

大和田敢太著『職場のハラスメント なぜ起こり、どう対処すべきか』
中公新書（2018年）

労働組合が実施する各種アンケートにおいて、パワーハラスメント（以下、パワハラと表記）が調査項目として設定されることは珍しいことではなくなっている。パワハラが解決すべき課題であることは、労働組合のほとんどの役職員の共通認識となっているだろう。

さて、パワハラの実情をアンケートにより把握しようとする場合、「あなたはパワハラを受けたことがありますか」とたずねることで事足りるのだろうか。ここで取り上げる大和田氏の著書は、職場のハラスメントについて現状から対策まで取り上げる総論的なものであるが、そのなかではアンケートの調査結果を多く取り上げていることが特徴となっている。しかも、調査結果はただ紹介されているのではなく、EUにおける調査結果を事例として引きながら、実態把握や分析の仕方についての批判的な検討もなされている。その点、労働組合が調査を企画し、結果に対する分析を進めていくうえで示唆に富む内容となっている。

そのような本書であるが、著者の主張は大きく2つにまとめられる。1つは、パワハラという概念自体が実態把握の妨げになっており見直しが必要であること、もう1つは、解決のためにはハラスメントの組織的要因や構造的な性格に関する分析が欠かせないことである。

このうちパワハラ概念に関しては、厚生労働省は「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義している。しかし、著者は要件のうち『業務の適正な範囲を超えて』について、「上司の権限（パワー）の範囲内であれば、ハラスメントは成立しないとするもの」であり、「目的が結果よりも優越し、ハラスメントという事実が無視されることにつながる」と否定的にみている。また、『職場内の優位性を背景に』の要件も、上司から部下への「下向的ハラスメント」のほか存在している「水平的ハラスメント」、「上向的ハラスメント」、そして、顧客・利用者などによる「外部的ハラスメント」の把握を困難にしているとみている。そして、「パワハラという用語は、さまざまな種類のハラスメント行為の一部を表すことはありえても、職場で起きるハラスメント全体には対応はできないのである。パワハラ概念に固執するかぎりは、職場におけるいじめやハラスメント問題をあまねく対象とすることを妨げてしまうだけでなく、職場でのハラスメント問題の理解とその解決の方向を誤らせるおそれもある」と指摘している。

ハラスメントの組織的要因や構造的な性格に関しては、著者は、「日本におけるハラスメント問題の特徴は、個人的な問題としての捉え方がある。ハラスメントを個人的な問題とみなしたり、当事者間の個人的なトラブルやコミュニケーション不足の問題と捉えるのではなく、企業経営にかかわる構造的な問題として捉える必要がある」と指摘している。対照的に、本書で紹介されている欧州生活・労働条件改善機構による「ヨーロッパ労働条件実態調査」*では、ハラスメントは「女性」、「肉体的負担が少ない産業分野」、「個人の貢献が要求され、仕事内容が明確になっていない産業分野」などで多く発生していると分析されている。また、「ハラスメントの影響による生産性の減少が1%から2%にのぼる」といった企業経営への悪影響の存在も認識されている。

著者が指摘するように、「ハラスメント問題は、伝統的に労働条件の向上のための集団的な闘争を行ってきた労働組合運動によって取り組まれることが難しかった」課題である。しかも、「企業文化や労使関係がきわめて日本的なものとなっていること」も、日本独自の難しさとして存在している。しかし、この課題を個人的な問題にとどまらない、組織的要因をもつ課題として明確に位置づけることができれば、これまでの“労働条件”の闘争の延長線のなかにもハラスメントの課題は位置づけられるはずである。調査・分析が果たすべき役割は大きい。（小熊 信）

*「ヨーロッパ労働条件実態調査」については弊誌3月号にて要約の邦訳を掲載している。