

パワーハラスメント 広がる訴え、問われる働き方

かねこ
金子まさおみ
雅臣

●一般社団法人 職場のハラスメント研究所・所長

1 広がる訴え

パワーハラスメントという言葉がまさに時宜を得て、瞬く間に世間に広がって広く認知されるようになった。「それってパワハラじゃないですか」とか「何がパワハラだ」という言葉がもはや日常にかわされるようになってきている。

パワーハラスメントという言葉が広く認知されはじめることで、職場での日常の出来事がパワハラと言う言葉で表現され、些細なコミュニケーションギャップから生じた行き違いが「それってパワハラじゃないの」と軽口で言われたり、上司の理不尽な命令などが「パワハラで深刻に悩んでる」との訴えになる。

日常会話としてのその広がりは、ストレートにノーと言えない不快感を示す「嫌です」という意思表示の手段として使われることや、揶揄的に用いられていることなどを考慮すれば、それはそれとして、コミュニケーションの広がりとしても了解ができる。

問題なのは、そうしたコミュニケーションギャップの域を超えるものであり、そうした訴えの広

がり、様々な公的な相談窓口で訴えのデータからもうかがわれる。そして、そうした訴えの内容を見ると、もはや単なるコミュニケーションギャップの域を超えて職場の労務管理上も見逃せない課題になってきていることがわかる。

訴えの広がり、厚生労働省の「個別労働紛争解決制度」への相談件数では、昨年度の相談件数24万5,125件のうち、“いじめ・嫌がらせ”は6万6,566件となっており、実に4分の1を占めている。この数字は年々増え続けていて、4年連続トップでもある。

また、東京都産業労働局の労働相談件数でも、昨年度は9,282件となっており、相談件数全体の17.9%を占めている。5年前の平成22年には7,049件(13.5%)であり、それ以降も7千件台で推移していたところ、平成26年度からは9千件台に上っており、こうした訴えが年々増えてきていることがわかる。

2 とらえきれない実態

指摘したように、確実にそうした訴えが広がりつつあるのは間違いないのだが、起きている問題

の実態把握は難しく、対策に向けた取り組みも困難を極めている。例えば、比較的詳細な分析を試みている東京都産業労働局の「職場の嫌がらせに関する労働相談の傾向」（平成27年度）でも、特徴については、「相談内容も、職場の嫌がらせから『不本意な退職に追い込まれた』、『体調を崩し、勤務継続が困難になった』など多岐にわたる」とその広がり指摘するにとどまっておらず、相談内容の特徴についての分析では次のようにまとめられている。

男女別では、男性4,591件（49.5%）、女性4,691件（50.0%）。

労使別では、労働者7,433件（80.1%）、使用者1,498件（16.1%）。

産業別では、「サービス業」が2,036件（21.9%）と最も多く、以下「医療、福祉」1,362件（14.7%）、「卸売業、小売業」1,219件（13.1%）「製造業」1,125件（12.1%）。

こうした結果から、性別での訴えの差は少ないことから性差には関係なくパワハラが起きているということがわかる。そして、労使別では当然に被害が集中するのは労働者であり、労働者からの訴えが多く、使用者から寄せられる相談は、専ら対策や対処に係るものであろうことが推測される。

比較的顕著な差異が示されるのが、業種別での訴えであるが、「サービス業」にやや集中しているが、それ以外の産業には大きな差はなく、どの業種にもまんべんなく広く起きているであろうことがわかる。

こうした傾向については、いずれもが、あらためて確認しなければならないようなデータではなく、むしろこうした数値が示していることの先に対策のために解明されなければならない問題があるといえる。したがって、もはや現在の分類や分析の手法では今日のハラスメントの実態を把握することが難しくなっているということである。

これまでの労働問題は、おおむねこうした性別や業種別、更には規模別分類などでその特徴や傾向を把握することが可能であったが、近年労働問題の中心的テーマとなってきたパワーハラスメントや、セクシュアルハラスメントなどは、必ずしもこうしたこれまでの手法ではとらえきれなくなっているということである。

