

【研究ノート】

労働者の個人の尊厳と

「パワーハラスメント」の実態に関する一考察

A Study on Individual Dignity of Workers and Actual Situations of "Power Harassment"

野田元樹

NODA, Motoki

キーワード： 精神疾患；自殺；労働者災害補償保険；労働法；職場における人間関係；ワークルール；閉鎖空間；公権力；警察；位階制職域；隠蔽体質；新聞社説；道幸哲也

Received: 2016.12.19

1. はじめに

あらゆる職場の労働環境はさまざまであるが、その違いを超えて最も尊重されなければならないことは、労働者の個人としての尊厳である。

近年、職場のストレスやパワーハラスメント（以下、パワハラと略記する。ただし引用に関しては原文のままとする）で、発病した場合にも「労働者災害補償保険」（以下、「労災」と記す）が認められる、と広く知られるようになりつつある。厚生労働省は2014年6月27日、労災の請求・認定件数を発表した。職場でのパワハラや、セクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラと記す。略記に関してはパワハラに準じる）または「過重労働」を課せられたことにより精神疾患をきたした結果、労災を2013年度に申請した人たち（「心の病」である精神障害での請求者）は1,409人であった。労災の申請者は5年連続1,000人を超える増加傾向であり、2013年度は過去最多であったことも付け加えている。労働環境のなかでパワハラの加害者たちは、多くの場合、パワハラにたいして意識的であったことを否定している。そうして、きまり文句のように被害者を傷つけるつもりはなかったと軽い言葉で弁解している。加害者は被害者に対して「教育的言辞」だったという「括弧付き」の作為的ではなく、無意識のパワハラであったという。

ところで労災を申請する人たちは、パワハラで大きな精神的、身体的被害を受け障害をこうむった人たちである。それは職場の環境が、物理的にみえるものより管理体制として縦割りの部門ごとの不透明な空間、すなわち直属でない他部門に対して見て見ぬふりをすることによって生じている「閉鎖空間」のなかで起きることが多いためである。そうした職場で被害者は我慢して就労している人たちである。いうなればパワハラによって労災を申請し認められた人たちは氷山の一角にすぎないといえよう。

今日、拡大していくパワハラをなくすようにするには、どうしたらよいか、その問題点と現実を直視しながら、労働者の〈個人〉としての権利と生きがいを持って働ける職場環境との親和性は何かということが明らかになればと思う。

パワハラということが日常的に話題になってきてから、職場で生じたとする「パワハラ」のトラブルを当事者で解決しないで、安直に法的解決に依存しようとして裁判に訴えることが生じている。被害者側であれ加害者側であれ、裁判を当てにする傾向が生まれているが、普通の職場環境で起きたパワハラの実態について客観的な証拠を担保することは容易なことではない場合が多いといわれる。パワハラの実態を保全しておくことが困難であることが多く、裁判でパワハラ問題を解決の場としてはふさわしくないことが多い。

困難なパワハラ紛争は近年どうして増加しているのか。そのことについてパワハラ研究の第一人者である労働法学者の道幸哲也¹⁾は次のように分析している²⁾。

「職場環境の大きな変化があげられます。パートや派遣労働者などの非正規労働者の増加によって雇用の不安定化、低賃金化が進むとともに、労働者層が二分化しています。身分差別ともいうべき状態といえます。正規労働者についても、個々人に対して高い能力が要求され、成果主義賃金・年俸制がしだいに一般化しています。いずれの層においても働き方に余裕がなくなっており、人間関係が希薄になっています」

さらに「職場における多様な紛争が増加」している原因について次のように述べている。

「景気の悪化により労働条件が低下したり雇用の確保が難しくなっていることも、職場において多様な紛争が増加している大きな要因でしょう。にもかかわらず、紛争の自主的解決能力は驚くほど低下しています。職場内において紛争の仲介役となっていた労働組合や先輩・長老(?)の役割は低下しています。紛争の処理のキーパーソンとなるべき上司にも余裕がなくなっています。その結果、些細な対立状態が容易に紛争化し、自主解決ができなければ「法廷闘争」として現象化し、企業外部においてその解決が求められることとなります」

