特別の法的要件を課していることは法的ルールに反するものでもある。

DV法の規定も、どのような行為かは問題にならない。行為の結果が問われるのである。その意

味で、ハラスメントの成否は、行為者の主張によって決められるのではなく、被害の存在、被害者の申立によって決せられる。

⑦ 被害者の立場と特性の尊重

このような細分化された制度や被害者を軽視する定義のあり方自体が、ハラスメント規制の原則に反している。特に、法律が「労働者の相談に応じて」使用者が措置義務を負うと定め、被害を受けた労働者の行動を前提として、すなわち、ハラスメント被害者の自助によって、ハラスメント規制が作動するという構成を取っていることは重大である。ハラスメント被害者の置かれた立場やその精神状況を顧みない、被害者の対応という自己責任を求めるからである。被害者に対して、よく、事態が悪化する前に、なぜもっと早く抗議しなかったのかとか、相談窓口に行かなかったのかと、挙句の果て、あなたの態度にも落ち度があったのではとか、被害者側にハラスメントを放置したり傍観していたと陰口をたたくことさえある。過労死の場合に、なぜ、しんどくなるまで働き続けるのかという問いかけと共通した、被害者の立場やそのような状況から抜け出れないことへの無理解である。そのための重要な視点だけを指摘しておく。

なによりも、被害者の立場や特徴を理解する必要がある。これは、個々の労働者の個性や性格に起因するのではなく、ハラスメント被害者の特徴として、沈黙する被害者、無理をする被害者、被害を認めたくない被害者、抗議しない被害者という傾向がある。まじめな、責任感の強い人ほど、被害者の立場から抜け出れることができない。これと類似した例として、災害救助に従事した消防、警察、自衛隊の中で、PTSDなどの影響で自殺者が少なくない原因が、高度な訓練を受け、責任感が強く、精神的な強さを求められるか

らこそ、弱音をはけないという責任感から精神的に追い込まれてしまうという分析がある。こうした被害者が置かれた、あるいは逃れることのできない立場を配慮するという、被害者救済の原則に理解を深め、社会的な合意にする必要がある。

⑧ 非科学的なパワハラ概念の克服

日本では、人事労務コンサルタントがパワハラという和製英語を発案し、それを行政が公認したという影響が大きい。フランス人研究者もパワハラを政治的概念と日本の特殊性を指摘している(ルルージュ、週刊金曜日2013年4月1日号)。使用でのいい言葉ではあるが、法的な枠組の中で用いることは弊害もある。

ハラスメントには、職階上の下部からのハラスメント(上向的ハラスメント)、同僚間の水平的ハラスメント、(水平的ハラスメントの解決を会社が放置する)混合ハラスメント、外部からのハラスメントなど、パワーという概念が入る余地のないハラスメントもある。さらには、「経営的ハラスメント」の存在を無視してはならない。そのためには、パワー(ハラスメント)の要件を前提にしないことである。

パワハラ概念は非科学的であると前述したが、それ以上に弊害も多い。パワハラという考え方においては、パワーの存在を容認したうえで、そのパワーの不適切な行使や乱用の場合に、規制の対象となる。そのため、「悪いパワハラ」だけが問題視されるのであって、「よいパワハラ」は放任されることになる。ハラスメントの全体が適用範囲になることはないという根本的な限界を免れないのである。

そもそも、実態としての権力的な労働者支配の構造を是認して、それを前提として労使像を受け入れることはできない。自由な合意に基づく対応

平等な労使間の自由な関係こそ追求すべきである。NHKでも報道されたある居酒屋店では、顧客と従業員は、対等平等であると宣言し、過度のサービス要求や高圧的な対応といった顧客からのハラスメントを廃絶している実例が参考になる。

警察や消防、自衛隊関係で、ハラスメントが少ない背景には、上意下達の権力的関係を前提としていることが否定できない。かつて、フランスで、自治体警察官が、警官であるまに「市民」であると発言して、市民のデモの取り締まりを拒否した経験を学ぶべきだろう。

パワハラ法制化を建議した労政審では、最終局面で、ある委員が「みなパワハラのとらえ方が違うなかで議論がおこなわれていたのではないか。パワハラではない別の言葉の方がよかったのではないか」と漏らしたと伝えられている(IMC通信第43号、2019)。パワーハラスメントといった非科学的な概念ではなく、国際的にも通用するハラスメント概念に基づく、実効的なハラスメント規制の実現への努力こそが求められる。

今後、ハラスメントをなくすという社会的合意をいかにして強めていくのか、そのための制度とその核となる定義を確立する。そのためには、非科学的なパワハラ概念に依存することをやめ、最適な羅針盤(包括的な定義)と最適な海図(実効的なハラスメント規制制度)を作り上げよう。

【参考文献(著書)】

- ①「職場のハラスメント」(中公新書、2018)
- ②(訳書)マリー＝フランス・イルゴイエヌ「モラル・ハラスメント 職場におけるみえない暴力」(白水社、2017)
- ③「職場のいじめと法規制」(日本評論社、2014)

図表1-1-1 ハラスメント規制の現状

項目	パワー・ハラスメント	セクシャル・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
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)
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)
指針	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	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
(定義)	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までの要素を全て満たすもの 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	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られるもの(対面型セクシャル・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(環境型セクシャル・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ャル・ハラスメント
人事院規則	パワー・ハラスメントの防止等(人事院規則10-16)	セクシャル・ハラスメントの防止等(人事院規則10-10)
(定義)	職場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、職員的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	(セクシャル・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
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)	(セクシャル・ハラスメント)に起因する問題(セクシャル・ハラスメントのため職員の仕事環境が害されること及びセクシャル・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 セクシャル・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を防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生を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	(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、または特定の性別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)

※「セクシャル・ハラスメント」は引用表記による

図表 1-2 ハラスメント規制の現状

項目	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	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、産前休業を講求し、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条第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	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	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2(14))
(定義)	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	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	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、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)
(定義)	妊娠したこと、出産したこと、若しくはできなかつたこと又は能力が低下したことを理由とする当該労働者の就業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労働者の就業環境が害されること	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労働者の就業環境が害されること
参考	(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、身振り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