

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

岡村 晴美

弁護士

弁護士法人名古屋南部法律事務所平針事務所
愛知県弁護士会所属

本稿は、過労死防止学会第8回大会の第2分科会(2022年9月10日(土)10:00～12:00)において、報告したものである。また、この内容を教材として、過労死等過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業に基づき、学生向けの授業を起こっており、そうした観点からも参考にしていただければ幸いである。

はじめに

弁護士になって15年たつが、DV、性暴力、ストーカー、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、学校でのいじめの事件を担当してきた。これらの事件は、すべてハラスメントであって人が人を支配する構造に共通点がある。家庭、職場、学校を問わず、現在の日本ではハラスメントが蔓延しているが、ハラスメントについて考えることは、人を尊重する人間関係について考え得ることと裏表であり、むしろこの国が変わるチャンスにしていきたいと真剣に考えている。

1. 現代社会にはハラスメントがあふれている

(1)2020年6月、パワハラ防止法、正確には、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(略称:労働施策総合推進法)が改正、施行され、パワーハラスメントに関して、雇用管理上、必要な措置を講じることが事業主の義務となり、厚生労働省による助言、指導、監督の対象となった。勧告に従わない場合は、企業名とともに厚生労働省のホームページで公開されるなどの厳しい対応がとられる。2022年4月からは中小企業にもその対象が広がっている。

(2)ハラスメント対策は、世界的なムーブメントである。2019年6月、国際労働機関(ILO)は、創立100周年を記念する第108回総会で、「仕事の世

界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」(ILO条約第190号)を採択した。同条約において、「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与える可能性のある、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。」と定義され、「行為」にとどまらず、「脅威」まで含む広い概念として対策を必要としている。さらに進んで、この条約では、家庭でのDVについても触れており、雇用や生産性及び健康と安全への影響や、政府、使用者及び労働者団体、労働市場の組織が助けとなりうることを規定している。使用者の責任として、家庭でのDVの問題を捉えるものであり、先駆的な取り組みである。現時点で日本は未批准であるが、グローバルスタンダードな理解として実務上も役立てていくことが必要である。

(3)ハラスメントに関する事件を取り扱うと思うことは、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントの問題は、その1つが見つかれば、他のハラスメントも見つかることが多いということである。この状態は、「オールハラスメント」と呼ばれている。それは、ハラスメントが、人間軽視・人格軽視に由来する人間関係の問題であることからすれば当然のことである。職場で起こるハラスメントとして、その全てに取り組む必要がある。

(4)また、職場のハラスメントをなくすためには、家庭のDVや、学校でのいじめの問題にも取り組む必要がある。これらは、密室で、密接かつ継続的な人間関係のもとで生じる問題である。

この点、パワハラ防止法においてパワハラは、「優先的な関係を背景とした言動であって、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もの」と規定されており、いじめ防止対策推進法においていじめは、「心理的又は物理的な影響を与える行為(インターネットを通じて行われるものを含む。)であって、当該行為の対象となった児童等が心身の苦痛を感じているものがいじめである」と規定されている。これらは、精神的暴力をも広く含めている点においては優れているが、「言動」「行為」と捉えている点で、ハラスメントを正しく捉えるものではない。

最も、理解が遅れているのは、DV防止法であって、「配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ)又は、これに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動」と規定され、身体的暴力がDVの中心であるという誤解を招く規定となっており、すみやかに改正される必要がある。

(5)家庭、学校、職場のあらゆる場面でハラスメント防止を考えていくという視点は、弁護士として実務を担当する上で痛感していることでもあるが、いじめ問題の専門家である、内藤朝雄准教授(明治大学)が提唱する、「有害閉鎖空間設定責任」という考え方を参考にしていく。学校教育がすべての人に強制する全体主義の秩序を学習させ、ブラック企業と呼ばれる職場を当たり前を感じる大衆が生み出されていき、全体主義に親和的な社会が学校の全体主義を支えるという悪循環に陥る、と指摘している(「人格を壊して遊ぶ…日本で「いじめ自殺」がなくなる根深い構造」(現代ビジネス 2017.11.03 <https://gendai.media/articles/-/53333?page=6>)。)