職場における人間関係の希薄化と景気悪化が重なり職場における紛争が多様化したことが、本来は人権意識や〈個人〉の権利意識の発展とともに寛容社会に向かっていると思われたのが、逆に非寛容社会の写し絵のように、他者に厳しき職場環境になっているように思われるのが現実である。しかし特に注意しておくべきことはパワハラ「被害者」と申告している人が、必ずしも「被害者」ではなく、職場環境でいわゆる「KY」（「空気が読めない」の略語）という人の「思い込み」や過剰な上司や同僚に対する批判が職場との親和性がないと判断されて「解雇」が正当であるという事案等もあり、必ずしも個人的被害感情を以てして、法的にパワハラの実態を訴えてもバックアップの根拠にはならないということもある。そのような被害者意識も自分を客観的に見ていく力、自己の過剰な意識などを自己抑制できることも必要なことであろう。あらかじめ職場での親和性の自己回復力

を備えた、知育・教養が必要である。個々人が自己愛は強くても、あらゆる事柄において「余裕のない」ことが、他者に厳しくなり他者を排除してしまうことで自己主張を貫こうとし、壊れてしまう人間関係になってしまっている。

本稿では、そうしたものをどのようにして、働きやすい、ハラスメントが起きない職場環境にすることが可能なのか、職場における人間関係のワークルールをまとめることを意図しているものである。

2. 厚生労働省の「パワハラ」認識

厚生労働省は2012年1月30日、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告～『職場のパワーハラスメント』の予防・解決に向けた労使や関係者の取組を支援するために、その概念や取組例を整理～」を公表した。また、まとめられた報告書、参考資料などは厚生労働省のWebで参照することができる。「職場のパワハラ」についての認識とパワハラ防止の取組みが政府レベルで非常に遅れていることも明らかになった。厚生労働省の「同円卓会議ワーキング・グループ」（主査：佐藤博樹東京大学大学院情報学環教授）では、職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」が近年、社会問題として顕在化してきていることを踏まえ、「同円卓会議」（座長：堀田力さわか福祉財団理事長）からの付託を受けて、(1) この問題の現状と取組みの必要性、(2) どのような行為を予防・解決すべきか、(3) この問題への取組みの在り方等について議論を重ねてきた。

パワハラが「近年、社会問題として顕在化してきていることを踏まえ」という報告書の書き出しが示しているように、潜在的に存在しているパワハラに対する問題認識が希薄であり続けたことに認識がないといわざるを得ない。あまりになさ過ぎたという反省が欠如した報告の書き出しだったといえよう。

厚生労働省がパワハラの実態を把握した現状認識は次のとおりである。職場のパワーハラスメントの行為類型を下記のような6項目を行為類型としてあげた。そうしてただし書きとして「職場のパワーハラスメントのすべてを網羅するものではないことに留意する必要がある」とするものであった（同報告書 5～6ページ）。

類型 具体的行為

- (1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- (2) 精神的な攻撃（脅迫・暴言等）
- (3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- (4) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- (5) 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

3. 位階制職域とパワハラの影響

厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」が提示した「報告書」に記載された「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」の認識は、個人間におけるパワハラを議題にしているが、官公庁においてパワハラは、官公庁の位階制そのものに付随したものに厄介の一語に尽きるといわざるを得ない。官公庁内部で発生しているパワハラを属人的な事案として処理していいのか大いに疑問がわいてくる。官公庁の内部でパワハラがどのようなものであるのか、周知徹底がなされていないことが顕著に表れている事件が、2014年当初から警察庁あるいは県警本部レベルでも悲劇的事件として起きていることが新聞報道によって明らかになった。部下2人が自殺した福島県警捜査2課長のパワハラ事例を以下に取り上げてみることにする。

「自殺部下にパワハラ、捜査2課長を戒告処分 福島県警」

福島県警捜査2課の幹部が(2014年)4月に自殺した問題で、県警は(6月)26日、自殺した1人を含む計3人にパワハラ行為をしたとして、清野隆行・捜査2課長(45)＝警視＝を戒告の懲戒処分にした。27日付で警務部付に更迭する。

県警によると、清野2課長は昨年5月ごろから今年4月ごろの間、いずれも2課の警部の男性3人に「国語を習ってきたのか」「小学生みたいな文書を作るな」「おまえは係長以下だ」と言うパワハラをした。

