

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、264pp.

久保田泰考
Yasutaka Kubota
滋賀大学保健管理センター／教授

これ以上ないタイミングというべきか、刊行が待ち望まれた新書が世に問われることとなった。2016年は労働安全衛生の関心を寄せる全ての人にとって、電通に対して実に二度目の過労死事件への有罪判決が下された年として記憶されるであろう。*Karoshi*過労死という言葉が英英辞典にも記載され、世界的なジャーナリズムの注目を集める現在において、我が国の主要メディアを広告収入を通じてほぼ実質的に支配するかにみえる一企業における信じがたいハラスメント環境下で、2015年のクリスマスに高橋まつりさんの命が失われる。ことの不条理さに、私たちの多くが語るべき言葉を失なうという状況下、さらにこれ以上悪いことが起こり得るのかと我が目と耳を疑う他はないのだが、この事件を機に生じた長時間労働への批判を受けて提出された「働き方改革」法案は、毎月勤労統計の給与額の不正という減茶苦茶は放置されたまま、実質「過労死革命」ではないかと噂されながら、2019年4月1日に施行されようとしている。だがそれゆえにこそ、ハラスメントについて、その概念の起源から我が国における近年の事例・判例、さらにはヨーロッパ諸国の先進的な取り組みの概括に加えて、将来へ向けての指針までもコンパクトに示した本書が、より良く働くこと=生きることについての多くの労働者を巻き込んだレジスタンスへ向けての礎石となるのが切に望まれるのだ。

実際、事態は「セクハラ」「パワハラ」という奇妙な言葉が生まれた頃から想像もつかないほど悪化している。92年最初のセクシュアル・ハラスメント裁判、97年男女雇用機会均等法改正（使用者へのハラスメント防止措置の義務化）を経て、2000年前後にわが国では「セクハラ」という語が一般に定着していった。ハラスメントという一般語が定着するのはその後であろう。その過程で、以前には「仕事における不合理な待遇」「職場のいじめ」、要は個別の事例と見られていたものが、実は企業経営における構造的な問題であり、公的に防がれるべきものとして認識され、社会的・法的概念としてのハラスメントへと成熟していく（はずであった）。すなわち、具体的には労働者に対する「いやがらせ行為」であり、「長時間労働や過重労働」であり、労働者の人格・尊厳を侵し、権利を侵害し、労働環境を毀損する行為・事実であり、実際フランスでは刑法と労働法の両方によって刑事罰の対象とされている。ハラスメントは社会的に規制されるべき問題であり、「法律がハラスメント禁止原則と救済手段や制裁措置を明確に定める必要がある」と著者は論じる。このような定義に照らしてみれば、わが国におけるハラスメント概念の理解・浸透が欧州先進国の水準にほど遠いことは明白であるし（上でも「はずであった」と述べたわけだが）、むしろ概念的な混乱を端的に示すのが、著者も指摘す

るところの「パワハラ」という奇妙な用語の発明と存続なのであろう。

2001年に人事管理コンサルタントの専門家によって提唱されたパワー・ハラスメントなる用語は国内でしか使用されないのである。それを追認する厚生労働省円卓会議の議事録（「きちんとした説明をする研究の場では別の言葉をつかえばいいのではないか」）はまた噴飯物なのであって、くわしくは本書を参照していただきたいのであるが、わが国の労使関係における固有の事情から、元來人權、労働基本権といったものと密接に関わるはずのハラスメント概念は奇妙にゆがめられた形で行政によって追認されていく。マリー＝フランス・イルゴイエンスによってモラル・ハラスメント概念が提唱されたのは1999年であるから、わが国における「セクハラ」「パワハラ」の誕生はそう遅れをとっていた訳ではない。しかしその後のこの概念がたどった消息はといえば（この20年の超低経済成長の影響は語るまい）、おびただしいパワハラ類似語の増殖と度し難い混乱・分裂であって、要は法的整備につながる理念的な理解は全く深まらなかったといつてよいだろう。評者は不謹慎にも、「ジタハラ」、さらには「お裾分けハラスメント」なる珍妙な用語まであることを知り失笑を禁じ得なかった。しかし冷笑してばかりもいられないのであって、繰り返すが事態は深刻であり、厚生労働省が示す自殺に関する統計資料から著者が試算するところによれば、「被雇用者・勤め人」の自殺者数は男性10万人あたり193.8人であり、フランスでの1976-2002年の年平均で男性労働者の自殺者数は10万人あたり25.1人に比べて著しい高さである。原因・動機が特定されたもののうち「職場の人間観」の原因だけは近年増加しており、このなかにハラスメント被害者が含まれる可能性は見逃せない。さらに第三章の実例編で取り上げられる判例に目

を向ければ、営業目標の達成が出来なければ所有する自動車の売却を命じられた銀行員（自殺）、5年余りの自宅研修を命じられた私立高校教諭、未経験の電子カルテ記入不備について患者や看護師の面前で大声で叱責された新人医師（自殺）等々、眩暈を覚えるような人権蹂躪の不条理が連発し、ここは一体どこの「近代国家」であるのかと天を仰ぎたくなる。

もっとも、このように必要以上にエモーショナルに問題を騒ぎ立てるのは専ら評者のパーソナリティ上の問題に起因するのであって、念のために申し添えておけば、著者の筆は至って冷静であり、適宜一次的な資料に当たりながら問題点を網羅的に記載していく。メンタルヘルス問題との関連を論じる箇所は本書での議論の中で一際シャープで示唆にとむものである。実際、ハラスメント問題はメンタルヘルス専門家によって発見されてきたのであり、アメリカの精神科医キャロル・ブロッキの『ハラスメントされる労働者』（1976）、フランスの精神科医マリー＝フランス・イルゴイエンスの『モラル・ハラスメント』（1998）をはじめとして、社会心理学者や精神科医が「現代の病理」としてハラスメントを問題提起してきたという経緯がある。その歴史的文脈（リベラリズムとの関係）について検討するという重大な課題はさておき、ここではメンタルという視点がハラスメントの社会・構造的な問題という現実を隠蔽する危険があることを指摘するのは重要であると思われる。どういうことか。メンタルな問題という文脈で問題が捉えられることで、本来加害行為の中止や原因の解決へ向かうべきところが、配置転換などのメンタルヘルス対応へと矮小化されてしまう。さらに私見を述べれば、精神医療自体が内包する権力構造への批判的視点が無化されてしまう。上司の「パワハラ」被害を苦にする労働者を、うつ病・休職として隔

離し、さらに外部委託の医療機関の復職支援プログラムで訓練する一本来回復過程は人それぞれであり、休職中のプライバシーに企業が介入するとしたら、それ自体がハラスメントではないか。また著者は労働組合が伝統的に労働条件向上のための集団的闘争を行ってきたことから、ハラスメント問題に取り組むことが難しかったとの説を紹介している。しかしハラスメントの排除を社会の課題とすれば、それは労使関係において議論されるべき課題であり、実際フランスでは「職場のハラスメントに関する全国労使協定」(2010)が締結されている。ここで労働者側の問題に目を向ければ、組合と労働者間のハラスメント、労働者間のハラスメント、見て見ぬ振りをする問題、といった慎重に検討されることが必要な問題が露呈することがわかる。かようにハラスメントとは、権力の問題と生存の問題が複雑に絡み合った問題系であり、国に対する法制化の働きかけや、労働組合による取り組みはもちろんのこと、それに加えて民間相談機関の柔軟でフットワークの軽い活動が今後さらに重要になると思われる。著者も参加する「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」の存在は、その意味で確かな希望である。