(6)ハラスメントを防止するには、「ハラスメントとは何か」について真摯に考えていく必要がある。ハラスメントは、単なる「嫌がらせ」ではない。「気の持ちよう」、「弱い人が増えた」、「何でもハラスメントにしやがって」などと言っていたのでは、その対策を見誤る。ハラスメントの本質は、人間関係の問題であり、全ての人を個人として尊重できるかという課題であることを社会的なコンセンサス

にする必要がある。

2. ハラスメントの構造を理解する

(1)ここで、筆者が小学校時代に受けたいじめに関する体験を共有したい。それは、私がハラスメントに取り組む理由でもあるが、ハラスメントを構造的に理解するために大切なエピソードであり、理解の一助となるものと思われる。

私は、温厚な父と、世話焼きの母の一人っ子として生まれました。祖母とも同居していましたので、常識ある大人に囲まれて、好きなことを好きなだけ、誰に邪魔されることもなく、美味しいものが争奪戦になることもなく、「理不尽」に屈するという経験がないままに小学校に上がりました。

小1～小3までは、父の転勤で、東京で過ごし、小4で名古屋に戻ってきました。いじめは小5のときに始まりました。最初は、仲良し3人組で1人だけ仲間はずれにされたことがきっかけだったと思います。そこに、いじめっ子気質の女子2名が加わってきて、1か月も経つと、クラス全体からいじめられる事態へと発展しました。よく分からないあだ名をつけられ、聞こえよがしに悪口を言われて、席替えで隣になると殊更に嫌がるジェスチャーをされました。登校するとイスに画鋲がばらまかれ、下校するときには靴に牛乳にひたしたパンが入れられていたりしました。給食で、牛乳を配ると、ばい菌が付いているとかでハンカチで瓶を拭き取られました。

あるとき、休み時間に自席に座っていたところ、しゃべったこともない男子が突然やってきて、私の机を蹴り飛ばしました。床に飛び散った筆記用具を拾い集めながら、死にたいと思いました。最初の頃は先生に言いつけていましたが、傍観者の人が「岡村さんはすぐに言いつけるからいじめられると思う」と発言しました。先生も、「そうだな。これ以上、ひどいことが起こらないよう先生に言いつけに来ない方がいい」と言ったので、言いつけることはキッパリやめました。家族には言いませんでした。言えば、心配して、何かしら動くに決まっているし、そうすると家の中まで暗い雰囲気になってしまうことが耐えられませんでした。死にたいと思って、近所の団地の屋上にも上って

みたけど、いざ飛び降りようと思うと恐くて足がすくんで、勇気が出ませんでした。いじめは小6まで続きましたが、最後の方は図書館で過ごしていたので、クラスでの自分の存在は透明なものになっていきました。図書館で読んだ本で、人間には人権があるということを知り、弁護士という職業があることを知り、弁護士になっていじめに遭う側にたつて、いじめた奴らをやっつけたいと決意しました。

中学になると、クラス編成で最大級の配慮があり、私に対するいじめはぱったりと終わりました。平穏な中学3年間を過ごし、高校に入学すると、同じ高校にいじめに関与していたSがいることがわかりました。嫌な予感がしましたが、クラスも離れていたもので、Sのことは忘れていました。

ところが、高1の2学期のある日、部活の友人が、「ねえねえ、小学校のときにいじめられてたって本当？」と聞いてきました。私は頭が真っ白になりました。やっとの思いで、「なんで？」と聞くと、「同じクラスのSが言った」と。ショックな気持ちも大きかったのですが、「やっぱり私、いじめられてたってことで正解なんだ」と、答え合わせができてホッとしたような感覚となったことを覚えています。