その理由は、これまでの労働問題の分析手法は、あくまで起きたことの結果に焦点を当てる分類であったからである。つまり、「解雇」「賃金不払い」そして「配転・出向」などの括りでの分類は、あくまで起きた出来事の結果を表現するものであった。

当然のことであるが、「解雇」という結果の背景には、「企業秩序違反」をめぐる双方の主張や「不正行為」などをめぐる言い分があり、「賃金不払い」にも「経営難で払えない」や「働きが悪いから払えない」などの原因にあたる言い分がある。これまでの分類では、こうした原因に当たる部分はまったく表現されておらず、分類の背景に隠れていた。

ハラスメントは、いわばこうした労働問題の原因もしくは、結果以前のプロセスに深くかかわる問題である。したがって、これまでのような結果をとらえる手法では実態が把握できなくなっているということである。

3 どんなことが起きているのか

それでは、一体どのようなことが職場で起きているのかを知るにはどのようにアプローチをすればいいのであろうか。とりあえずは、一つ一つの事例の原因からプロセスに分け入って特徴を把握することから始めなければならないだろう。

そうした手法によるものとして、2012年に厚生

労働省が全国の企業・従業員を調査し、パワーハラスメントが発生する要因や予防・解決に向けた課題を検討するために行った「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」がある。

この調査によれば、企業の相談窓口に寄せられるパワーハラスメントの相談内容については、①「精神的な攻撃」(69.6%)、②「人間関係からの切り離し」(21.2%)、③「過大な要求」(16.8%)、④「個の侵害」(15.4%)、⑤「身体的な攻撃」(14.7%)、⑥「過小な要求」(6.7%)となっている。

この調査は、パワーハラスメントが発生する職場の特徴についても分析をしている。それによれば、①「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」(51.1%)が最も多く、②「正社員や正社員以外など様々な立場の従業員が一緒に働いている職場」(21.9%)、③「残業が多い／休みが取り難い」(19.9%)、④「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」(19.8%)が続いている。

こうした結果について、調査は「今回の調査により、パワーハラスメントが発生する職場の特徴として、上司と部下のコミュニケーションが少ないことや、残業が多い、休みが取りにくい、失敗が許されないことが挙げられているが、これらを原因とする従業員の疲労やストレスの高まりが背景として考えられる。したがって、パワーハラスメントをなくすためには、職場におけるコミュニケーションの活性化や、疲労・ストレスの少ない環境に改善することが必要である」と指摘している。

つまり、ハラスメントは職場の環境に大きく影響されることと、その裏返しとして、このような問題を把握するためには、ハラスメントが起きる職場環境を視野に入れなければ、その実態が見えてこないことを指摘するものになっている。

そこで、こうしたハラスメントの実態に近づく

ためには、起きているケースのそれぞれをパターン化して原因を分析し、背景にある職場実態に踏み込むことが必要である。そうした手法で原因に近づくことで、実態が明らかになり、更にその解決に向けた取り組みもはじめて可能になるということである。

4 職場環境配慮義務

今後、個別のケースの積み重ねから背景をつかんでいくためには、個別の相談事例などによる分析を進めていくことが必要である。そうした努力は今後にゆだねられることになるが、現状では激増するパワーハラスメントをめぐる裁判事例がそのサンプルを提供してくれている。

パワーハラスメントの訴えが、企業内にとどまらず裁判まで発展するケースが増えており、いわゆるパワハラ裁判といわれる裁判が激増傾向を見せている。裁判については、「パワハラ裁判」という分類があるわけではないので、数値的な傾向を把握することは困難だが、訴えのパターンは見えてくる。

ここで、特徴的なことは、従来であれば労働問題を土俵として争われていた各種裁判で、パワハラが主張されるケースが増えていることである。労働裁判のなかでパワハラが主張されている目についた近年の裁判を挙げてても次のようなものがある。

- ①「有給休暇」(日能研関西ほか事件・大阪高裁H24.4.6)
- ②「雇止め」(富士通関西システムズ事件・大阪地裁H24.3.30)
- ③「始末書」(公益財団法人事件・東京地裁H25.9.4)
- ④「配転」(日本テレビ事件・東京地裁H24.

