

# パワー・ハラスメント防止義務における 「人格の否定」について

笹 沼 朋 子

## 一、はじめに

本稿は「いかなる行為がパワー・ハラスメントとなるのか、その境界線があいまいである」という学生たちの質問に対して、ジェンダー法学の視点から解答する準備として試みに検討されたものである。

2019年女性活躍推進法の成立により、2020年6月より改正労働施策総合推進法が施行され、職場におけるいわゆるパワー・ハラスメント防止は事業主の義務となった。しかし、世間で一般的に使われている言葉であるにもかかわらず、このパワー・ハラスメントという概念は抽象的な内容を含み、多く経営者や管理職には戸惑いも感じられるのではないだろうか。実際に、2020年6月の施行以降よりパワー・ハラスメントが争点となった裁判判決は、実に80件ほどにも上がっており、しかもその中にはパワー・ハラスメントとは認定されない事例も少なくない<sup>1)</sup>。つまり、法律が規制するべきパワー・ハラスメントとは何か、その概念は社会的に納得が得られているとは考えにくい。

そもそも、パワー・ハラスメントという言葉の成り立ちはセクシュアル・ハラスメントを防止する対策の中で、性欲の満足というセクシュアルな要素を含まないものの、セクシュアル・ハラスメントと類似のトラブルが職場に存在しているということを発見したことに始まる<sup>2)</sup>。セクシュアル・ハラスメントと同じように被害に名前をつけて、それを対象として対策を作っていくという姿勢は当然に湧き起こる衝動で

---

1) 令和3年11月10日現在で、WestlawJAPAN 掲載のパワー・ハラスメントをなんらかの争点とする事例は80件で、うち35件がパワー・ハラスメントと認定されていない。

2) 岡田康子・稲尾和泉『パワーハラスメント』日経文庫（2011年）には、この言葉を作った経緯が記されている。

ある。しかしながら、セクシュアル・ハラスメントが、職場における性や性欲をめぐる権力関係、すなわち性差別の問題であり、性差別を解消していくことにより正常な職場を取り戻していくことを課題としていたのと異なり、パワー・ハラスメントとは、職場における権力関係そのものを扱うことになった。そして、職場とは、労働契約を通じて、事業主やその代行者である管理職が労働者（あるいは部下）に対する業務命令を発する空間であり時間である。つまり、セクシュアル・ハラスメントの議論を参照するならば、パワー・ハラスメントの解決とは職場における指揮命令関係による権力のあり方を解消し、あるいは制御していくことに他ならない。法律を整備し、法律上の義務を引き受ける事業主に対して、現在の労働契約をめぐる法の姿勢をまるごと検証し直すよう迫る概念が、パワー・ハラスメントであるということが理解されなければならないだろう。

したがって、パワー・ハラスメント防止対策という問題に対する筆者の問題関心は、平和な職場環境の構築ではなく、パワー・ハラスメントという概念の導入により労働関係法制の根幹がいかに再構築されるのかというところにある。しかしながら、それはあまりに膨大で深淵な課題であり、また長期の慎重な観察を要するものである。同時にその検討に必要な能力と経験を、筆者自身が持ち合わせているということもできない。とはいえ、こうした問題関心を持ちつつ現在の法のあり方を見つめるならば、いくつかの細かい課題を解決していく必要とその可能性に気づく。そのため、ここでは、比較的小さな問題について検討していくことから始めていきたい。

その目的から、本稿ではいわゆるパワハラ指針の内容について若干の検討を試みるものである。指針の内容は、事業者のとまどいにも配慮され、細部に心尽くしたものとなっている。しかし、にもかかわらず、概念の抽象性から発する実態上の混乱を見出すことができるため、概念整理に関するわずかな検討を行いたいと考える。

## 二、法律の考えるパワー・ハラスメントについて

労働施策総合推進法の改正に伴い策定された指針には、「職場におけるパワー・ハラスメント」の内容について具体的な定義が規定されている。それによれば、事業主が防止対策を講じるべき対象であるパワー・ハラスメントとは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう」。これによれば、パワー・ハラスメントとは実際に傷害を負うなどの実際的な被害のない、一見して暴力とは判断されにくい攻撃等を含むものであることが理解でき、その点においてパワー・ハラスメントという概念を構築したこと

