

包括的で実効的な ハラスメント規制の実現を

おおわだ かんた
大和田 敢太 ●滋賀大学・名誉教授

1. MeTooから ハラスメント規制元年へ

この一年は、MeTooに代表されるハラスメント規制の新たな動向が広がり、まさしくハラスメント規制元年と呼ぶに相応しい歴史を画する運動や出来事が相次いだ。

(1) 国際的なハラスメント規制の動向

2017年10月5日、ニューヨーク・タイムズ紙が映画プロデューサーのワインスターによる数十年に及ぶセクシャル・ハラスメントを告発した。この報道に後押しされるように、数十名のハリウッド女優が実名で被害者として名乗りを上げたことにより、MeTooとしてハラスメント糾弾と規制を求める運動が世界に広がった。その影響もあり、立法改正を実現した国もある。自発的な同意のない性行為をレイプとする内容（Yes means Yesと評される）に刑法改正したスウェーデン、トランスジェンダーの権利保護を実現したウルグアイ、街頭や公共交通でのセクシャル・ハラスメント（ストリート・ハラスメント）の処罰を定めたフランスの事例が特筆できる。ハラスメント規

制のあり方からすると、スウェーデンの刑法改正は、加害者の主張に関わりなく性暴力（ハラスメント）と認めるもので、ハラスメントの意思や目的がなくてもハラスメントが成立するという考え方の正当性を裏付ける。フランスのセクシャル・ハラスメント処罰拡大は、特別な社会関係のない当事者間の一回限りの行為がセクシャル・ハラスメントに該当することを認めている。いずれも、日本におけるパワー・ハラスメントなどの狭い概念に固執する立場に反省を迫るものだ。

このMeToo運動は、ノーベル平和賞の有力候補とも目された。ノーベル賞は戦時性暴力反対活動に取り組んだコンゴの産婦人科医ムクウェグさんとイラクの人権活動家ムラードさんに授与されたが、性暴力というハラスメント分野での業績が評価されたものだ。

特筆すべきは、国際労働機関（ILO）総会が、「労働の世界における暴力とハラスメント」を規制する条約制定の方針を採択したことだ。包括的にハラスメントを社会的に規制するというこの決議に対して、日本政府が棄権したことは批判されるべきである。

(2) 日本版MeTooの盛り上がりと社会的対策の問題点

重大な暴力やハラスメント事件が相次いでおり、被害者が訴えている姿は、日本版MeTooだ。これまでは、個人的な問題だとして我慢したり、泣き寝入りせざるをえなかった被害者が、社会的な問題だとして訴えている。社会として解決するために、社会的規制を必要とする世論が高まっている。

スポーツ界の問題も、職場のハラスメントの視点から考えることができるが、ハラスメントの定義などが明確になっていないため、職場のハラスメントとしては捉えられないまま、個々の事件がばらばらに扱われている。

セクシャル・ハラスメント事件の当事者が声を挙げていることに対して、第二次ハラスメントといった問題が生じている。加害者擁護の立場から、被害者個人の問題として取り上げられる傾向にある。ハラスメントに対する社会的な規制がなく、定義を含めた社会的な合意が存在しないために、個別的な事件として扱われてしまう。そのため、被害者側がハラスメントの証明をしたり、その要件を説明しなければならない。被害者には、ハラスメントの被害以外にも二重三重に負担がかかる。職場のハラスメントは、依然として、個別的な企業内での問題として当事者が対応を迫られている。

改めて、ハラスメントとは何かという社会的な合意と規制が必要であることが明らかになってきている。そのために、包括的で実効的なハラスメント規制の確立が急がれる。

(3) 日本におけるハラスメント規制の課題

2017年10月6日、電通事件（2015年クリスマス・イヴに高橋さんが自殺）で、会社側に50万円の罰金の判決が下された。この事件は、一般には、過労死事件として報道されているが、高橋さんが

自殺に追い込まれる経過で、ハラスメント（「君の残業の20時間は会社にとって無駄」などの暴言）があった。検察官は、論告求刑で「労働者の心身の健康を顧みない労務管理」と断罪した。ハラスメントと過労死が一体となっている「労務管理型ハラスメント」の典型であった。過労死撲滅のためにも、ハラスメント根絶が必要であることを改めて世に問うことになった。

それは、7月24日に閣議で改定された「過労死等防止対策大綱」において、「職場のパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントを包括的に「職場におけるハラスメント」として位置付け（る）」と記載されたことにも反映している。

