

世界のパワハラ 日本でしか聞かれない質問が象徴する「指導文化」

有料記事 今さら聞けない世界

聞き手・岩田 恵実 2024年8月12日 8時00分

コメントプラス

小熊英二さんのコメント



フランステレコムで2008年から09年に起きた従業員の連続自殺に関する「モラルハラスメント」の裁判が、パリで19年5月に始まった。裁判所でメディアに囲まれる当時の経営者=AP



最近では兵庫県や自衛隊で問題になっているパワハラ。自治体、大学、企業……。パワハラにまつわるニュースが絶えません。日本は、世界と比べても問題が深刻なのでしょうか。労働政策研究・研修機構の濱口桂一郎労働政策研究所長に聞きました。

——世界でも職場のハラスメントは問題になっているのでしょうか。

この20年ほどで、世界的に問題として捉えられるようになり、2019年に職場の暴力とハラスメントを禁じる条約が国際労働機関(ILO)で採択され、21年に発効しました。「ハラスメント」という言葉は一般に浸透していますが、国によって問題意識の

背景が異なり、それぞれ独自の用語、用法があります。

日本でだけよく聞かれる質問

「パワーハラスメント」は、日本でしか通じません。日本のパワハラにあたるような職場での行為は、フランスでは「モラルハラスメント」、英国では「bullying」、ドイツでは「mobbing」と呼ばれています。英語、ドイツ語はいずれも「いじめ」という意味の言葉です。

——日本は世界でもハラスメント問題が深刻なのでしょうか。

単純な比較はできません。世界的にみて、日本の「パワハラ」は非常に独特な概念です。それを示すものとして、日本企業の人事担当者からよく聞かれる質問があります。この質問ができるのは、日

本ぐらいではないでしょう。

——どのような質問ですか。

「どこまでやったらハラスメントになりますか」という質問です。つまり、上司による部下への指導の中で、それ以上厳しくするとパワハラになる一線があると考え、どこにその線を引けばいいのかと悩んでいるのです。

日本のパワハラは「パワー」という言葉で表されるように、上司による部下への行為、というイメージが強くあります。

職場でのハラスメントということで言うと、海外では同僚間で起きる「いじめ」を指すことが多い。指導の厳しさで線引きできる「程度」の問題ではなく、本来職場にあってはいけないものなのです。

ジョブ型雇用でない日本特有の「指導」文化

このような違いは、企業組織の文化の違いによって生じていると私は解釈しています。

欧米の企業は職務を明確に決めて、そのスキルをもった人を採用する「ジョブ型雇用」なのに対し、日本の企業は新卒などをまず採用し、その後に企業が社員にスキルを身につけさせます。上司には部下を指導することが求められ、その指導をめぐって独特のパワハラという問題が生じているのだと思います。

——日本ではいつごろから問題になり始めたのでしょうか。

労使間トラブルを話し合いで解決する「個別労働紛争解決制度」の相談内容別の統計をみると、2000年代は「解雇」に関する相談が最も多かったのですが、10年代に入ると「いじめ・嫌がらせ」の相談が増え、今では最も大きな割合を占めています。

「パワーハラスメント」は、企業のハラスメント対策の相談に乗るコンサルティング会社が名付けたものです。

政府も「いじめ・嫌がらせ」の相談が増え始める中、11年に円卓会議を開いてこの問題に注目をすようになり、「パワハラ」という言葉が広がり、浸透していきました。

日本のパワハラ対策は、「働き方改革」の文脈の中で立法化などが進められてきました。15年に広告大手・電通の新社員過労自殺問題が起きると、時間外労働規制とともに、パワハラ規制の議論が進み、20年に改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が施行されました。

英国はストーカー、米国は差別…国によってことなる経緯

——海外ではどのような経緯をたどってきたのでしょうか。

主要国で職場でのハラスメントについて立法化しているのはフランスぐらいでしょう。フランスでは、1998年に作家のマリーフランス・イルゴイエンヌによる「モラルハラスメント」が出版されたことによって、職場いじめに「モラハラ」という名前がつき、一気に広がりました。2002年にはハラスメントに言及した労使関係現代化法ができました。

英国の場合は、職場だけでなく一般的なハラスメントに関する法律で対応しています。もともとはストーカー問題に対処するために導入された法律です。

米国では、ハラスメントは差別だと捉えられており、あらゆる差別を禁止する公民権法に位置づけられています。

——罰則規定がある国もあると聞きます。

日本のパワハラ防止法は、企業にパワハラ防止策を義務づけるものですが、罰則を伴う禁止規定はありません。

いち早く職場におけるハラスメントに言及して立法化したフランスでは、刑法典にも規定が定められており、有罪になれば拘禁や罰金が科されます。しかし、罰則規定は決して世界で一般的になっているとは言えません。