には画期性があると評価できる。

この定義に基づけば、例えば、会社社長が従業員全員に対して中国韓国北朝鮮に対立的な政治的姿勢を示した文書を繰り返し大量に配布し続け、そのため大韓民国籍の従業員の就労環境が著しく悪化したというフジ住宅ほか事件（大阪地堺支判令和2年7月2日労判1227号38頁）はパワー・ハラスメントの典型事例として上げることができるだろう<sup>3)</sup>。裁判所の認定によれば、配布された文書は「趣旨・目的、態様に照らして、原告個人に向けられた差別的言動と認めることはでき」ず、文書の中に「仮に人種差別撤廃条約及び差別的言動解消法等が定める人種差別や民族差別を内容とする差別的言動若しくは人種差別や民族差別を助長する表現と評価することができる表現が含まれているとしても、それを配布した行為をもって、直ちに原告に対する差別的言動として違法であると評価することはできない」。原告個人に対する実害のある文書配布ではないということである。しかし、にもかかわらず文書の内容は、原告個人の出身地を悪しく評価し、その態様も大量に繰り返し配布されるというものであり、原告個人にとってはその名誉感情を傷つけられ、あるいは攻撃されたり差別されたりするのではないかという不安を抱かせるのに十分なものであったと考えられる。この点について裁判所は、配布文書の「内容は、中韓北朝鮮の国家や政府関係者を強く批判したり、在日を含む中韓北朝鮮の国籍や民族的出自を有する者に対して『死ねよ』『嘘つき』『卑劣』『野生動物』などと激しい人格攻撃の文言を用いて侮辱したり、我が国の国籍や民族的出自を有する者を賛美して中韓北朝鮮に対する優越性を述べたりするなどの強固な政治的な意見や論評の表明を主とするものであるから、韓国の国籍や民族的出自を有する者にとっては著しい侮辱と感じ、その名誉感情を害するものであるとともに、そのような顕著な嫌悪感情を抱いている被告らから差別的取扱いを受けるのではないかと現実的な危惧感を抱いてしかるべきものである」と判断した。

要するに、雇用上の不利益など実害のあると認められなくても<sup>4)</sup>、①会社社長とい

3) 本事件の判決については、水口洋介「使用者の差別的言動の違法性と労働者の損害賠償請求権——フジ住宅ほか事件」ジュリスト1558号（2021年）123頁、唐津博「外国人に対する誹謗中傷・民族差別を内容とする文書の会社内配布等の違法性——フジ住宅ほか事件」ジュリスト1557号（2021年）172頁、村田浩治「企業に『国籍や信条による差別を受けない労働者の権利』の保護義務を認めた判決」部落解放795号（2020年）18頁、富田真平「ヘイトハラスメント裁判は何を求めて闘ったのか／何を問うたのか」部落解放795号（2020年）12頁、石田信平「職場におけるヘイトスピーチとハラスメント」季刊労働法272号173頁などを参照。

4) この点については、「判決が『在日を含む中韓北朝鮮の国籍や民族的出自を有する者に対して「死ねよ」「嘘つき」「卑怯」「野生動物」などと激しい人格攻撃の文言を用いて侮辱』した表現を、直ちに韓国に属性をもつ原告に対する違法行為と認定しなかった点は、表現内容そのものを制限するヘイト表現規制に対する判断として不十分と言わざるを得ない」という主張もなされている。前掲注3村田浩治31頁。

う優越的な関係を背景とした文書配布という言動であって、②外国政府に対立する言論という業務上不必要なものであり、大量に繰り返し配布するという相当な範囲を超えたものであって、③当該従業員の人格的利益を侵害する行為である。裁判所は、当該従業員の個人的権利の侵害を認定したため、従業員の就業環境が著しく害されているか否かについては判断していないが、当該従業員が不安を覚えるのに十分なほど就業環境が害されていると評価できるという意味で、典型的なパワー・ハラスメントの事例であるということが出来る<sup>5)</sup>。

この事例の背景には、日本国籍を有する人々の旧植民地の人々に対する民族差別——日本（民族）を優越なものと考え、旧植民地を劣等なものとし、それを理由として攻撃していくという類型的な言動——がある。そのため、セクシュアル・ハラスメントと同様に、民族差別ないし人種差別を解消していく努力を続けていくことによって、一定の解決を図ることが可能である<sup>6)</sup>。しかし、パワー・ハラスメントという概念が構築され、その防止措置が義務化されたことにより、今後はこうした状況は使用者の職場環境を整える義務として阻止されていくこととなるだろう。

ところが、パワー・ハラスメントに関する多くの事例では、フジ住宅ほか事件ほど明確に定義に当てはまるものではない。特に2番目の要件である「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」に当たるかどうかは判断に難しく、日常的に部下に対して指示を与えている管理職労働者にとっては戸惑うことも多いのではないだろうか<sup>7)</sup>。こ

---

5) 水口洋介前掲注3は、「判例上認められてきた労働契約に付随した信義則上の義務としても、この職場環境配慮義務を肯定することができる」と考える。本判決は、職場におけるヘイト・スピーチやハラスメントに関して、今後の解釈上の課題を提起するものといえる」と述べ（126頁）、唐津博前掲注3は、「環境型ハラスメント」（雇均11条参照）の事案ともいえ、『職場環境配慮義務』論の意義が問われている」と指摘している（173頁）。

