

愛媛労働基準協会様 9月全国衛生週間説明会

自律と法律のはざままで ハラスメントを考えてみよう

講師：廣瀬一郎

独立行政法人労働者健康安全機構 愛媛産業保健総合推進センター 産業保健相談員(カウンセリング)
カウンセリングルームこころの葉 主宰カウンセラー

1. パワーハラスメントの事例

有休休暇の取得を取り下げた日に上司が自己の担当業務を部下に割り当てた行為について、嫌がらせであり、人格権を侵害する違法行為であるとした事例（大阪高判平24・4・6労判1055・28）

6月	<p>X(進学塾の算数講師)は、所属する教務部算数課の課長であったYに対し、リフレッシュ休暇の取得を申請し、これが認められた。その結果、Xは月末にリフレッシュ休暇と所定の休日を併せて10日間の連休を取得することとなっていた。</p> <p>6月3日、Xは、有給休暇(6月6日)を取得する旨申請した。この日は、同月の出勤日のうち、唯一、Xの担当する授業がない日であった。</p> <p>これに対し、Yは「今月末にはリフレッシュ休暇をとるのに、6月6日にも有休をとるのでは、非常に心証が悪いと思いますが。どうしてもとらないといけない理由があるのでしょうか。」との内容のメールを送信し、翌日「今月末にリフレッシュ休暇を申請しているのに、その上休むのか。相当に心証が悪いけれどいいの?」「こんなに休んで仕事がまわるなら、会社にとって必要ない人間じゃないのかと、必ず上はそう言うよ。その時、僕は否定しないよ。」「そんなに仕事が足りないなら、仕事をあげるから、6月6日に出社して仕事してくれ。」などと発言した。これを受けて、Xは有給申請を取り下げた。</p> <p>6月6日、Yは、元は自分が担当する予定となっていた業務をXに割り当て、6月20日頃までに完成させるよう指示した。</p>
7月	<p>A社の管理職が出席する室長会議において、Xの有休休暇取下げが問題となった。総務部長のZは同会議において、「Xの主張は合法であるが、忙しい時期でもあるし、Yの言動は理解できる。Xは、7月にも有給休暇の申請をしている。」などと発言した。</p>
11月	<p>本件取下げの問題に関し、A社の倫理委員会が開催され、Yの言動にパワーハラスメントに該当する事実があったこと及び、6月6日のYの指示はパワーハラスメントに該当しないが、課長の業務執行としては極めて不適當であることが判断された。</p>
12月	<p>A社の全社員が参加する社員集会において、A社の代表者Wは「あんなもの(YのXに対する行為)は、私はパワハラだとは思わない。」「今後、有給休暇はよく考えてから取るように。」などと発言した。</p>

ハラスメントの判断	
ハラスメント 行為①	<p>【有給取得にかかるYの発言】 ⇒Xの有休申請に対し、A社が時季変更権を行使した事実はなく、Yの承認を経ることなく、有休申請によって法律上当然に有給休暇が成立する。Yの発言はXの有給休暇を取得する権利を侵害する違法行為である。</p>
ハラスメント 行為②	<p>【Xが有休申請を取り下げて出勤した日に、YがXに対して出した指示】 ⇒Xが所属する課員において、出勤した日にすべき業務がないということは考え難く、YはXにはすべき業務があると認識しながら、何ら合理的な理由がないのに、自己の担当業務をXに割り当てた。この指示は、Xが有休申請をしたことに対する嫌がらせであり、Xの人格権を侵害している。</p>
ハラスメント 行為③	<p>【総務部長Zの発言】 ⇒ZはA社の総務部長であり、A社従業員の有休休暇申請について、管理職の対応を指導すべき立場にあった。Yの発言が違法であることや、A社が有休申請を拒絶できる合理的理由は何ら存在しないことを認識しながら、Yの発言を擁護し、Xにも問題があるかのような発言をした。Zの発言は、Xの名誉感情を侵害している。</p>
ハラスメント 行為④	<p>【代表者Wの発言】 ⇒Wの発言は、Yの行為を肯定し、Yの行為が違法であると主張したXに問題があると指摘する趣旨であるとともに、有給休暇はよく考えてから申請すべきと述べているから、Xの有休申請が不適切であることを当然の前提にするものである。Wは倫理委員会によってYの発言と指示がパワハラであると認定されたことを認識しながら、あえて上記発言をしており、Wの発言はXの名誉感情を侵害する意図の下において行われたものである。</p>
損害認容額	<ul style="list-style-type: none"> ・A社につき慰謝料120万円 ⇒職場環境整備義務違反、使用者責任(民法715条)、損害賠償責任(会社法350条) ・代表者Wにつき慰謝料20万円 ・Yにつき慰謝料60万円 ・総務部長Zにつき20万円 <p>※代表者W、Y、総務部長ZについてはいずれもA社と連帯債務</p>

