

マリー=フランス・イルゴイエンヌ 著
大和田敢太 訳
『モラル・ハラスメント
— 職場におけるみえない暴力』

白水社【文庫クセジュ】
2017年、vii+175pp.

能登真規子

Makiko Noto

滋賀大学 経済学部 / 准教授

1. 著者・訳者の紹介

本書は2014年にフランスで出版されたMarie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral au travail* (collection Que sais-je?, N° 3995) PUF, 2014 の翻訳書である。著者のマリー=フランス・イルゴイエンヌ氏は、精神科医で、ハラスメント研究の第一人者である。1998年に公刊された同氏の最初の著書*Le Harcèlement moral – la violence perverse au quotidien* (モラル・ハラスメント—日常の陰險な暴力) は、フランスでベストセラーになり、わが国を含む世界各国の言語に翻訳された¹⁾。

訳者の大和田敢太氏は労働法研究者であり、本学の名誉教授である。職場におけるハラスメントについては、本学在任中より、「ワークハラスメント」という包括的な概念に基づく規制制度・救済制度の確立を目指して研究を進められてきた(大和田敢太『職場のいじめと法規制』日本評論社(2014年)などがある)。

2. 本書の構成と概要

本書は、「はしがき」「むすびに代えて」「訳者あとがき」などを除くと、次のように構成されている。

- 第一章 モラル・ハラスメント概念の登場
- 第二章 定義と構成要素
- 第三章 労働におけるモラル・ハラスメントと社会心理的リスク
- 第四章 病理現象

- 第五章 モラル・ハラスメントの影響
- 第六章 モラル・ハラスメントの原因
- 第七章 法的制度
- 第八章 モラル・ハラスメントに対処する

以下では、法学的な関心を有する者の立場から、本書の概要を見ていくことにする。

第一章においては、モラル・ハラスメント問題に対するアプローチの多様性と概念・用語の選択問題が示される。同じ現象を示す用語として、モビング(迫害の集団性を示す)、ブライング(肉体的暴力や脅迫をも含む)が広まっているが、ハラスメントも互換的に用いられる。著者の提唱した「モラル・ハラスメント」という概念は、「モラル」という語の選択によって被害者の精神的な苦痛、「不当に扱われ、無視され、侮辱されたという感情」を強調するものであったため、大きな反響が寄せられたという(p.15)。

第二章では、モラル・ハラスメントの被害を訴えるための「すべての人によって受け入れられる詳しい定義」の重要性が述べられる。著者は、先行的ないくつかの試みを紹介した後、労働におけるモラル・ハラスメントを「あらゆる不適切な行為(身振り、発言、行動、態度など)が、繰り返しあるいは職場ぐるみで行なわれ、労働者の精神的あるいは肉体的尊厳や健全性を損ない、その雇用を危険にさらしたり職場環境を劣悪化させたりすること」

1) Marie-France Hirigoyen, *Le Harcèlement moral – la violence perverse au quotidien*, La Découverte, 1998.

同書の邦訳として、高野優(訳)『モラル・ハラスメント—人を傷つけずにはいられない』紀伊国屋書店(1999年)がある。

と定義する(p.17)。2002年に新設された規定には、著者による定義の影響が見られる(労働法典L.122-49条(当時)、現L.1152-1条)。

著者は、モラル・ハラスメントを(A)孤立化とコミュニケーションの拒絶、(B)労働条件の妨害(完璧に遂行された仕事の放置ややり直し要求、無益な労働の命令など)、(C)人格攻撃、(D)脅迫の4つのタイプに分類する。通常1つ以上の敵対的な行動がある期間にわたって繰り返されることが要件として求められる。他人に害を与える意図の必要性については争われてきたが、2009年に2つの破棄院判決により「無意識の」モラル・ハラスメントが承認された。他人を危険にさらすことは、たとえ意図的ではなかったとしても、労働法上の違法行為となる(p.30)。

第三章においては、労働における苦痛を評価するために用いられてきた社会心理的リスク(職業的ストレス、暴力など)とモラル・ハラスメントとの境界、差異への言及がなされる。

第四章は「病理現象」と題され、さまざまなハラスメント調査の状況が紹介される。職階上の上位者から部下に対する「下方向的な垂直的ハラスメント」と同様に、あるいはそれ以上に、同僚から生じる「水平的ハラスメント」の頻度の高さを示す調査結果もある(p.56)。標的となる人物像が産業分野、年齢、性別を基準に考察される。モラル・ハラスメントは、すべての産業分野で生じているが、個人の多大な貢献が要求されたり、仕事内容が明確に確定していない産業分野では多くなる。また、年齢層ごとに異なるハラスメントの実態が存在する。女性は男性よりも頻繁にモラル・ハラスメントの被害者になるが、男性がモラル・ハラスメントを受ける場合、自分が被害者であると明らかにすることに抵抗があり、告発が遅れがちになるという特徴がある(p.62)。

