卒業論文

# 日本企業におけるパワーハラスメント: 公的対応と社会通念

2014 年入学　1LT14161K
九州大学文学部人文学科人間科学コース
社会学・地域福祉社会学専門分野
2018 年 1 月提出

# 要約

本論文は日本の職場におけるパワーハラスメントに関する公的対応と社会通念について主に論じている。なお、職場にも様々なものがある中で、主に扱っているのは企業におけるパワーハラスメントである。また適宜、海外の事例をとりあげ、日本のパワーハラスメントをとりまく現状を海外と比較している。

パワーハラスメントへの公的対応については以下のように 3 つの分野に分けて述べている。

立法の分野では、スウェーデン、イギリス、フランス等で職場でのいじめを規制する法律があるが、日本の法制度はパワーハラスメントを直接の対象とした法律がなく、それらの国に比べて不十分である。地方自治体のレベルでは小野市のいじめ防止条例が職場のいじめを防止する数少ない事例である。

行政の分野では、日本においてはパワーハラスメントに関する労災認定が請求の過半数に対してなされておらず、裁判において労災認定の不支給処分が取り消されることもある。パワーハラスメントの労災認定では継続性が重視されている。労災認定以外の行政の働きとしては、法テラスでの無料法律相談や都道府県労働委員会による個別労働紛争のあっせん、都道府県労働局長による助言・指導等の制度がある。

司法の分野では、アメリカの懲罰的賠償制度やフランス破棄院の定義がパワーハラスメント被害者にとって有利なものとなっており、そうした制度や定義を日本がとり入れることによって、被害者の救済に利することができる。日本のパワーハラスメントに関する裁判例も少なからずあり、そのような裁判例をみることによってパワーハラスメントの基準を見極めることができる。

以上のように公的通念に関して、日本は法制度の面でパワーハラスメント対策が欧州先進国と比較して充実していない点が少なからずある。また、裁判において労災認定の不支給処分が取り消されること等からは、行政による救済の不備を民事訴訟や行政訴訟等で補っているとも言える。

適切な人権擁護のためには、法制度を欧米並みに充実させ、労災認定や裁判でのパワーハラスメント認定において労働者に適切な救済を与えることが必要である。さらには、行政の介入としては、オーストラリア公正労働委員会のいじめ差止命令のような制度を参考にすることも考えられる。

次に、パワーハラスメントに関する社会通念について、日本社会全体の上下関係規範や集団主義の文化にも触れつつ、大手居酒屋チェーン店の事例をもとに自らを＜家族＞と称する企業について述べた。パワーハラスメントが起こりやすい規範や文化が日本にあると断定することはしないが、そのような可能性がインドや中国と日本を比較した先行研究等によって示唆されている。一方で、権力や権威を現在よりも尊重することに対して拒否反応が見られることからは、今後はパワーハラスメント的規範が弱くなると思われる。

まとめでは、以上のようなことを踏まえ、公的対応と企業の対応それぞれの面からパワーハラスメントの防止と救済を進めるべきだとした。また、社会規範の面では、職位や年齢が下の者に対しても上司や先輩に対してするような配慮と同等の配慮をすべきである。さらに労働契約は本来対等な契約であるという原則も見落としてはならない。

本論文の上記以外の特徴としては、職場のパワーハラスメントの類型に関して、筆者による「指導型」「人事権型」「非業務型」の３つに分けることにしたことや、新聞の身上相談を用いて、パワーハラスメントの要因について述べていることがあげられる。「指導型」「人事権型」のパワーハラスメントは業務との関連性が高く、指導や配置転換の名のもと正当化されやすいという特徴を持つ。一方で、「非業務型」のパワーハラスメントは業務との関連性が低いものであり、具体的にはアルコールハラスメントやセクシュアルハラスメントが挙げられる。また、身上相談では、パワーハラスメントが被害者に後にも重大な精神的苦痛を与えることや、周囲がパワーハラスメント加害者に対しての戒め等の適切な対応を取りづらいことが分かった。身上相談をみることによってパワーハラスメントが上下関係規範などの社会的な文化や規範に影響を受けていることも分かった。

パワーハラスメントは重大な人権侵害であり、被害者の精神・身体の健康に重大な悪影響を及ぼすものであるから、企業の対応だけではなく、現在よりも充実した公的な対応が必要である。そして、公的対応の変化をもたらすものが社会規範の変化であるから、職位や年齢が下の者に対する人格的な配慮をより多くの人が持つような規範や文化を作っていかなくてはならない。

目次

1　本論文における分析の方法と分析の焦点.....1
1.1　本論文で分析するパワーハラスメント.....1
1.2　職場のパワーハラスメントの定義.....3
1.3　職場のパワーハラスメントの類型.....4
1.3.1　厚生労働省による類型.....4
1.3.2　筆者による類型.....5
1.3.3　その他の類型.....6
1.4　職場のパワーハラスメントに関する社会学研究.....7
1.4.1 パワーハラスメントと業務という名のフレーム.....7
1.4.2　パワーハラスメント相談件数の増加.....7
2　職場のパワーハラスメントに関する量的調査.....9
2.1　厚生労働省による職場のパワーハラスメントに関する実態調査.....9
2.1.1　パワーハラスメントの発生状況.....9
2.1.2　パワーハラスメントの予防・解決に向けた企業の取り組み状況.....11
2.1.3　調査からみるパワーハラスメントの要因と問題点.....11
2.2　Workplace Bullying Institute による調査.....12
3　日本のパワーハラスメントに関する公的対応.....15
3.1　立法.....15
3.1.1　セクシュアルハラスメント立法とハラスメント立法の関連.....15
3.1.2　海外のパワーハラスメント関連法.....15
3.1.3　地方自治体のいじめ防止条例.....16
3.1.4　パワーハラスメントの法的責任.....17
3.2　行政.....18
3.2.1　厚生労働省の対応.....19
3.2.2　厚生労働省所管外での行政の対応と海外の事例.....19
3.2.3　労災認定.....20
3.3　司法.....23

3.3.1　指導型のパワーハラスメントに関する裁判例 ..... 24
3.3.2　人事権型のパワーハラスメントの認定 ..... 25
3.3.3　非業務型のパワーハラスメントの認定 ..... 26
3.3.4　労働審判 ..... 26
3.3.5　フランス破棄院のハラスメントの定義 ..... 27
3.3.6　アメリカのハラスメント訴訟 ..... 28
4　日本における上下関係の規範と文化 ..... 29
4.1　先行研究 ..... 29
4.1.1　日本の上下関係規範 ..... 29
4.1.2　日本企業の文化 ..... 31
5　身上相談における職場のパワーハラスメントの事例と要因分析 ..... 33
5.1　パワーハラスメント事例の要因 ..... 33
5.2　身上相談の事例 ..... 34
5.2.1　事例 1 ..... 34
5.2.2　事例 2 ..... 36
5.2.3　事例 3 ..... 37
5.2.4　事例 4 ..... 38
6　まとめ ..... 40
6.1　日本のパワーハラスメントをとりまく状況 ..... 40
6.1.1　公的対応 ..... 40
6.1.2　企業の対応と社会規範 ..... 42
［付録］ ..... 44
［文献］ ..... 45