

● 2019年11月号解題

ハラスメント

『日本労働研究雑誌』編集委員会

2018年、ILO総会において「職場における暴力とハラスメント」に関する討議がなされ、本年6月に暴力とハラスメント条約が採択された。日本でも今年、ハラスメント法制に変化があった。これまでの男女雇用機会均等法における事業主へのセクシュアルハラスメント（以下、セクハラ）防止措置に加え、初めて法律（労働施策総合推進法）にパワーハラスメント（以下、パワハラ）防止のための規定が新設された。本特集では、あらためてハラスメントとはいったい何であり、どのように法制化されているのか、また、どのような社会や文脈で起こり得るのかについて検討する。

まず、山崎論文「各国ハラスメント法制とわが国の現状」では、セクハラを中心に米英仏独EUおよび日本の法的問題化の状況を概観し、法的アプローチの相違、ハラスメントの反復性の有無、ジェンダー・ハラスメントの関連性、職場以外の分野における防止や保護等について検討している。日本では今年初めて法律で事業主にパワハラ防止の雇用管理上の措置義務が課されたが、ハラスメントに関する刑法改正や不法行為規定等の改正は中長期的な検討課題とされている。また、雇用以外については、雇用以上に一般的効力を有する刑事法や民事法の整備が必要であると指摘する。

つぎの小畑論文「パワー・ハラスメント防止のための法政策」は、新設されたパワハラに関する規定について検討している。この規定は国・事業主・労働者等の責務規定と事業主に防止のための体制整備等の措置義務を課すものであり、事業主が法所定の措置を講じない場合には、現実にハラスメントが発生していなくても行政指導等の実施を可能とする。今後の国の課題は、パワハラの具体的な定義等を示すこと、「損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定」の法制化の検討、ILOの条約批准に向けての検討、取引先・顧客からのパワハラや悪質なクレーム等を防止する方策の模索であるとしている。

中村論文「ハラスメント加害者の更正はいかにして

可能か」は、ハラスメント加害者の更正について臨床心理社会的な観点から検討している。ハラスメントに対する社会的な認識は被害者寄りに変化しているが、日本は体罰などの暴力を許容し、ハラスメントを語る語彙と意味の体系に乏しい「認知的不正義」の社会でもある。この解消を目指さなければ加害者の更正を行うことは難しい。パワハラは「関係性の暴力」であり、その背景には地位や人間関係における優位性があり、日常的におこり得る。加害者の更正は教育的で対話的なアプローチが基本となり、対話をとおして意味を再構成していく取組が必要となるという。

最後の牟田論文「防止対策強化でセクハラは無くなるか」では、ハラスメント対策のために法がより厳しいものに改正されたとしても職場の女性の低地位が維持される限り、働く女性たちにとって望ましいものではないと考える。日本初のセクハラ裁判では、原告の受けた被害が「女性差別」から生じたことを問題とした点で重要であったが、その後のセクハラ概念の一般への普及がすみやかであったのは、性にかかわる告発や問題提起であるがゆえの「色物」扱いを受けたからであり、また、セクハラ防止の規定もジェンダー平等や女性労働者の権利に関わる問題ではなく、保守的道德に沿う職場の風紀管理・リスク管理の問題として作られたと推測する。日本では職場においても性別分業があり、女性の仕事へのリスペクトが欠如し、性的存在であることを強要される現状があることから、セクハラを生む構造的な問題があることを指摘する。

これらの論文では、法的にも臨床的にも社会的にもハラスメントが職場の権力関係の中で生じるものであるという認識が明確に示されており、加害者という個人への対応のみならず職場環境の改善が求められている。本特集がハラスメントについて理解を深める一助となれば幸いである。

責任編集 中島ゆり・神吉知郁子・富永晃一
(解題執筆 中島ゆり)