

「使い潰し」の職場においてハラスメントがもたらす労働者の従属化

坂倉 昇平

NPO法人POSSE 理事

1. 本稿の問題意識

・労働環境の劣化がもたらすハラスメントの増加

厚生労働省の労働相談の統計である「個別労働紛争解決制度の施行状況」において、2020年度の相談件数のうち、「いじめ・嫌がらせ」は7万9190件に上り、9年連続1位となった。しかもこの数字は、2020年6月のパワハラ防止法の施行（大企業が対象、中小企業は2022年4月から）に合わせて、同月以降は「いじめ・嫌がらせ」の中から、「大企業の職場におけるパワーハラスメント」1万8363件が独立させられ、除外されている。従来どおり「いじめ・嫌がらせ」に一緒にカウントすると、9万7553件に達し、2011年度の4万5939件の2倍以上に達している¹。

こうして激増するハラスメント相談に対して、法律上の課題、社内のハラスメント研修の課題、労使のコミュニケーション不足などが論じられる一方で、ハラスメントの発生やハラスメント相談後の使用者による二次被害の原因として、背景にある労働環境の改善を重視する議論は必ずしも多くないように思われる²。

過重労働とハラスメントは密接な関係がある。パワーハラスメントの典型例としてよく挙げられるのは、業務上必要な範囲を超えた「命令」や「指導」とされる行為だろう。その目的として、労働の強度を上げるか、労働時間を伸ばすよう強いているパターンだ。さらに、使用者が排除したい労働者に対して、「自発的」な退職を強いる目的で行われる組織的なパワーハラスメントも後を絶たない。一方で、行為者が意識的に目的をもちに行われるパワーハラスメントも多い。その典型として、行為者がストレスを発散させるため、嫌がらせ自体を自己目的化させているケースがある。そうした場合でも被害者の相談を受けたハラスメント調査において、行為者が過重労働による精神的な負荷の影響を口にする事も多い。このように職場のハラスメントの多くは、過酷な労働環境を土壌として起きていると考えられる。

それを裏付けるデータがある。2021年4月に公表された厚労省の「職場のハラスメントに関する実態調査」(2020年10月に実施)では、現在の職場でパワーハラスメントが起きている労働者に、職場で起きているハラスメント以外の問題について質問している。

目を引くのは、「残業が多い／休憩を取りづらい」という回答が、パワハラが起きている職場の労働者の30.7%を占めていたことだ。過去3年間にパワハラを経験しなかった労働者の回答では、その職場で「残業が多い／休憩を取りづらい」と答えた割合は13.4%にとどまった。2倍以上の差があったのである。少なからぬハラスメントの背後に、長時間労働に象徴される過酷な労働が横たわっていることを窺わせる。

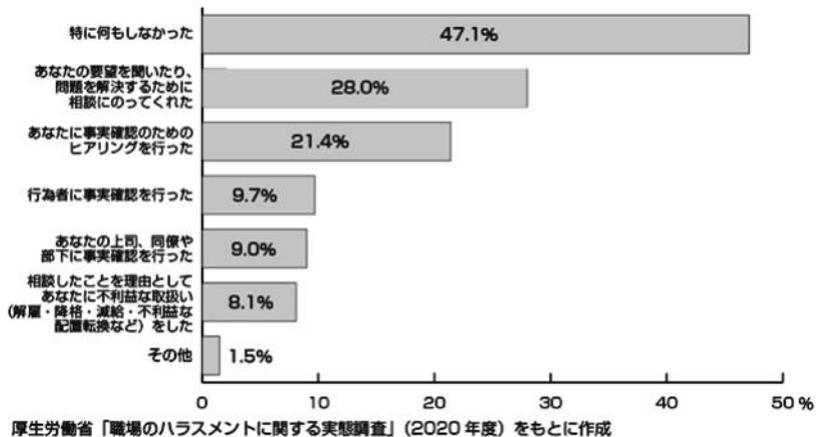
このように、ハラスメントの増加の背景には、労働者におけるハラスメントに関する意識の向上に加え、日本社会における労働条件の劣化が影響していると推察される。