他方では、8月30日に、国連人種差別撤廃委員会が日本政府への勧告において、ヘイト・ハラスメント対策が限定的で不十分だとの認識を示し、包括的な差別禁止法の制定の必要性を指摘したことは、日本のハラスメント対策の問題点を的確にあらわしている。

(4) 立法制定は世界の潮流：厚労省報告書とパワー・ハラスメント政策の限界

このように、ハラスメント対策と規制を求める声が高まっている。しかし、3月27日に公表された厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書は、いわゆるパワー・ハラスメントとして対策するという従来の政策の弱点と限界を増幅したものとなった。改めて、被害者の視点に立ったハラスメントの定義にもとづく、ハラスメントの規制立法の制定が急務であることを強調したい。

労働政策審議会の答申が予定されているが、包括的なハラスメント規制の法制化という国際的な基準と動向を踏まえた政策を提起しなければ、問題を先送りし、ILO条約審議などとの矛盾を拮

大するにすぎない。報道されているような「パワー・ハラスメントの法制化」は、ハラスメント問題の根本的な解決に資することはなく、混乱の種を播くだけである。

2. ハラスメントの構造的要因と社会的規制

(1) ハラスメントとは

一般にハラスメントというと、パワー・ハラスメントやセクシャル・ハラスメントという個別的な事例が連想されるであろうが、私は以下のようなハラスメントの定義を提唱している。

「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」

ここでは、「措置や業務」を介したハラスメントの存在とハラスメントの「結果」を重視している。業務を通じて行われる長時間労働や過重労働などによる過労死こそハラスメントであるという国際的に通用する定義にも合致する。この定義に基づき、各種のハラスメントを分類したものが下表である。

表 ハラスメントの分類

	差別型 ハラスメント	個人攻撃型 ハラスメント	労務管理型 ハラスメント	業務を通じた (業務型) ハラスメント
第三者・顧客攻撃型ハラスメント	性差別 年齢差別 障害者差別 国籍・人種差別	暴力行為型 犯罪行為型 私生活の自由・プライバシー侵犯型 アルコール・ハラスメント 煙害(スモーク)ハラスメント	人事管理型 退職強要型 不適切な人事管理制度型 労務管理による個人の自由の抑圧型	長時間労働・過重労働型 指導・教育型 仕事の価値の否認 新人(新入社員)型 不必要業務・違法労働・懲罰労働型 アカデミック・ハラスメント

(2) 過労死もハラスメントも企業経営の構造的問題

ハラスメントが、決して加害者と被害者という当事者間の個人的なトラブルではなく、社会的問題であるということが、過労死との関係からも明らかになっている。過労死発生の後には、必ず

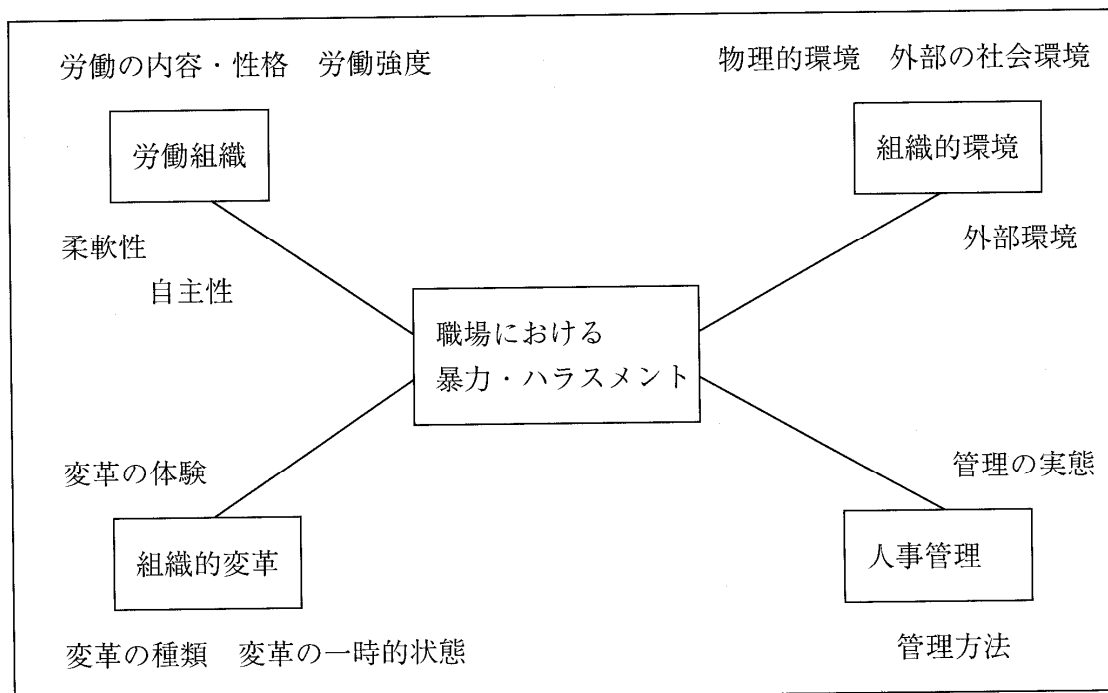
と言っていいほど、ハラスメントが存在するという過労死とハラスメントの一体性である。ハラスメントは、過労死と同じように社会的な規制やルールの中で、解決される必要がある。