これ以後、私は、友人には、「小学校の時にいじめられててね」という話を、初期の段階で自発的にするいう自衛策を講じるようになりました。笑顔で話すので、友人からは、「強いね」と驚かれることもありました。実は、これは強さではなく、弱さの表れだったことをこの時は知りませんでした。

大学2年生の時に、成人式がありました。小学校のクラス会の案内ハガキが来ていましたが、「欠席」と書いて、玄関先においておきました。母が見つけ、「行かないの？何か用事でもあるの？」と聞いてきました。母にも伝えるよい機会だと思って、「行かないよ。いじめられてたから。」と答えました。答えた瞬間に、小学校時代のいじめがフラッシュバックして、嗚咽がとまらなくなり、泣きじゃくりすぎて過呼吸で息ができなくなりました。母は、私を抱きしめて、背中をさすりながら、「大丈夫だよ。辛かったね。全然気付かなかった。気付いてあげられなくてごめんね。」とってくれました。

この瞬間から、私に感情がよみがえり、それ以降、いじめられていた体験を話す時に、涙ぐむことができるようになったのです。

幸いなことに、私は、念願叶って弁護士となり、ハラスメントの事件について勉強することで、自分に起こったことが何であったのかを知ることができました。もう、すっかり立ち直っていますが、今も、この話をする時、涙があふれ、呼吸が苦しく、声がふるえてしまいます。いじめから、もう、30年以上がたちますが、ハラスメントの被害というのは、こういうもので、被害者は、一生つきあっているかたはいいけません。

(2)ハラスメントの本質は、上下関係の下に置かれた人間関係により、人格が軽んじられたことによるみじめさという傷が生じる点にあること、ハラスメントの被害は深く、後々まで残ること、被害者に「どうして？」と聞くことでは解決しないこと、ハラスメントは加害者側に問題があることを考えていただきたいと思う。

机をけられたときに死にたいと思ったのは、有形力の行使があったからではない。そのような野蛮な行為が行われても、誰も平気で関心を示さなかったことによるみじめさである。ガシャーンという大きな音をたてて机が倒れたときに、教室を一瞬覆った張り詰めた空気は、それをやられているのが私であることを確認すると、まるで何事もなかったかのように平穏を取り戻し、散らばった文房具を拾い集める私に声を掛ける者もいないし、手助けする者もいなかった。私が暴力を受けることなど誰も気にしない。多分、見えていないのだろう。自分など、教室に、居ても居なくても同じ。むしろ、皆が私を、不潔で汚いものを見るかのように不愉快に思っている。私が生きていることに何の価値があるのだろうか。

ハラスメントの構造は共通している。ハラスメントを個人的な問題と捉えるのではなく、人権問題、社会問題であるという視点をもつべきである。構造を理解することでハラスメントは改善できると考える。

3. ハラスメント事案の裁判例

(1)加野青果事件(名古屋高等裁判所平成29年

11月30日判決)

ここで、ハラスメントの裁判例を紹介したい。筆者が担当した事件である。ここでは、事案の概要と判決の結論を紹介し、本論考の後半において、指導とハラスメントの区別をどう判断するのかについて、その評価のポイントを述べる。

(2) 事案の概要

- ①入社3年目の女性社員が飛び降り自殺した事案
- ②2人の先輩女性が2人がかりで頻繁に叱責した。密室に呼び出し、「てめえ」「同じミスばかりして」「何度言ったらわかるの」などの言葉で、同じ注意や叱責を、何回も長時間にわたり繰り返した。
- ③叱責後、女性社員が泣いている姿が幾度も見られた。
- ④威圧感や恐怖感を与えられ、ミスは逆に増加した。
- ⑤残業も多くなった。
- ⑥身なりに構わなくなり、食欲は減り、煙草は増え、アニメのツイートが減少した。