・労務管理におけるハラスメントの「合理性」

一方で、これだけ増加の一途を辿るハラスメントに対して、企業側の対応は全く追いついていない。2021年に厚労省が公表した「職場のハラスメントに関する実態調査」(図1)の労働者調査によれば、「パワハラ」を知った後の勤務先の対応として、「特に何もしなかった」が47.1%にのぼっており、ほぼ半数を占めて1位となっている。企業のほぼ5割が、相談を受けてもなお、職場いじめを「放置」している。ハラスメント防止法の大企業における施行がされたばかりとはいえ、「働き方改革」がこれだけ叫ばれてきた中、2020年に実施された調査でのこの数字は驚くべき高さであるといえよう。

このことは、ハラスメント対策の「不足」ではなく、あえてハラスメントを放置することが、既存の労務管理において何らかの意味で「合理的」であるという可能性を示している。ハラスメントの行

図1 パワハラ相談を受けた後の勤務先の対応



為者が自らの振る舞いに意識的であれ無意識的であれ、そのハラスメントを起きるままにしておくことが、企業や経営者にとって何らかのかたちで「都合良く」機能するのではないか。この「効果」について考察することで、ハラスメントが発生し、放置されてしまう実態に、より深く切り込むことができるのではないだろうか。

そこで本稿では、劣悪な労働環境を背景に、ハラスメントがどのように起き、そのハラスメントを放置することが労務管理において、どのように「合理的」に機能するのかを考察していきたい³。

2. 「使い潰し」型の労務管理とハラスメント⁴

・産業構造の変化と労務管理の変容

まず、ハラスメントが起きる背景である労働環境の劣化について、近年の日本の産業構造の変化と日本企業の労務管理の変容から考えたい。1980年代から90年代にかけて、日本型雇用慣行は変容を余儀なくされていった。大量生産・大量消費を前提とした、耐久消費財の製造業を中心とした経済成長が行き詰まったからだ。企業は賃金を低く抑えるため、また飽和した市場を拡大するために、アジアを中心に生産拠点をグローバル展開し、国内では「産業の空洞化」が進行した。

その一方、衰退する製造業に代わり、新たな「成長産業」として、国内では広義のサービス業が拡大した。外食や小売のチェーン、ITなどだ。加えて、従来は女性が「主婦」として無償で担わ

されるか、国や自治体が担当していた介護や保育などの公共サービスやケアに関わる分野についても、国は市場を開放し、企業が利益を求めて参入した。

しかし、こうした業界において企業が利益を拡大するには限界がある。労働集約的な産業であり、また求められる業務内容は限定的なものとなるため、技術革新や労働者の

能力開発によって、製造業のように労働生産性が上がるわけではない。このため、従来の日本型雇用の「年功賃金」「終身雇用」が前提としていた、労働者の長期的な育成が必要とされなくなった。そこでは、労働者を「できるだけ安く・長く」働かせることが、利益のためには重要となっていった。

・「ブラック企業」と非正規雇用の拡大

そのための労務管理の典型例は、以下の通りだ。まず、正社員として大量に採用された若者は、入社間もないうちから長時間労働や大量の業務を命じられる。そこで、労働者は早期に選別される。「使える」労働者、つまり長時間労働、未払い残業、ハラスメントを伴う業務に精神的・身体的に耐えられ、経営者に対して不満を言わずに従順に従う者だけが残され、耐えられない労働者は退職していくことになる。選別を「生き延びた」労働者は、消耗品のように、その心身の限界まで働かされることになる。うつ病を発症するなどして力尽き、使い捨てられる。

こうして若者たちは大量に離職するが、また新たな労働者が大量に採用され、また使い潰されるというサイクルが繰り返される。この選別と使い捨ての過程で、多くの若年正社員が過労死や精神疾患に追いやられた。彼らは、企業の利益のためには「死なせても良い」存在として扱われたのだ。

2000年代後半から、インターネットを起点として

「ブラック企業」という用語が広がり、日本中に定着したが、背景には、こうした正社員の働かせ方の変化があった。この労務管理は、サービス業以外の様々な業界にも及ぶようになっていった。

この「できるだけ安く・長く」働かせる、「使い潰し」型の労務管理は、労働者を体力や精神力の限界まで酷使する、長時間労働の職場だけに広がったわけではなかった。「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まで増やし、休憩や休暇をろくに取らせずに働かせるのである。