3.23)

⑤「飲酒強要」(ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件・東京地裁H24.3.9)

これまでの分類でいえば、「有給休暇」や「雇止め」の争いという労働事件裁判で、「実は原因がパワハラにある」、もしくは「パワハラを伴うものとして行われた」などと改めて主張されるようになってきたということである。

そして裁判所もこうした訴えに対して「使用者は、被用者に対し、労働契約法第5条に基づき又は労働契約上の付随義務として信義則上、被用者にとって働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務(職場環境配慮義務)を負っており、本件のようなパワーハラスメント行為等が見られる事例においては、パワーハラスメント行為等が発生した場合には迅速に事後対応をしたりするなど、当該使用者の実情に応じて対応すべき義務があるというべきであって、少なくとも違法なパワーハラスメント行為などが認められる場合には、上記の職場環境配慮義務違反となるものというべきである。」(社会福祉法人和事件・福島地裁H25.8.16)として、ここでも、こうしたパワハラを職場環境のテーマであることを前提に「職場環境配慮義務」という新たな使用者の義務を提示している。

5 すべての労働問題が パワハラの訴えに

こうしたいわゆる労働問題の訴えとパワハラの関係については、東京都の労働相談のデータからも確認できる。あらためて東京都の労働相談の集計からその部分をピックアップしてみると、「職場の嫌がらせ労働相談の内容項目(労働条件)」(11,299項目)は次のような労働相談項目にパワハラ

①退職(2,552)、②休職・復職(1,453)、③解雇(978)、④労働条件変更(905)、⑤賃金不払い(818)、⑥労働契約(684)、⑦労働時間(671)、⑧休暇(496)、⑨雇止め(496)、⑩配転・出向(435)などとなっている。

こうしたデータから、退職や休職・復職などありとあらゆる労働問題に関連してパワハラ

の訴えが出されており、労働問題全般に広く訴えが拡散しはじめている状況がわかる。あらためて考えてみれば、いわゆる労働問題は、「解雇」にはじまって「賃金不払い」や「残業の強制」、そして「休日を認めない」などにいたるまで、見方によっては、すべてがパワーハラスメントである。

「解雇」などは究極の嫌がらせであり、「賃金不払い」も労働者の生活を困窮に追いやる嫌がらせであるということが出来る。したがって、労働問題はすべからずハラスメントだともいえるかもしれない。要は、労働問題のほとんどの争点は不法行為であり、ハラスメントとしてとらえなおすことが可能だということかもしれない。

そもそも“パワーハラスメント”という言葉が社会的な話題となってきた背景には、そうした言葉で表現されなければならないミゼラブルな職場の現状があるからである。「その解雇は不当だ」「超過勤務手当を払え」からはじまって、「なんでそこまで言われなければならないのか」「それは仕事とは関係ないだろう」などという権利主張がその言葉には込められている。

“セクシュアルハラスメント”という言葉が、職場での性的な人権侵害が繰り返されているという現実を訴えるために生み出されてきた言葉(職場での「強姦」や「わいせつ行為」といったハードな表現をソフトに表現することで訴えやすくした)であったように、パワーハラスメントも職場での働きにくさの蔓延(人権侵害の広がり)を訴える悲痛な訴えであり悲鳴であるといえる。

6 企業不祥事とパワハラ

少し視点を変えて、そうした悲痛な訴えが事件化することで、裁判などの事例と並んで、パワハラが社会的に注目される機会として、ブラック企業やコンプライアンスが問われる企業の不祥事がある。ブラック企業として指弾される企業や長時間労働が問題になる企業、更にはコンプライアンスが問われる企業にはまさに絵で描いたようにパワハラの噂がつきまとう。