(3) 裁判所の判断

- ①加害者Aの賠償額は110万円
- ②加害者Bの賠償額は55万円
- ③自殺は措置を講じなかった会社が原因として、会社の賠償額を5574万6426円とした。
- ④会社は、女性に声をかけたり、女子会をやったと反論したが、叱責をとめることができなかったのだから、安全配慮義務違反に影響しないとした。

4. どのような行為がパワーハラスメントとなるか

(1) 厚生労働省の定義

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って、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるものであり、これらの3つの要素を全て満たすもの。

(2) パワハラ6類型

理解のために、6類型を紹介するが、これに当てはまらないからといってハラスメントに当たらないわけではなく、1つの現象が複数の類型に当

てはまる場合もあることには、留意が必要である。

(3) ①身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴る、物を投げる、丸めたポスターで頭を叩く

【名古屋地裁平成26年1月15日判決】

会社の代表者によるパワハラ的事案。従業員に対し、仕事上のミスをした際、「てめえ、何やってんだ」「どうしてくれるんだ」「ばかやろう」などと汚い言葉で大声で怒鳴ったり、頭を叩く、殴る、蹴るなどしたことが複数回あり、ミスによって会社に生じた損害の弁償を求めたり、「会社を辞めなければ7000万円支払え」と述べたりした。大腿部後面を2回蹴り、全治約12日間を要する挫傷の傷害を負わせるなどした。従業員は自殺。会社と代表者には、5400万円余りの高額な損害賠償が命じられた。

(4) ②精神的な攻撃

同僚の面前での叱責(密室での叱責)、同送メールでの罵倒、長時間執拗に叱る

【名古屋高裁平成22年5月21日判決】

市役所勤務の上司から部下に対するパワハラ的事案。指導の内容自体は正しいものであったが、「ばかもの」「おまえらは給料が多すぎる」などと大声で叱りつけ、感情的かつ反論を許さない高圧的な叱り方をするのがしばしばあり、部下の個性や能力に対する配慮が弱く、叱責後にフォローすることもなかったというのであるから、それが部下の人格を傷つけ、心理的負荷を与えることもあるパワハラに当たることは明らかであるとして公務災害と認定された。

(5) ③過大な要求

出来ない仕事を押し付ける、達成できないノルマを強要する。

【鹿児島地裁平成26年3月14日判決】

精神疾患を有する市立中学の教員に対し、療養休暇明け直後であるのに、従来の音楽科及び家庭科に加え、教員免許外である国語科を担当させ、業務量を増加させたことについて、心理的負荷があったと認定された事案。被告は、業務

量について、他の教員と比較して過大でないことを主張したが、精神疾患による休職経験があることを容易に知り得たのに配慮しなかったことに過失が認められた。

(6)④過小な要求

運転手として採用したのに草むしりをさせる、やる必要のない仕事のみを与える、一日中、同じ、単純作業のみをさせる。

【東京高裁昭和62年3月25日判決】

結婚式場で7年～10年勤務した従業員2名が雇止めされ、地位保全の仮処分の手続きを経て職場復帰したが、従前に従事していた衣装、包装の仕事ではなく、門の開閉、草取り、ガラス拭き、床磨き等の業務をさせたという事案につき、本来予定されていない業務への就労を見せしめのために命じたものと認定して違法性を認めた。

(7)⑤人間関係からの切り離し

別室で隔離して仕事させる、職場全体で企画した懇親会に誘わない。

【東京地裁平成20年11月11日判決】

本来許されないはずの医療的な効能を詳細に述べるセールストークで高額商品を販売していた会社に勤務していた従業員が、顧客から「詐欺商法」であり解約したい旨のクレームを受け、会社の営業方針に疑問を呈したことに端を発して、上司から「営業成績が悪く解約が多い」「みんな笑っている」などと罵倒され、常時監視状態に置かれ、新人を近づけさせない、挨拶しても返さないなど、のけ者にするようないじめが行われた事案。従業員のうつ病発症に対する慰謝料請求等が認められた。