若手正社員だけでなく、業種によっては中高年の正社員も対象となった。またフルタイムで働く契約社員や派遣社員、さらには主婦パートや学生アルバイトなどの非正規雇用にも広がっている。サービス業を中心に、基幹的な業務が単純化・画一化・マニュアル化され、非正規雇用にも任せられるようになった。低賃金にもかかわらず、責任や業務量は膨大になっていった。

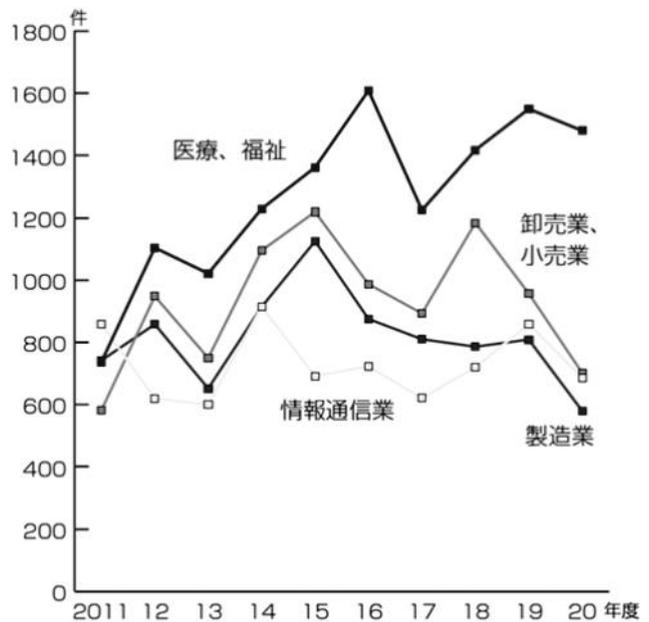
3. ハラスメントが一番多い業界で何が起きているのか

・医療・福祉におけるハラスメント

サービス業を中心とした、こうした労務管理においては、どのようにハラスメントが起き、どのような効果をもたらすのだろうか。本稿では、労働相談が一番多い業界の具体的な事例を見てみたい。東京都産業労働局の「東京都の労働相談の状況」(図2)の集計によれば、2020年度の職場いじめの相談のうち、「医療・福祉」(1480件、18.9%)が業界として最多だ。しかも、2位の「卸売業、小売業」(702件、8.9%)、3位の「情報通信業」(686件、8.7%)に2倍の差をつけている。2011年度の同統計では1位が「情報通信業」(858件、11.7%)だったが、翌2012年から9年連続で「医療・福祉」が1位であり、2011年の737件から1480件と、10年で2倍に急増している。

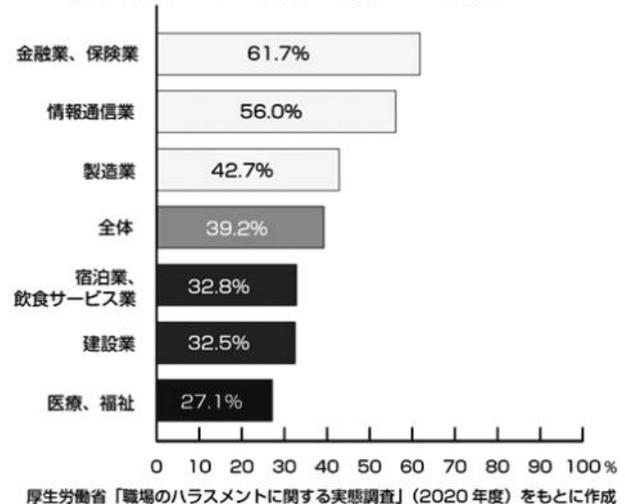
こうした医療や福祉業界のハラスメントの多さには、経営者の対応が大きく影響している。厚生労働省

図2 産業別(上位4位)の職場いじめ相談の推移



東京都産業労働局「東京都の労働相談の状況」をもとに作成

図3 主な業種別による勤務先がパワハラ予防・解決のための取り組みを行っている割合



厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」(2020年度)をもとに作成

が2020年度に実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」(図3)の数字を見てみよう。勤務先が「パワハラ」の「予防・解決のための取り組み」を行なっているか、という質問に対して、業種別に労働者の回答がまとめられている。

取り組みを行なっている一位は「金融業、保険業」の61.7%、二位が「情報通信業」の56.0%

だ。これに対してワースト一位は「医療・福祉」で、27.1%しかない。全体平均である39.2%を10ポイント以上下回り、全業種で唯一、3割を割り込んでいる。言い換えれば、医療・福祉業界では、7割以上の職場において、パワハラ対策を講じていないということだ。