こうした企業不祥事とパワーハラスメントが切っても切れない関係をうかがわせる事件はあとを絶たない。電通の過労死事件が、長時間労働とは別に想像を絶する厳しいパワハラがあったと囁かれ続けるように、不祥事とハラスメントの根深いつながりを無視することはできない。周知のように電通事件では、「休日返上で作成した資料をボロクソに言われた。体も心もズタズタ」「若い女の子だから見返りを要求される」など悲痛なハラスメントの訴えがツイッターに残されている。

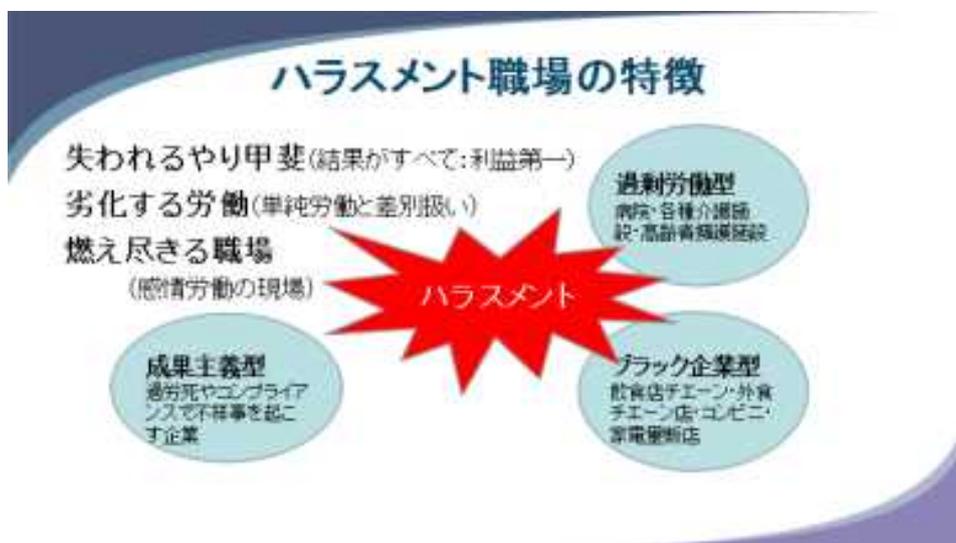
言いかえればモラルダウンした職場ではハラスメントに限らず、コンプライアンスを含めた問題が発生しやすくなるということである。まさに

「健全な職場ではハラスメントは起きない」ということに注目する必要がある。モラルダウンした職場と不祥事をしっかりと結びつける接点にハラスメントがある。

腐った根、つまり企業利益一辺倒で何でもアリという風土にハラスメントが起きており、その結果としてコンプライアンスが問われて不祥事というあだ花が咲く。労働条件に限らず、働きやすい健全な企業活動がなければ、パワーハラスメントは根絶できない。

仕事が増え続け、スピードが速くなる職場、そして、些細なミスも許さない厳しい職場が増えている。そんな職場の変化が、ストレスを生み出し“苛立つ職場”を作りだす。お互いに適切な人間関係を生み出すための距離がとれない、息苦しい職場が多くなってきて他人のことなど構ってられない環境で、モラルダウンが起きていることこそが問題なのである。

近年、パワハラがテーマとなった典型的な企業の不祥事事件や過労死事件などの特徴を図で示してみると下図のようになる。つまり、ここには問題にされなければならない企業の体質や仕事の進め方があり、それが原因でパワハラが起こされていることが端的に示されている。



7 労働時間だけではとらえきれない過労死

こうした事件と嫌がらせやいじめとの関係を裏付けるデータも徐々に明らかになってきている。例えば、労働災害データでも、平成27年度の精神障害で労働災害を請求した人は1,515件で、過去最高となっており、支給決定は472件で、その出来事別では第2位が「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が60件とされている。

過労死などの問題を考えた場合にもその要因を長時間労働だけに求めるのは十分でないことは言うまでもないだろう。例えば、NPO法人ライフリンクの「自殺実態白書2013」によれば、自殺の危機要因となりうる「勤務問題」として、多い順に①職場の人間関係、②過労、③仕事の悩み、④職場環境の変化、⑤仕事の失敗、⑥職場環境の変化（転職・昇進）、⑦休職、⑧職場のいじめなどが挙げられている。