(8)⑥個の侵害

プライベートへ干渉する 家族を非難する、業務に関係のない命令をする。

【東京地裁平成25年1月30日判決】

上司ではない、先輩従業員から、業務上の必要がないのに深夜に電話をかけられたり、勤務先とは関係のない先輩従業員が個人的に経営する法人の領収書の整理を命じられたり、「子宮でものを考えている」などと叱責を受けるなどにより精神的苦痛を受けたとして慰謝料200万円の支払いが命じられた。

5. ハラスメントの中心は精神的攻撃(モラルハラスメント)

(1)ハラスメントの中心は、精神的な攻撃である。身体的な攻撃すら、その実態は、身体的攻撃を通して、人格を極限まで軽んじるという精神的攻撃が中核にある。これは、モラルハラスメントと呼ばれることもある。その定義は、「不当な行為(身振り、言葉、態度、行動)を繰り返し、あるいは計画的に行うことによって、ある人の尊厳を傷つけ、心身に損傷を与え、その人の雇用を危険にさらすことである。また、そういったことを通じて職場全体の雰囲気悪化させることである」(マリー＝フランス・イルゴイエヌ著『モラル・ハラスメントが人も会社もダメにする』紀伊國屋書店刊、p.27)とされ、精神科医であるマリー＝フランス・イルゴイエヌの著作が翻訳されたことによって広まった概念である(なお、彼女の著作において、職場と家庭の両方が題材となっていることは、今回の報告でも繰り返し述べている共通する問題意識である)。

(2)その典型例としては、舌打ち、ため息、馬鹿にするようなおどけた仕草、無視、怒りのこもった眼差し、人格を否定するような言葉を“笑顔で”言う、ダブルバインド(二重拘束)等があげられる。この二重拘束は、実際の裁判例でもよく見られる現象である。自主的に動けと言うが、勝手に動くなとも言う、直しても直しても書類を突き返し、「どう直せばいいのか」と聞くと、「それを考えるがお前の仕事だ」と言うなどが、これにあたる。

6. パワーハラスメントと指導の判断基準

(1)ハラスメントの問題で、多くの方が関心をもつのが、パワーハラスメントと指導の判断基準である。「パワハラと指導の判断基準はどこにあるのか?」、さらにすすんで、「どこまでならパワハラに当たらないのか?」という質問を受けることが多い。

これについて、前述の加野青果事件の高裁判決は以下のように述べる。「一方的に威圧感や恐怖心を与えるものであったといえるから、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えて、精神的苦痛を与えるもので、不法行為に該当す

る」。(名古屋高裁平成29年11月30日判決)

(2) 認定のポイントは、パワハラが精神をむしばみ、被害者の作業効率が落ち、かえってミスが増え悪循環になる。叱責後のフォローがない。指示が不明確で改善されないという点にあった。

つまり、裁判例は、「指導」と称する行為後に生じた事後的な状況も含めて、ハラスメント該当性を評価をしている。そういう意味では、「どこまでならパワハラに当たらないのか？」という問いはそれ自体がナンセンスであり、「パワハラと指導の判断基準はどこにあるのか？」ということ事前に設定することはできない。ハラスメントの評価は、事後的にならざるを得ず、予防的観点からいえば、「パワハラと指導の判断基準はどこにあるのか？」という考え自体が有害で、すべての労働者を尊重する人間関係を気づく努力を重ねることによるしか方法はないと考える。

(3) 叱責後のフォローがないことについて

なお、この裁判例の「叱責後のフォローがない」ことに関する指摘は、示唆に富むものである。1つ目は、「大丈夫？」と聞いたら「大丈夫です」と答えたという点。これについて、判決は、被害者は真面目で頑張り屋なので、「大丈夫？」と聞けば、「大丈夫」と答えることは当然であり、何のフォローにもなっていないと断じている。