・保育・介護職場のハラスメントの具体例

労働相談の件数が最も多い「医療・福祉」の職場でも、病院や障害者福祉施設など多い中、ずば抜けているのは保育と介護だ。筆者が執行委員を務める労働組合「総合サポートユニオン」の支部「介護・保育ユニオン」に寄せられた労働相談から、これらの業界のハラスメントの具体的な事例を見てみたい。なお、いずれも行政ではなく、民間による運営だ。

【保育園のケース1】

100人ほどの園児を抱える大規模認可保育園。主任や正社員の保育士が、言うことを聞かない園児を暗い部屋に閉じ込める習慣が常態化していた。年長の園児が保護者に訴えて、虐待があったのではないかと保護者会で追及されたが、園長は「暗い部屋でプラネタリウムをしていた」という説明で乗り切った。

この対応に疑問を呈した非正規保育士のAさんが、靴箱の名札を剥がされ、泣いている園児をあやすために持ってきていた私物の人形もなくなり、手作りした園児の名札もゴミ箱に捨てられていた。主任の保育士も、Aさんにだけ、締め切りが迫っている資料を直前まで配布しないことや、行事の計画表を渡さず情報を流さないことがあった。Aさんの翌月の勤務表が真っ白に塗りつぶされ、シフトが抹消されていたこともあった。年度末には、Aさんだけが「みんながAさんの苦情を言っているから」と園長に雇い止めされた。

【保育園のケース2】

50人ほどの園児を抱える東京都認証保育園。発達の遅れがある男の子が折り紙に参加せず、部屋の隅で遊んでいたところ、担任保育士が馬乗りになって、足を引きずって、羽交い締めにして、無理やり参加させようとした。別の2歳児が、

散歩の途中、「おしっこ」と訴えてきたので、担任に相談すると、「なんで今頃言うの、知らないわよ。勝手にすれば」と言われ、そのままオムツにおしっこをさせることに。

保育士のBさんが園長に報告したところ、園長から担任に形式的な注意がなされたが、いじめが始まった。担任から徹底的に無視され、朝の挨拶や休憩中の世間話、園児についての情報共有までスルーされるようになった。園長は、まともに取り合ってくれなかった。Bさんは退職して、保育士業界を辞めた。

【介護施設のケース1】

介護福祉士のCさんは派遣会社に登録し、100名以上が入居する介護施設で働きはじめた。働く前の説明では、「感染症予防はきちりしています」、「看護師も常駐しています」と言われていた。

実際には看護師はおらず、排泄介助や清掃の際に手袋をはめず、消毒液による手指消毒も行わない、不衛生な介護が常態化していた。Cさんは派遣会社の相談窓口に、「話が違う」と苦情を伝えた。すると、現場リーダーの介護士から面談の呼び出しを受け、「お前、外に漏らしただろ」、「気に入らなければ辞めてもらっていい」と怒られ、その後いじめが始まった。特に、わからないことを質問すると「そんなことも知らねえのか」と当てつけのように叱責されるようになった。

派遣会社に相談しても、「合わないなら仕方ない」とつれない対応に終始するだけだった。Cさんはうつ病を発症。病院でストレス軽減の薬を処方されており、病状が悪化しないうちに退職予定。

【介護施設のケース2】

老人ホームで無期雇用の時給制で介護士として働いていたDさんは、施設のフロアリーダーを務める先輩介護士からいじめられていた。他の職員や入居者の前で大声で叱責し、顔を合わせるたびに怒声を浴びせてきた。密室で1時間ほど「方針に従わないからクビにする」と詰められたこともあった。

この施設は、寝たきりの要介護5の高齢者が多

く利用していたが、「リハビリです」と言い聞かせて、足元がおぼつかない入居者を無理やり立って歩かせていた。車椅子を揃えず、トイレまでの歩行を促すためとして、おむつの使用も禁止されていた。夏の冷房も使用制限され、Dさんは施設内で熱中症になり倒れてしまった。これらを支配人に相談すると「リーダーの言うことを聞くように」、「リーダーに謝りなさい」と言われてしまった。いじめは続き、Dさんは精神的な負担から胃腸炎を発症、退職した。