過労死白書などの調査からも、長時間労働との関連だけではとらえきれない過労死の実態が浮かび上がってくる。「たかが100時間の労働で過労死か」というブログや、繰り返し指摘される「ダラダラ残業の実態」なども、主張の是非はともかくとしても、労働の質をとらえる視点の欠落を指摘する主張になっていることは見過ごせない。

つまり、こうした時間だけで過労死をとらえようとする傾向は、労働の質を軽視することになりがちに注意が必要である。少なくとも、労働時間だけでなく「やりがい」や「作業への裁量権」、さらには「報酬」、「人間関係」などが影響を与えるであろうことが容易に想像される。ここでも労働問題としての過労死は従来の時間軸だけでなく、こうした各種要因の洗い出し、そしてその影響を測定する新たな手法が要求されている。

いずれにせよ、労働時間という数字化され、わかりやすい要因だけに特化することなく、幅広くパワハラによるストレスなどをとらえることなしには、過労死の全体像が見えてこないことは明らかであろう。今後は、労働の量だけでなく質に目を向けていく必要性が課題として浮かび上がってくる。

ハラスメントという訴えの広がりや提起していることは、労働問題の原因に向けた取り組みの必要性であり、労働の質を問うテーマでもある。そして、すべての労働問題がハラスメント化しはじめてきているという現象は、労働現場の労働環境や労働の質が悪化して、より深刻化する実態を反映したものに他ならない。

8 “働き方改革”で問われていること

競争が激化するなかで、仕事が増え、仕事のスピード上がり、ミスに対して厳しい職場が増えてきている。こうした職場環境の変化や日頃のストレスからくる職場環境の苛立ちなどから「業務指導の範囲を超えた叱責」や「人権人格を侵害する言動」などが問題視されるパワハラについては、どこの職場でも起こりがちである。

厚生労働省の調査が指摘するように、確かに職場は仕事が増え続け、スピードが上がり、ミスに厳しくなり、従業員はストレスを高めている。いわゆる“苛立つ職場”がパワーハラスメントを起こしていることは間違いない。しかし、ここで考えなければならないことは、そうした職場の労働条件、職場環境の悪化の更に背景となっていることは何かということである。

こうした労働現場での動きを表面的にとらえて、それぞれの立場から都合の良い働き方改革が主張され始めていることも気になる。そして、いずれ

もが可視化しやすいという点で労働時間に注目して、労働時間規制という問題だけが独り歩きして、職場環境という問題の核心が見失われはじめていくような気がする。

つまり労働時間という量的な側面だけが問題になり、人間関係を含めた職場環境や仕事のやりがいなど、労働の質的な劣化の問題が背景に押しやられてしまっている気がするということである。

紙数の関係で結論を急げば、パワハラ、過労死、相次ぐ企業不祥事などで問われているのはまさに働き方の質への視点であるといってもいい。そうした視点に立てば、この働き方改革に向けた労働組合の責任は重い。

なぜなら、これまで触れてきたハラスメントの最大のテーマは、労働組合運動の職場環境への関与度が問われるテーマだからである。労働組合は何をすればいいのか、とりあえずは労働時間規制

に焦点を当てた取り組みが優先されることになるではあろうが、職場の仕事を含めた職場環境への関与度を高めて、職場を変えることなしには本当の意味での働き方の改革にはならない。

その際になすべきことは労働組合にとっては決して特別のことではない。例えばアメリカ国立安全衛生労働研究所（NIOSH）が「ストレス対策職場改善項目」として挙げているような①過大・過小な仕事、②勤務形態、③仕事・役割の明確化、④昇進・昇格の機会の明確化、⑤よい人間関係、⑥仕事の意義、やる気、能力の活用、⑦意思決定への参加、などの項目が示唆的である。

こうしたポイントを職場での点検・改善活動でどこまで高めていけるのかが問われている。テーマ自体は、決して目新しいものではないが、真剣な取り組みを考えた場合、現場でのハードルは決して低くはないと思う。