パワハラを受けた3人のうち、課長補佐(51)は4月28日、遺書を書いて首つり自殺しているのが見つかった。

3人とは別に、課長に次ぐポストの指導官(52)＝警視＝も4月30日に車で首つり自殺をしているのが見つかり、課長補佐の名前を挙げ「最後まで寄り添えなくて申し訳ありません」との遺書があった。

清野2課長は1993年に警察庁採用の準キャリア(国家公務員2種)で、2013年3月に福島県警2課長に着任した。県警によると「部下に多大な精神的苦痛を与えたことを深くおわびします」と謝罪しているという。

県警の名和振平本部長は「大切な人材を失ったことは大きな損失で、誠に残念。今後はハラスメント防止やメンタルヘルス対策を強化する」とコメントを出した。

(共同通信配信『日本経済新聞』電子版 2014年6月26日付)

福島県警による当該「捜査2課長」は「部下に多大な精神的苦痛を与えたことを深くおわびします」という、ただそれだけの「謝罪」を発表している。当該課長の謝罪がむなしなのは、謝罪で死者は生き返らないからである。「部下に対して多大な精神的苦痛を与えた」ことによって、パワハラのは被害者は死んでしまっているのである。お詫びの「言葉」のむなしさがそこにはある。福島県警察本部長は「今後はハラスメント防止やメンタルヘルス対策を強化する」といっているが、今まではハラスメント防止やメンタルヘルス対策を何

もってきていなかったということを行っていることと同じである。また次の報道記事を読むと3人にたいするパワハラと2人の自殺者を出した事件に対して県警の処分というものが、加害者の上司の当該課長にたいして「戒告」という懲戒処分であり、「6月27日付で県警警務部付に更迭」というものであった。パワハラの実状認識がどのようなレベルのものかわかるといわざるを得ない。福島県警察本部での記者会見は2014年6月26日の夕刻から共同通信、時事通信、そして各新聞社などの取材によって速報が伝えられた。

しかし、福島県警におけるパワハラは個人的な案件として処理していいものであるか疑問がもたれる。例えば、「警察法」第2条には次のように明記されている。「警察は、個人の生命、身体及び財産の保護に任じ、犯罪の予防、鎮圧及び捜査、被疑者の逮捕、交通の取締その他公共の安全と秩序の維持に当ることをもつてその責務とする」。

「警察は、個人の生命、身体及び財産の保護に任じ」とうたった文言の趣旨にそもそも反しているという認識がまったく生じないのだろうか。パワハラは個人の人格に対する攻撃であり、それが警察という位階制の職域内でシェルターとなる場所がない「閉鎖空間」で執拗に行われたパワハラで、結果的に2人の自殺者を出してしまった加害者に対して、「戒告」という処分をもってして福島県警本部のパワハラにたいする現状認識がこの程度のものであると世間一般に知らしめたといえるのではなかろうか。県警本部そして警察庁のパワハラの実状認識に対する象徴的出来事であるといっていいたいだろう。

なぜならば、福島県警の処分後、「警察庁は27日、県警捜査2課の幹部2人が自殺し、自殺した警部を含む計3人にパワーハラスメントをしたとして戒告の懲戒処分を受けた清野隆行前捜査2課長(45)＝同日付で警務部付＝を、7月11日付で警察庁人事課付とする人事を発表した」(『福島民報』2014年6月28日付)と報道された。この警察庁の、福島県警察本部刑事部捜査第2課長を「警察庁人事課付」とする「更迭人事」を以て処理をおこなっている認識も厚生労働省がパワハラ対策を提言していることと大きくかけ離れたものであるといわざるを得ないであろう。

厚生労働省がすでに職場での「いじめ」や「嫌がらせ」に対して、2012年1月30日にパワハラの実状をくわだしたのち、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」が「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」をしていたにもかかわらず、まったく意に介していないように、この事件の後警察庁所管内でのパワハラは一向になくなる気配がないため、後述するように、ついに新聞社説においてその姿勢を糾されている。