•経営の論理を規律化させるハラスメント

上記の事例に共通するのは、ケアの質のあまりの劣化に対して疑問を抱いた労働者がハラスメントの対象となったということである。しかし、利用者の虐待に葛藤を覚えることは、ケアワーカーの倫理観として最低限求められるレベルであろう。しかも彼らは外部に告発したというほどでもなく、声高に権利を主張したわけでもない。その程度ですら、ハラスメントを受けるきっかけになってしまう。

こうしたハラスメントの横行は、保育や介護における労務管理において、余裕のなさが蔓延していることに起因する。2000年代以降、それまでの行政や非営利団体による運営から、民間企業が参入できるよう規制緩和が行われ、保育や介護は市場化した。しかし、前述のようにこうした業界において民間企業が利益をあげる手段としては、コストをひたすら削減し、労働者に過重労働を強いることである。最低限のレベルであろうと、ケアの質に労働者がこだわることは、ケア業界で利益をあげるビジネスモデルそのものに反することになる。また、利益のためにギリギリの職場運営をしている以上、そうした労働者が一人いるだけでも経営者にとって非常にコストとなる。

こうした中で、経営の論理に従順でないとみなされた労働者が、「いじめても良い」対象として扱われ、激しいハラスメントの標的となっている。筆者が過去に受けた相談事例からここではその効果を三つ指摘したい。第一に、ケアの質などへのこだわりを捨て従属的に働くよう「矯正」という効果がある。第二の効果は、従順に働かない労働者の「排除」である。第三に、同じ職場の

他の労働者に対する見せしめとして、「反面教師化」させる効果がある。こうして、ハラスメントを通じて労働者たちは、経営者にとって役に立つ存在として自らを定義し、意識づけられ、「従属的」かつ「能動的」に働くようになる。このように経営の論理を労働者に規律化させるために、ハラスメントが機能していると考えられる。

4. 日本型雇用における「職場八分」との相違点

•日本型雇用における「従属」と「競争」

こうしたハラスメントが連想させるのは、日本型雇用における「職場八分」だろう。現在のハラスメントの職場における機能を考察するために、日本型雇用と職場いじめに関する1980年代の熊沢誠氏の論考を参照してみたい。熊沢氏は、ハラスメント裁判の事例として有名な東芝府中人権訴訟を題材に職場いじめの機能を論じている。

職場いじめの機能に入る前に、熊沢氏や木下武男氏の論考から、日本型雇用の機能について確認しておきたい。日本型雇用といえば、「年功賃金」と「終身雇用」に象徴される「安定」「平等」の仕組みだと考えられがちだ。しかし、実際には、現在の職場いじめの温床となる、「会社への従属」と労働者間の「競争」が行き渡っていた。

欧米型の雇用システムは「職務」を基準としている。労働者は特定の職務に従事しており、職務が同一なら、どの企業の労働者でも基本的に同じ賃金が支払われる。どこまでを職務の範囲とするか、どの職務をどれくらいの賃金水準にするかには、企業を横断した産業別の労働組合との交渉が大きく影響する。「企業」ではなく、自分の「職業」にアイデンティティを持つ労働者の組合が、社内や業界内の「抜け駆け」競争を制限することで、自分たちの労働条件を自分たちでコントロールしていた。同じ職務であれば、誰でも同じ賃金が払われるというルールは、企業を横断し、性別や人種を超えて、労働者を「平等」に扱わせるという社会的な論理を労働の現場に打ち立てた。

一方、日本型雇用の正社員においては、この職務という基準が存在しない。賃金の決め方も昇進も、企業任せとなっていた。まず、従事する職務じたいが限定されていない。企業内を頻繁

に異動させられ、様々な職務を柔軟にこなしながら、徐々に課長や部長などへの出世を目指すことになる。

さらに、昇給や昇格において、欧米型の労務管理ではありえない全正社員への「査定」が導入された。しかも、日本の正社員に対する査定は、職務という客観的な基準ではなく、個人の「能力」によって決められた。その能力とは、「企業への貢献度」である。

サービス残業や休日出勤を積極的に引き受け、有給休暇も申請しない。遠距離への突然の転勤も、慣れない業務への転換も受け入れて、家族ぐるみの引っ越しや単身赴任、理不尽な業務にも耐える、そうした「態度」や「人格」が評価された。このため、日本型雇用の正社員は、家事や育児を負担しない(主婦である配偶者に押し付けることのできる)「男性」であることが大前提であった。