第五章では、モラル・ハラスメントのもたらす悲惨な結果が示される。モラル・ハラスメントの標的にされた人はストレス反応、心身障害、心的外傷後ストレス障害(侵入、回避、過剰興奮)などの健康被害を受ける。モラル・ハラスメントに関連する障害は長時間継続するという特異性があり、就労不能状態を招きやすい(p.88)。ハラスメントは周囲にも影響する。標的にされた人の家族はその状況が理解できないことが多い。同僚の態度はハラスメントの結果に大きな影響を与える。同僚の行為や評価により、標的となった被害者の孤立状態はいつそう強まりうる(p.91)。

モラル・ハラスメントの経済的負担は、算定は困難であるが、企業の直接内部費用・外部費用としても、社会保障制度を通じて社会全体に課せられるものとしても、小さいものではなく、企業に対して防止計画の実施を促すものとなっている(p.92)。

第六章では、モラル・ハラスメントが心理的、社会的、経営的な要因に結びつき、相互に作用し、増幅していることが分析される。現代の企業経営における効率性の追求が労働者の苦痛を生み出し、ハラスメントの土壌を用意する。ハラスメントを暗黙に許容する企業文化やハラスメントを誘発する経営手法も存在する。労働者や企業が置かれた環境の変化によりハラスメントがもたらされる。加えて、個人的要因の影響が強調される(p.108)。著者は、現代社会が個人の自己愛的な特徴を増大させ、自己愛を深めた脆弱な個人がハラスメント実行者や偽りの被害者に転じる傾向があることを示す。

第七章は「法的制度」に関する。1998年の著書出版後に起こったフランス国内での法改正の動向およびヨーロッパ諸国における労働に関連した精神病の法的承認(職業病、労働災害)、諸外国の立法の状況を伝える。

2002年1月17日の社会的近代化法により、労働法典、刑法典、公務員法にモラル・ハラスメントの規定が挿入された。その後の破棄院の判例により、企業経営者に対して従業員の肉体的および精神的健全さを保障する結果義務と防止計画を実施する義務が課されるに至る。

1990年代以降、モラル・ハラスメントの実態への理解が世界中に広がったが、その法的保護の様相は国によって異なるという。

日本については、モラル・ハラスメントおよびセクシャル・ハラスメントは、個人的な問題とみなされ公然と批判される恐れもあって話題にすること自体が難しかったが、過労死や仕事に関連した自殺事件の増加に対応して重大性が認識されてきたとする(p.147)。「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」が設立されるなど、労働者への支援が広がったこと、職場のモラル・ハラスメント規制の法制化を求める要望書が厚生労働省に提出されたこと、2011年には、厚生労働省の専門家会議が開催され対策が検討されたことも伝わっている(「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が、2012(平成24)年3月「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を公表した)。

労働におけるモラル・ハラスメントについては多くの国で立法化が選択されている。実効的な防止政策が自然発生的に実行されることはめったにないというのが著者の見方である(p.153)。

第八章では防止策が提言される。防止措置の実施の難しさはふまつつも、企業経営を行う使用者には事後的な補償を争うのではなく、事前のリスク防止の文化への転換を勧める。防止措置における個人(被害者、加害者、同僚、管理職)の役割と責任の重要性にも目配りをする。

3. 寸評

著者の長年の実務経験に裏付けされた「モラル・ハラスメント」の概念は、フランスにおいて立法化につながり、企業経営のあり方に見直しを迫った。ハラスメントの被害者たちにも、その主張への法的確信を抱かせるに至っている。

職場におけるハラスメント問題への対応は、わが国でも、民法709条や715条、安全配慮義務違反による責任に基づく損害賠償や労災保険給付などによって行われている。しかし、一般的には、解決の出口は見渡しづらく、被害者が声を上げにくい状況は十分には解消されていない。

本書の翻訳により、わが国にも、職場におけるモラル・ハラスメントが法律上の責任をもたらすに相当し、具体的な防止措置を講じるべきものであるという認識が広まることが期待される。加えて、本書では、労働における精神的な健康を重視した提言も行われている。長時間労働や過労の問題すらなかなか解消できずにいるわが国に先行するものであり、示唆に富む。

わが国の制度設計者、当該領域を専門とする研究者、ハラスメントに苦しむ方々、防止措置を検討する企業の担当者などに、ぜひ一読することを薦めたい。