各国によって問題のとらえ方が異なり、またハラスメントの性質も違います。日本の独特なパワハラ問題に、他の国の対策がなじむとは思えません。

(今さら聞けない世界)

●「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」の定義

「単発的であるか反復的であるかを問わず、身体的、精神的、性的または経済的危害を与える意図があるかまたは結果として危害を与えるか与える可能性のある、許容できない範囲の行為や慣行またはそれらについての脅威」(Article 1, Violence and Harassment Convention, 2019) (聞き手・岩田恵実)

この記事を書いた人



岩田 恵実
国際報道部

+ フォロー

専門・関心分野

中国、事件、災害

コメントプラス

注目コメント試し読み>



小熊英二 (歴史社会学者) 2024年8月12日10時51分 投稿

【視点】パワーハラスメントは和製英語で、日本のコンサルティング会社が作った言葉らしいという指摘はある。英語のwikipedia にもpower harrasment という項目はあるが、日本と韓国の事例が主である。

<https://www.daijob.com/guide/arimoto/%E5%92%8C%E8%A3%BD%E8%8B%B1%E8%AA%9E%E3%81%AB%E6%B0%97%E3%82%92%E3%81%A4%E3%81%91%E3%82%88%E3%81%86%EF%BC%8837%EF%BC%89%E3%83%BC-%E3%83%91%E3%83%AF%E3%83%8F%E3%83%A9/>

https://en.wikipedia.org/wiki/Power_harassment#:~:text=Power%20harassment%20is%20a%20form,bully%20a%20lower%2Dranking%20person.

「パワハラ」が英語に存在する概念なのかが一部(外資系企業コンサルタントなど)で問題になったのは、2019年5月29日に成立した改正労働施策総合推進法(通称「パワハラ防止法」)で、パワーハラスメント対策の研修実施等が雇用主の義務になったことが一つの契機のようにある。

<https://www.pwc.com/jp/en/legal/news/assets/legal-20190927-en.pdf>

「上司が権力を不当に使う」ことへの問題視は他国にもあるが、日本における「パワハラ」とは異なるというのは恐らく濱口氏の指摘の通りだろう。以下は私見だが、その理由は歴史的な経緯の違いだと思う。

徒弟が親方のもとで修行する場合、ほとんど全人格的に隷属状態にあったことは、日本でも欧州でも北米でも、19世紀まではそう変わらなかった。この状態では、親方の権力は徒弟に対して全人格に及んだ。

しかし単純化していえば、近代化の過程で(国にもよるが)欧州や北米では、職業訓練機関や学校は企業とは切り離された形で設立された。つまり、企業で働く前に一定の職業訓練がなされ、いうなれば「即戦力」として雇われる。自分の職業能力を資格や学位という形で示せる者は高賃金の専門職種に就き、それが示せない者は低賃金の単純労働に就く。管理職も一種の専門職なので、マネージメントの専門教育や学位が存在し、それを取得していればマネジメント職に就ける。

しかし日本では、そのような教育機関・職業訓練機関と、企業の分離が起こらなかった。職業訓練は企業の内部で行われ、教育機関は職業能力とあまり関係のない教育に専念した。それが教育機関の責任なのか、企業の責任なのか、政府の責任なのかは、おそらく問うのも不可能なほど共同責任だったろう。

もちろん北米や欧州にも職場での訓練はあるが、日本ほど盛んではない。そのために日本では、親方が徒弟に指導しているような「教育」という名目の全人格的隷属が生じやすい、ということと言えるかもしれない。

ただし日本でも、いわゆる「職場のいじめ」には、企業側が解雇規制の適用を免れるために自発的退職に追い込もうとした事例が混じっている。したがって、「上司による行き過ぎた教育」だけが「パワハラ」の全てではないだろう。とはいえ、上記したような歴史的経緯が、日本における「パワハラ」を独自の文脈で成立させやすくしているとはいえる。

しかし、これが問題視されるようになってきたということは、逆にいえば日本の労働者が全人格的隷属を望まなくなってきたという変化の表われでもある。事態は少しずつ変化しているのだとも思う。



朝日新聞デジタルに掲載の記事・写真の無断転載を禁じます。すべての内容は日本の著作権法並びに国際条約により保護されています。

Copyright © The Asahi Shimbun Company. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.