どこまで昇給・昇格するかには、個々の労働者の貢献度によって差がつけられる。入社当初は同期が横並びでスタートするが、徐々に差が開き始める。自身の余暇や健康、家庭の事情など、あらゆる価値観を企業に従属させ、労働者たちは出世競争に駆り立てられた。

そこで労働者が内面化するのは、その職業の労働者としてではなく、その会社の「社員」としてのアイデンティティである。その「見返り」として、年功賃金や長期雇用は保障された。こうした環境の中で、「従属」と「競争」は、自分が生きるため、配偶者を養うため、子どもを育てるための、唯一の選択肢であると考えられたのだ。

その結果、日本の労働者は世界でも突出して、会社の利益に強く囚われ、どのような命令にも従属するようになってしまった。そして、同じ職業どころか、同じ会社の同僚とすら競わされ、「分断」させられていた。経営の論理に歯止めをかけ、職場いじめを押しとどめる力を生み出す素地は、あらかじめ失われていた。

・「職場八分」の構造

熊沢氏によれば、日本型雇用において使用者は、企業の要請に十分に応えない「不良」労働者に対して、解雇ではなく自発的退職を促すた

めに、不利な配転・配属、極端な昇格の遅れや賃金差別などの差別待遇を行う。それでも職場に踏みとどまる労働者に対して、「いじめ」や「職場八分」に踏み切るという。

とはいえ、そのターゲットとなる労働者の主要な属性は、残業や休日出勤、配置転換に応じないなどの単なる「働きぶり」ではない。その程度であれば、普通は不利な待遇を受けるくらいで、雇用までは脅かされない。それよりも、「職場の慣行に従うよりは、憲法や労働法にもとづく市民・労働者の権利に固執する」、「企業と協調関係にある労働組合の活動の批判的である」、「会社の製品のもつ社会的意義に疑問を持ち、公害や欠陥商品など(企業悪)の内部告発を試みる」という三つが挙げられている。意識的に権利を行使し、会社に対抗する労働者が「職場八分」の主な対象であるといえよう。

ただし、組織的な職場いじめを実際に行う際に、その名目は恣意的に操作される。東芝府中人権訴訟では、当初は当該労働者の社外の社会運動への参加や、既存の社内組合に対する公然の批判などが使用者による攻撃の契機になっていた。しかし途中から、仕事ができない、やる気がない、職場のルールを守らないなど、当該労働者の「能力不足」が問題にされるよう、使用者側は論点を移行させていったという。憲法や労働法においても、また企業外の世論形成においても、「思想・信条」によるいじめでは、労働者側が有利になりやすい。しかし、「働きぶり」や「能力不足」が理由となったとき、経営の論理が定着した日本社会において、それらの支持を得やすいのは経営者側となるというのである。

さらに、上司が直接手を下すだけではなく、おそらく上司の指示の下、製造ラインの同僚たちが当該労働者に対して「職場八分」を行うように徐々に移行したという。

これらの特徴を整理すると、日本型雇用において使用者は(1)主に「思想・信条」において「不良」である従業員を辞めさせることを目的として、(2)懲戒解雇による法的リスクを避けて自己都合退職をさせるためにいじめを実行し、(3)法律や判例における有利さ、職場内の同僚や企業外の市民における共感を担保するために「能力不足」

をあえて焦点化させて、(4)上記(3)と同様の狙いのため、いじめの行為をしばしば同僚の手によって行わせる、とまとめられよう。

これらの特徴は、本稿で見たように現在の「ブラック企業」型の労務管理においても受け継がれていると考えられる。ただし、いくつかの相違点を指摘できるだろう。

まず、(1)の対象となる労働者のハードルがかなり低くなっている。いまや「思想・信条」どころか、「働きぶり」じたいが、露骨ないじめが発動される本質的な理由になっているケースが多い。労務管理の変容により、労働者一人一人に対する要求水準が高くなり、職場から余裕が失われる中で、(3)のように戦略的な理由づけではなく、仕事の最低限の質を看過できない労働者、仕事のペースが周りと異なるADHD(注意欠如・多動症)などの発達障害者、職場に欠員をもたらす産休・育休取得希望者などが、ただちにハラスメントの対象となっている事例が後を絶たない⁵。