今、過労死やハラスメントが、日本を代表する

有名企業で起きているが、これらの個別の企業の特段の事由から、たまたま発生しているとは思われない。それは、何らかの共通する理由、構造的な要因が存在することを物語っている。ベルギー

政府がハラスメント規制法（2002年法）の実施報告で作成した下図はハラスメント発生の構造的性を明確にしている。

図 職場における暴力及びハラスメントに対する組織的要因



出所：ベルギー政府報告書、2006、p. 32.

3. 包括的な定義による ハラスメントの根絶のために

(1) ハラスメントの定義のあり方

ハラスメントをなくすための社会的合意や社会的規制を確立するためには、被害者の立場に立ったハラスメントの定義が必要である。

多くのハラスメント事件では、加害者がハラスメントの事実の存在を認めなかったり、ハラスメントという評価を否認したりする。被害者は、加害者側のこのようなハラスメント否定という壁にさらされるとともに、周囲の無理解にも苦しむ。

たとえば、「あなたにも問題があったのではない」とか「それは、主観的な思い過ごしでは」という周りの反応である。そのため、被害者は、ハラスメントの訴えを躊躇したりして、問題の中から抱え込み、ますます、ハラスメントの被害を増悪させてしまうことになる。

このように被害者がハラスメントの事実を訴えること自体が困難なことは、ハラスメントの特質として指摘されているところで、この被害者を援助するような定義が必要となっている。

また、どのような行為がハラスメントに当たるかという議論が行われやすいが、そのような定義の仕方は、結局、ハラスメント行為者（加害者）

の立場を合理化するため、ハラスメント行為の範囲を定めることになる。加害行為よりも、被害状況を重視した定義が必要である。

(2) 包括的な定義の必要性

まず、ハラスメントについて共通する社会的な理解がないこと自体が、被害を大きくしている。ネット上では30数種類のハラスメントの表現が乱立している状況で、被害者は、自分の受けている被害がどのようなハラスメントなのか、どのハラスメント類型に該当するのかと、自問自答し、立証しなければならない。加害者の方は、パワーがないなどと反論し、細かい要件にはずれていることを主張して、責任を逃れようとする。また、麻生大臣の「セクハラ罪は存在しない」という発言のように、社会的な合意と法律上の文言を混同させ、責任を免罪させようとする。

さらに、ハラスメントは、重複している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、重なり合っている。

性差別撤廃運動を通じて、「複合差別」という考え方が有力になっている。立場の弱い被害者（たとえば、障害者への性差別）は、複数の差別を受けるため、個々の差別事象だけを対象とすれば、差別の全体像を見失うという問題提起である。

ハラスメントについても同様に、「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・ハラスメントといじめ行為が同時に起こり、分離できないこともあるからだ。フランスでは、偽装ハラスメントということも指摘されている。セクシャル・ハラスメントの被害者が、性的被害を訴えることを恥ずかしく思っ、モラル・ハラスメントとして訴えるという事実だ。厚生労働省は、セクシャル・ハラスメントとパワー・ハラスメントが重なる場合には、セクシャル・ハラスメント問題として対応するとし、その

うえ、担当する部門まで異なっている。無用な混乱を被害者に押しつけるだけである。被害者保護のためのハラスメントの包括的な定義が必要となっている。

(3) 実効的なハラスメントの法規制が必要

このように被害者保護のためのハラスメントの定義を考える上での重要なポイントを指摘しておきたい。先の定義における「措置や業務」という分類と「結果」という考え方である。

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ことである。この措置には、社員教育や研修、労務管理のあり方なども含まれる。業務を通じて行われる長時間労働や過重労働による過労死こそハラスメントであるということを明らかにするハラスメントの定義が必要である。そのため、パワーを前提にしないことだ。