2. ハラスメントをめぐる法規制の現状

日本国憲法には、労働法の基本原則が体系的に盛り込まれ、労働法は日本国憲法のもとに存在している。

ハラスメント	法律	指針・通達
パワー ハラスメント	労働施策総合推進法	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○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第8章の規定等の運用について
セクシャル ハラスメント	男女雇用機会均等法	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主が職場における性的な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 ○改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について
妊娠・出産 ハラスメント	男女雇用機会均等法 男女雇用機会均等法 施行規則	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理職が講ずべき措置等についての指針 ○改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について ○「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」及び「育児休業・介護休業等育児又は家族の介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」の一部改正について
育児休業・ 介護休業等 ハラスメント	育児介護休業法 育児介護休業法施行 規則	<ul style="list-style-type: none"> ○子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針 ○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について ○「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」及び「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」の一部改正について

現行のハラスメント関連法は、あくまで、企業が雇用管理上の防止措置を講ずべき対象としての各種ハラスメント行為を定義しているにとどまっている。

直接的な罰則規定が存在しないハラスメント関連法と密接に関わる民法条文として709条・715条がある。

民法709条(不法行為による損害賠償)

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

民法715条(使用者等の責任)

ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

- 2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。
- 3 前2項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

3. ハラスメントを生む要因 ～構造～

日本において排除や差別をする人々は、極悪人であったり、モラルがまったくないわけではない。むしろ、日常生活では「良い人」であることが多い。

排除や差別は、人々が社会生活を営む限り避けることのできない形で、人間の社会性の根源にどっしりとした根を持つもの、それが排除であり差別である。

かりに、我々1人ひとりが、まことに純度の高い道德意識を持ち、良心堅固な人間であると仮定したとしても、その“良き人間”が、社会生活を営む中で、各人の意図や良心のありようを超えて、他人を排除したり差別したりする。

今村仁司(現代哲学・思想研究者)

善人が他者を排除したり、ハラスメントを行ってしまったりするのには、日本の文化や社会構造も影響している。

日本の文化・社会の特徴	
横並び主義	<ul style="list-style-type: none">・子ども時代から根づく「全員一緒」「画一的」・特別扱いを許さない。「なんであの人だけ、ずるい」
全制的施設 的職場	<ul style="list-style-type: none">・日本のほとんどの職場は、特定の場所に集められて長時間拘束され、始業時間と終業時間が決まっており、規則に則った集団行動が求められる。・従業員が高度に管理され、第三者の目があまり入らず、多様性を許容しない組織構造は、「うちの社員であればこうすべき」という独特の風土を生み出し、それになじめない人や異質なものを排除するエネルギーになる。
凝集性が 高い	<ul style="list-style-type: none">・メンバー同士のつながりが強く、お互いを信頼しており、相互模範が共有されている(ソーシャル・キャピタルが高い)。・緊密で凝集性の高い組織は、部外者を仲間に入れられないことで、その連帯を維持する傾向がある。【⇒部外者の排除】・金銭的・情動的・情緒的支援を受けやすい反面、仕事や負担も増える。【⇒メンバーへの過度な要求】・過干渉、多様性を許容しないコミュニティ 【⇒メンバーの自由の制約】・目立つ人や優秀な人の行動を集団の模範に見合う水準にまで抑え込み、引き下げる力がはたらく。【⇒模範の下方水準化】

日本の文化・社会の特徴

「場」を強調する

- ・日本人の集団意識は「資格」よりも、「場」におかれている。
- ・枠(生活共同体としての家(イエ)、経営体)による機能集団構成原理によって、個人の行動・思想・考え方にまで、集団の力が入り込む。そして、徹底した仲間意識に安定感をもつ。
- ・「企業は人なり」の立場で、経営者と従業員は仕事を媒介として契約関係を結ぶというより、経営者と従業員とは「縁あって結ばれた仲」であり、「家族的」な特色をもつ。
- ・情緒的で全面的な個々人の集団参加を基盤として強調され、また強要される集団の一体感が集団結束を促進し、枠を強固にすると同時に、強い孤立性を結果する。そこから、「ウチの者」「ヨソ者」の感覚が尖鋭化してくる。