厚生労働省は、2012年12月12日、職場のパワーハラスメントに関する実態調査の報告書を公表している。この実態調査は、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」が2012年3月15日に公表した「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえ、実態の把握と、この問題が発生する要因の分析や予防・解決に向けた課題の検討を行うことを目的として実施されたものである。なお、同アンケートの有効回答企業数は4,580社、有効回答9,000人の結果をまとめたものである。

○パワハラが発生状況

- ・「過去3年間にパワハラに該当する事案のあった企業」回答企業全体の32.0%
- ・「過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した従業員」回答者全体の25.3%

○パワハラが発生している（相談がある）職場に共通する特徴

- ・「上司と部下のコミュニケーションが少ない」回答企業全体の51.1%
- ・「正社員や正社員以外など様々な立場の従業員と一緒に働いている」同21.9%
- ・「残業が多い／休みが取り難い」同19.9%
- ・「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」同19.8%

4. 警察内部のパワハラと隠蔽体質を糾した『河北新報』社説

警察組織のなかでパワハラを受けているとって誰に相談すればいいのか。パワハラの加害者たちは教育的指導であり決してパワハラという意識はなかったという言い訳をする。そうしたことが許されていいわけがない。特に警察のなかでそうしたことが繰り返されていけば、パワハラ防止対策をするといってきたことが空文化しているというより、「虚言」にすぎなかったといわれても仕方のないことである。パワハラについては民間での会社や事業所、団体等でおきている事件について論じられる場合が多いが、国家公務員や地方公務員あるいはみなし公務員の間でおきているパワハラについて、逃げ場のない「閉鎖空間」で被害者が深い心的障害を受け自殺にまで追い込まれてしまっていることを、直視しその根絶に向かわなければ、法治国家としての鼎の軽重が問われているといえよう。

パワハラの重大事件は警察だけではなく、各方面でその事件は取り上げられている。しかし警察は自殺者に対してはパワハラに因果関係があることを隠蔽してきた。しかし、福島県警察本部は、2人の自殺者がでたことで隠蔽できなくなってきた。こうしたことに宮城県仙台市に本社をおき東北6県に総局を持つ河北新報社は東北各県警におけるパワハラの実態を直視しながら、警察というものが本来あるべき使命は「社会正義と市民の命を守る組織」であるゆえに、パワハラはあってはならないことを強く訴えた特筆すべき「社説」をかかげた。警察にはまさに「警察法」にのっとって忠実に任務を果たしている人たちがいるのでなり立っているのであるが、一部の人たちとはいえパワハラを意に介さない人たちがいることは、「警察法」の精神そのものを踏みにじることに当たり前になってしまう恐れがあると思わざるを得ない。そのようなことが起こらないように『河北新報』の「社説」は警告を発しているというべきであろう。官界、学界はこの様な警告をそれぞれの専門的立場から、あるいは部門から発すべきことであつたと思う。以下に引用する『河北新報』の社説は東北6県の警察本部だけではなく、警察庁、各都道府県警察本部に向けての警鐘と読むべきであろう。

「警察パワハラ / 根絶に向け毅然たる姿勢を」（『河北新報』「社説」）

宮城県警佐沼署の32歳男性巡查長が「上司からパワーハラスメントを受けていた」と

いう趣旨のメモを残して自殺した。現時点で確定的な物言いは控えなければならないが、警察組織の中でパワハラを訴えて自殺者が出た事実は軽くない。

東北では、福島県警捜査 2 課の 52 歳男性警視と 51 歳男性警部が 4 月に相次いで自殺し、パワハラが背景にあったとして上司の課長が 6 月末に処分され、更迭されたばかりだ。

2 月には秋田県警の交通部長が、長期間日常的に部下にパワハラを繰り返していたとして処分され、依願退職した。この部長が所轄署の副署長だった時代にパワハラを受けていた部下の 48 歳男性警部が自殺していたことも、後に明らかになった。

警察で自殺者が相次ぎ、背景としてパワハラが指摘される事態は、組織としての欠陥を考えないわけにはいかない。警察庁や各県警は単発の出来事と片付けず、異常事態として徹底的に背景を洗い出し、対策と体質改善に取り組む必要がある。

階級社会の典型である警察組織では、職務上の地位や優位性がはっきりしている分、それが決裁などの場面で圧力として行使される機会は他の職場よりも多くなりがちだ。パワハラが起きやすい職場と言える。