2つめは、女子会を開いて、従業員同士の懇親の場を設けたという点。これについて、判決は、加害者同席で、「無礼講」と言ってみても、被害者は萎縮しており、むしろ、苦痛に感じているのでフォローになっていないと評価している。

7. パワーハラスメントは相談できない

(1) 2021年6月の連合の、「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2021」(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20210625.pdf>)によれば、職場でハラスメントを受けたことがある人(324名)に、ハラスメントを受けたとき、誰かに相談したかたずねたところ、「相談した」は56.8%、「誰にも相談しなかった」は43.2%であった。

(2) なぜ、相談しないのか。それには、被害者心理に関する以下の要因がある。

- ・被害を認識することはとてもみじめな気持ちになる
- ・被害について話しても信じてもらえない
- ・被害者の落ち度を指摘される
- ・質問されることが責められているように感じてしまう
- ・思い出したくない

相談を受けた者は、被害者が勇気を出して相談をしているということを忘れてはならない。

(3) 遺書から読み解く被害者心理

被害者心理についてさらに理解するために、裁判で労災が認められた事案における遺書を検討してみると、被害者が、家族や同僚に対する感謝や謝罪の念をいだいていることが多い。周囲との人間関係が良好であったとしても、相談するということの心理的なハードルは高いといえよう。

【東京地平26.9.17八王子労基署(東和フードサービス)事件】

「みんなのこと大好きでした。絶対にHAPPYな職場にしたいと思ってました。不幸にしてごめんなさい。きっと、私がいなくなったら、もっとHAPPYに働けると思う。本当にごめん。シフトも協力してね。みんな大好きでした！もう一度chance あったら、メイトとして、もう一度働きたいです。店も好きです。みんなすごく協力してくれました。お母さん好きです。お母さんみたいになりたい。お母さん。お母さん。私みんなを不幸にしました」

【盛岡地令2.6.5地公災岩手県(市立診療所)事件】

「この病気は治らない 日々、頭がコワレテいくのがわかってツラくて限界だ ネクタイの結び方さえ忘れ、完全に頭がコワレテいる 医者にもどれる可能性はなく、すでに精神障害者の廃人だ。もう働けない。どうしようもない。Xさんへ:ほんとうに良くしてくれる人だ。私は残コクな人間です。このままではあなたの足手まといでしかありません。ご両親様へ:色々とお世話いただいたのに

ほんとうに申し訳ありません。N市長へ:結局何もしてくれませんでした。この病気の発症の直接の原因は過コクな一人キムでありこれは労災です。うらみまず。病院の皆様:大変ごめいわくおかけしました。もう取り返しがつきません。」

おわりに～平穏で円滑な人間関係の構築のために～

パワーハラスメントの裁判をいくつか担当してきたが、いうまでもないことだが、亡くなった人間は帰ってこない。命があっても、後遺障害は長年にわたって残る。真剣にとりくむべき課題である。

職場において、人として尊重される人間関係を築くには、雇用のあり方についても考える必要がある。労働は商品ではない。“非正規雇用”の常態化がハラスメントを招いている。ブラック企業にハラスメントが蔓延していることは、広く知られて

いる。裁判例に表れる過労自殺の事案は、正社員のものが多いが、それは、非正規である場合に自殺をしても労災としてみとめられにくいことや、非正規雇用となることを避けようと、極限まで我慢する正社員の働き方をしてしまうという側面がある。ディーセントワーク(人間らしい労働)という考え方を広く行き渡らせる必要がある。

最後に、被害者となってしまった人に伝えたいことは、被害者は加害者に選ばれた者になるということである。そして、ターゲットとされれば、被害者の意気を削ぐための言葉が選ばれて、その暴力的な言葉にさらされる。その言葉を真に受けられないようにするには勇気がいるが、職場で苦しくなる場合には、ハラスメントを受けている可能性があるということを常に念頭において、自分を責めないで欲しい。自責が死を招くことがある。生きて欲しいと心から願う。