加えて、(4)についても、これらは経営者や上司の指示が前提にあるが、同僚である労働者自身がより「自発的」にハラスメントを行い、上述のような規律型いじめの効果をもたらしているケースも少なくないとみられる。同僚自身の主観においては、職場ストレスの発散という目的でハラスメントを行っており、無自覚であったとしても、結果的に規律型の効果を生んでいるケースもあるだろう。しかも、「ブラック企業」の労働者や非正規雇用労働者にとって、そうした行為により出世の道が開ける前提があるわけでもない。もはやいじめの「見返り」がない中で、その「幻想」への根拠のないわずかな期待と、同僚を従属的にさせて職場に「秩序」を作り出すことそのものが、労働者にとって目的化されているのが現状なのではないか。

同僚によるハラスメントの多さについては、次のデータがある。2020年5月末から、厚労省の精神障害の労災認定の基準となる出来事の項目において、従来の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が、「上司等」による「パワーハラスメント」と、「同僚等」によるものに二分化された。加害者が上司であったり、豊富な知識や経験を持っていたり、集団であったりと、被害者に

対して「優越的な関係」にあると判断された場合に「上司等」によるものとして前者に分類され、そうでない同僚による行為は後者になる。

2020年5月末から翌年3月末まで、「上司等」による「パワーハラスメント」として労災が認定された事例は99件である。一方、筆者が厚労省労働基準局補償課に直接確認したところ、同期間に「同僚等」に分類されたものは62件であるという(図4)。つまり、精神障害の発症に追い込まれ、かつ労災が認定されるほどひどいハラスメント160件のうち、少なくとも38%、約4割が同僚によるものであるということだ。それどころか、「パワハラ」6割の中に、「優越的な関係」にある同僚の行為も含まれている可能性がある。

図4 2020年度(*)の精神障害による労災認定事件のうち、上司等からの「パワーハラスメント」と同僚等からの「暴行、いじめ、嫌がらせ」の対比
※2020年4月～5月28日までを除く



厚生労働省「過労死等の労災補償状況」(2020年度)および厚労省労働基準局補償課への取材をもとに作成

5. 最後に

本稿では、日本型雇用が「使い潰し」型の労務管理に変容する中で、企業の短期的な利益を最大化するために、ハラスメントが労働者を従属させるシステムの一環として機能していると論じてきた。これに対して、どのような対策が必要なのだろうか。パワハラ防止法以降の企業からの自発的なハラスメント対策について、筆者は高い期待を抱いていない。その土壌である過重労働を焦点化しなければ、ハラスメントの多くは巧妙に形を変えて残り続けてしまうだろう。

重要になるのは、労働者の権利行使だ。本稿でも論じたように、日本においては企業横断型の労働組合がなく、労働運動が経営の論理に対して対抗する力を持ち得なかった。労働者が自ら声を上げるために、社外の労働組合、弁護士、支援団体を通じた権利行使が不可欠であろう。

【参考文献】

坂倉昇平『大人のいじめ』講談社現代新書、2021年

今野晴貴『賃労働の系譜学』青土社、2021年

熊沢誠『新編 民主主義は工場の門前で立ちすくむ』現代教養文庫、1993年

木下武男『労働組合とは何か』岩波新書、2021年

注

- 1 本稿では、便宜上「いじめ」「ハラスメント」「パワーハラスメント」の用語を特に分けずに用いる。
- 2 厚労省はパワハラ防止法に基づいて制定された「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」(2020年1月15日制定)において、「職場におけるハラスメントの防止のための望ましい取組」として、「職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組」のうち、「適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な□時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に□体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風□を改善すること」を挙げているが、事業主に対してハラスメント防止のために「雇用管理上講ずべき措置等」として定めている義務からは除外されている。

- 3 なお、本稿で取り上げるハラスメントは、職場におけるハラスメント全体を網羅したものではないことをあらかじめ断っておきたい。筆者が相談を受けてきた経験からも、明らかに職場におけるハラスメントの主要な原因が職場の労働環境にあるとは言い難いケースも少なくない。
- 4 「使い潰し」型の労務管理の詳細については、今野晴貴『賃労働の系譜学』が体系的に論じている。
- 5 これらのハラスメントについては拙著『大人のいじめ』で詳しく述べている。