福島県警のケースでは、課長が自殺した警部らが決裁を求めに来ると、他の職員がいる前で「小学生みたいな文章を書くな」「国語を習ったのか」などとのしり続けた。

担当業務が多忙になり、自殺した月の超過勤務が 142 時間に達するなど他の要因もあったとされるが、あらいょうのない地位の差を背景に人格否定を繰り返されてはたまらない。

警部の自殺を救えなかったとして後を追った警視も含めて、その無念さは計り知れない。2 人の自殺という特異な展開になったことで陰湿なパワハラの実態が明るみに出たが、自殺が 1 人だったり、それまで至らなかったりする事例は、組織内でうやむやになりやすい。

秋田県警のケースでは、過去に自殺者がいたことは長く公表されていなかった。不祥事を隠す警察組織の悪弊が問題視されている。隠蔽体質の組織ではパワハラは根絶は望むべくもない。宮城県警の調査も根絶やしに向けて公表前提の徹底説明が求められる。

パワハラ予防には、トップの強い意志、アンケートなどによる実態把握、教育と啓発、相談窓口の設置と充実などが必要とされる。今の警察組織でそれらの対策が十分かどうか、すぐに見直しを進めてほしい。

さらに福島も秋田も上司の処分は戒告や訓戒だったが、それで済む問題なのか。より厳しい処分で明確なメッセージを発することも検討すべきだろう。

パワハラは学校のいじめと同様に社会全体で向き合うべき重い課題だ。社会正義と市民の命を守る組織だからこそ、根絶に向けて毅然たる姿勢を示す責任を警察は負う。

(2014 年 7 月 11 日付)

上記の社説は「不祥事を隠す警察組織の悪弊」がパワハラは根絶を生むことを指摘しており、その体質を根本的に変えない限りパワハラは根絶は望むべくもない、としている。それは、「市民の生命と財産を守る」使命を果たすための警察をはじめ、自衛隊、消防等の

諸組織で生じているパワハラを根絶するための提言として受け止める必要がある。

5. おわりに

パワハラにおける〈個〉的被害を、個人の問題として対処しては、パワハラはなくなる。これは社会問題として、〈個人の尊厳〉を尊重するという意志を共有し、〈個〉的問題として閉じ込めないことが大事である。労働環境の違いがあっても職域が異なっても、人間存在に対する原初的尊厳（命を授かったもの、そのものの尊さに対する畏敬の念）を共有できるように継続した教育を享受できる環境と研修の機会が必要である。

「教育・指導」というものは暴力や〈個人の尊厳〉を否定するような言辞をろうしても効果が上がるものではない。丁寧に、やさしく目的を達するように教え、あるいは訓練をすることが大事であろう。パワハラのが害者が「教育・指導」を厳しくしたと錯覚しているところに大きな問題がある。被害者の人格を否定し、人格攻撃になっていることに気が付いていないこと、あるいは教育・訓練に名を借りた作為的行為に起因するものといえる。

ところで労働法学者の道幸哲也は労働者側の留意点について「業務命令や措置にもとづく教育・指導行為であることの認識がぜひ必要」であると強調するなかで「キャリアアップのためには教育や指導は不可欠」でありそこには人間の深い信頼関係が欠かせないわけで、それぞれの立場の「流儀」を受容したうえで構築されたものであるという³⁾。職場における信頼関係は使用者側にしても労働者側にしても、双方に要は伝達すべき内容を正確に丁寧に伝えるコミュニケーション力と理解する力が求められている。そうしたものが達成されれば、ハラスメントの起因のひとつは減少していくと思われる。とはいっても歴史的事象のなかにみるものは、計り知れない人間存在の危うさがある。それゆえにどのような環境にあっても自他ともに存在としての〈個人の尊厳〉と謙虚さを各自確認することが絶えざる課題であろうと考えるものである。

註

- 1) 道幸哲也（1947年～）。放送大学客員教授。北海道大学名誉教授。前放送大学教授。筆者の本研究の遂行、執筆に当たり、情熱的かつ的確、繊細な指導・鞭撻を賜った。
- 2) 道幸哲也『パワハラにならない叱り方—人間関係のワークルール』（旬報社、2010）3-4ページ
- 3) 同上、157ページ