変化というものは、どんな時代の、どの社会をとってみても、白紙の状態に起こるものではなく、一定の歴史的な存在の上にのみ起こりうる。

しかも、外部からは目に見えないような、個人の生活にとって重要な人間関係のあり方は、最も変わりにくい部分とされている。

つまり、戦後、「家」制度が崩壊し、すさまじい勢いで日本の社会組織が変わっても、社会集団としての構造はほとんど変わらない、という場合が出てくる。

<被害者>

自分が加害者に支配されていることに気づくのが難しく、まるでスポンジのように相手の攻撃を吸収してしまう。混乱し、自分に受け入れられることと受け入れられないことが区別できない。

<加害者>

自分は絶対的な力を持っていると意識しているにせよ、していないにせよ、被害者に様々な方法で攻撃を加えていく。言語・非言語で<相手を認めていない>というメッセージを伝える。

**危機的状況を迎えると、
人や企業はもともと持っている性格を強める傾向にある。**

<周囲>

加害者の報復を恐れて被害者から距離を置く。自分が標的にされないよう、おとなしくして、目立たないようにする。

<企業>

ハラスメントの問題に積極的に介入しようとはせず、目をつぶるか、見てみないふりをする。直接的な解決法を示さないか、仮に解決法が示されたとしても、本人の承諾なしに決められてしまうことが多い。

4. 自律と法律のはざままで



法律は、社会的準拠枠の一部であり、法理念の実現、社会秩序の維持等のために法的枠組みや指針、拘束力・抑止力を提供する。



人は、個人の道徳や価値観、社会的期待から構成される「準拠枠」を持ち、常に、現実と準拠枠を照合させ、その正しさを証明し、自身を心理的に安定させようとする。

ハラスメントは、人の内面的な心理から発動する行動である。

そして、人は誰もが独自の「準拠枠」を持ち、「準拠枠」を通して世界を見ている。

準拠枠 frame of reference

- 現実についてのフィルター
- 人の経験、信条、期待を全体的に統合したもので、何を見るのか、どう見るのか、何を見落とすか、何を値引く(過小評価あるいは無視する)かを決定する。
- 人が自分の経験をどう意味づけるか、つまり何を感じ、何をするかに影響を与える。

【例】「おはようございます」と男性職員Eさんが入社してきた。

Aさん (なんだか、E君の表情が硬いな。なにかあったのか?)

Bさん (入社時間ギリギリじゃないか。まったく・・・)

Cさん (見たことないカバンを持っている。新しいのを買ったのかも。)

Dさん (E君は、いつも、明るくて元気なあいさつをするなあ。)

私たちは、現実のある部分をフィルターにかけて、自分・他者・世界を定義している。

自律性を獲得した個人は他者への共感性も高く、簡単に自己決定したり、人を支配したり、攻撃したりはしない。

自律性

- ・今、ここでの現実や、個人の欲求や願望や、現実に対する見方に応じて行動する能力。大人としてその個人がもつ資源をすべて活用して、問題解決する能力。
- ・生き方の信条や内なる「親」の欲求、他者の見方といったものに支配されない。
- ・自分自身や他者、世界への気づき、自発的な行動、本物の感情のオープンな表現、他者と敬意に満ちた本物の関係をつくって親密さに至るのをいとわない。

ハラスメント問題の解決、個人が互いに尊重される社会を実現するためには、

“法律による介入” (=社会の力)

“自律性を高めること” (=個人之力)

の両方が必要とされているのではないか。

モラル・ハラスメントを防ぐには、それが進行している過程で、誰かがまっとうなやり方で介入してくれればよかったのだ！ そうすれば、モラル・ハラスメントはそこで終わっていたはずなのである。

【引用】マリー＝フランス・イルゴイエンヌ著、モラル・ハラスメント 人を傷つけずにはいられない、高野優訳、紀伊国屋書店、1999年、p.106



ご清聴ありがとうございました。

【参考・引用文献】

- ・裁判例・指針から読み解くハラスメント該当性の判断、山浦美紀／大浦綾子／小西華子／里内友貴子著、新日本法規出版、2021年
- ・パワハラ上司を科学する、津野香奈美著、筑摩書房、2023年
- ・タテ社会の人間関係、中根千枝著、講談社、2016年
- ・モラル・ハラスメント 人を傷つけずにはいられない、マリー＝フランス・イルゴイエヌ著、高野優訳、紀伊国屋書店、1999年
- ・交流分析事典、トニー・ティルニー著、深澤道子監訳、2013年
- ・TA TODAY最新・交流分析入門第2版、イアン・スチュアート／ヴァン・ジョインズ著、深澤道子／篠崎信之監訳、実務教育出版、2022年
- ・フロイト、ユング、アドラーを超える心理学 エリック・バーンの交流分析、イアン・スチュアート著、日本交流分析学会訳、実業之日本社、2015年