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。

次に重要なのは、ハラスメントの認定には、意図は不必要で、結論を重視する。ハラスメントの目的や意思があれば、ハラスメントが成立するのはもちろんだが、意図とは関係なく、精神的・肉体的な被害が生じ、人権や人格を侵害するという「結果」だけで、ハラスメントが成立する。

最近の最高裁判決（2017年11月29日）は、「被害者の受けた性的な被害の有無やその内容、程度にこそ目を向けるべきだ」として、強制わいせつ罪の成立に性的意図という目的は必要はないと判断した。被害者の受けたハラスメントの有無やその内容、程度により判断され、ハラスメントの意

図は必要はないということだ。前述のスウェーデンの刑法改正も参考になろう。

ハラスメントの意図不要ということは、目的によって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。「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、ハラスメントの存在とその認定を否定できない。特に、教育訓練として実施された業務の結果、労働者に精神的・肉体的な被害が生じれば、ハラスメントとなる。

また、業務型ハラスメントの典型例として、新人社員へのハラスメントがある。仕事に慣れていない新人社員に配慮しなければならない。これは、被害者の特性や立場に配慮するということでもある。被害者が何にも言わなかったから、仕事の指示を与え続け、業務量が増えるという現象がある。ハラスメントの特徴として前述したように、沈黙する被害者・一層労働に励む被害者・孤立する被害者という特性や立場を重視する。

(4) パワー・ハラスメント概念は有効か

現実の政策はどうか。問題は、さまざまなハラスメントを解決するための適切なハラスメント対策になっているかどうかである。ところが、厚労省の政策が、相変わらずパワー・ハラスメント概念にしがみついている。

しかし、このパワー・ハラスメント規制政策では、ハラスメント全般を対象にできない。パワー・ハラスメントという捉え方は、ハラスメントの一部を指すものであっても、ハラスメント全体を対象とすることはできないからだ。被害者が、パワー・ハラスメントとして主張しようとすると、パワーの存在などを証明しなければならないという、余計な負担を課すことにもなる。

重要なのは、パワー・ハラスメントという見方から、ハラスメント問題を考えるのではなく、労働現場で、どのような被害を労働者が受けているかを重視して、労働者の精神的・肉体的な被害や労働条件の悪化をもたらしている事実をひろくハラスメントとして救済するという、被害者の立場に立った考え方が求められる。解雇や配転事件の中にもハラスメント事件が隠れていると考えなければならない。

最近報道された「煮えた鍋に顔」のような事件は、暴力（型ハラスメント）として処罰されるべきだ。

そもそも、上司や使用者にパワーがあるという発想自体にメスを入れる必要がある。法的に言えば、労働者と使用者は、合意にもとづいて契約を結び、その契約にしたがって労働をする関係である。この使用者にどのようなパワーが認められるのであろうか。あくまで、契約に基づく、労務の指揮命令の権限だけである。このように対等平等な関係であるべき使用者と労働者の間で、一方的な使用者のパワーが存在するかどうかのような発想自体が問題である。消費者や顧客と労働者との関係についても、対等で平等な関係を基礎に、外部的なハラスメントの根絶の展望が開かれるであろう。

4. おわりに：ハラスメント規制のための労働組合の役割

労働政策審議会では、使用者側委員は、ハラスメントの社会的規制に消極的な対応と伝えられている。そもそも、ハラスメント問題の解決は、企業の経済的負担だけではなく、社会的評価にも資する重要な経営問題でもあることは、世界のハラスメント対策の教訓として強く指摘されているところだ。そして、EUでは、労使の共同事業として、業界ごとの実態に適したハラスメント対策が

実施されてきている。そのためにも、労働組合の積極的な対応を期待したい。

かつては「(労働組合組織の実施した) 相談内容の集計に「いじめ」とか「パワーハラ」「メンタルヘルス」などの言葉があまり出てきていない」という指摘もあった(Business Labor Trend、2009.6)が、最近では、多くの労働組合組織が実態調査を実施したり、運動方針にハラスメント規制を盛り込むなどの取組を強めている。しかし、

他方では、気になるデータもある。連合の「ハラスメントと暴力に関する実態調査」(2017)によれば、「職場でハラスメントを受けたときに相談した相手」の回答結果では、「労働組合」は8.1%である。厚生労働省の「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(2016)では、2.3%にすぎない。被害者救済のために、信頼性のある相談制度の確立、専門家の養成などの具体的な対策が急務であろう。

次号の特集は

「労調協理事、新年を語る」
「特集 障害者雇用を考える(仮題)」の予定です。