6) キャサリン・A・マッキノンとは、セクシュアル・ハラスメントの本質を論じるにあたり、人種差別との類似性を指摘して次のように述べた。「この差別は、その場その場で個々の黒人に対して金銭による賠償をすることによって根絶できない。セクシャル・ハラスメントの場合と同様に、このした行為がくり返し生じる理由と黒人の苦痛の源泉は、礼儀にかなった作法が破られたことにあるのではなく、黒人が低い地位に追いやられていることにある。」キャサリン・A・マッキノン著村山淳彦監訳『セクシャル・ハラスメント オブ ワーキング・ウイメン』こうち書房（1999年）269頁。日本においては、ほとんどの住民がモンゴロイド系であり、出身地によって体型や肌の色などに違いがないため、現に存在している人種差別が人種差別として認知されにくく、人種差別を防止禁止する政策の構築が遅れていると言わざるを得ない。そのため、フジ住宅ほか事件など日韓国人差別などに対する対策は、女性差別やセクシュアル・ハラスメントに対する対策が参照されることとなるであろう。

7) 指針策定の準備に当たった「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」の報告書では、検討会において「被害者と称する人が加害者になっているケースもあり、一律に判断することが難しいという意見や、本人の意に沿わないことが全てハラスメントに当たるようなことになれば、上司が萎縮して通常の指導を躊躇することや無用の紛争が生じるおそれがあるという意見が示された」ことが指摘されてい

の点について、指針においては「この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当」と指摘している。とはいえ、裁判所でも労働局でもない事業者が適正な業務命令と行きすぎた行為の違いを「総合的に判断」することは、それほど容易なことではない。そのため、指針では「職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例」をいくつか整理して掲げられている。その中には、該当すると考えられる例と同時に、該当しないと考えられる例についても列挙されているため、告示当初から批判が寄せられている<sup>8)</sup>。とはいえ、こうした具体例が提示されていなかったなら、事業者としては困惑するに違いない。

思うに、具体的にパワー・ハラスメントによって被害者の何が侵害され、使用者は何を守るべきなのかが明確になっていないため、分かりにくい概念にますます混乱が生じているのではないか。どのような行為であっても、あるいはどのような言葉であっても、その状況によっては暴力になったり、ならなかったりするものである。それを簡単な文章によって形式的に切り分けることは、できることならば避けるべきことなのである。そこで、指針の示す「職場のパワーハラスメントに該当する例」を参照し、それらがどのような権利や利益を保護しているのかを整理してみたい。

指針によれば、「職場のパワーハラスメントに該当する例」には、イ 身体的な攻撃、ロ 精神的な攻撃、ハ 人間関係からの切り離し、ニ 過大な要求、ホ 過少な要求、ヘ 個の侵害の6つに分類される。

こうしたハラスメントによって侵害されている利益については、最も理解が容易なもの、イ 身体的な攻撃である。職場における生命や肉体そのものが侵害され、あるいはその危険を感じることは、何があっても避けるべき状況である。使用者の安全配慮義務を規定したものとすることができよう（労働契約法第5条）。また、より単純に刑法で禁じられた暴力を職場から排除するという当然のことを記しているという

---

る。厚生労働省『職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会 報告書』（2018年）13頁（<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11910000-Koyoukankyokintoukyoku-Koyoukikaikintouka/0000201236.pdf>）。

8) 例えば、新村響子「職場のいじめ・嫌がらせ・パワハラに対する立法チャンスを逃すな」労働法律旬報1914号（2018年）14頁では、「労働者に帰責事由があり、注意指導の必要性があった場合でも、『馬鹿』『アホ』『給与泥棒』といった人格を否定するような言葉を伴ったり、長時間怒鳴りつけるなどの方法による注意は、パワーハラスメントにあたるであろう。（中略）このように、とくに『あたらぬ例』の例示については、より慎重な検討が必要である」と指摘している（17-18頁）。しかし逆に、「アホ」という言葉を使ったからと言って必ずそれが「人格の否定」になるのかと言えば、そうではないだろう。

こともできる<sup>9)</sup>。同様に、ニ 過大な要求についても、過重労働による過労と結びつく場合が少なくなく、使用者の安全配慮義務の一部が具体化されたものと考えられることができる。ヘ 個の侵害とはプライバシー侵害のことを指し、個人情報保護に敏感な現在においては、すでに確立した義務であるということができらるう<sup>10)</sup>。

一方、ロ 精神的な攻撃、ハ 人間関係からの切り離し、ホ 過少な要求はどのような利益が侵害されているのだろうか。ハ 人間関係からの切り離しについては、関西電力事件判決（最三小判平成7年9月5日労判680号28頁）において、特定の従業員との「接触、交際をしないよう他の従業員に働き掛け、種々の方法を用いて被上告人らを職場で孤立させるなどした」行為が、「職場における自由な人間関係を形成する自由を不当に侵害する」ものであると判断されたことが思い起こされる。すなわち、最高裁のこの判断によれば、社会の一員として他者と関わる自由は、個人に保障された権利として認められているということが出来る。そして、この点で類似するのがロ 精神的な攻撃において挙げられているいくつかの例である。すなわち、「③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと。」「④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。」これらの例は「ゆきすぎた指導」の例として挙げられているものと考えられるが、何が「ゆきすぎ」なのかと言えば、「他の労働者の面前」や「複数の労働者宛て」であることに関係するだろう。すなわち、労働者には職場や社会において良好な人間関係を構築する権利があり、それを積極的に侵害することは許されないという、社会関係を構築維持する権利が前提として保障されていると考えられるべきだろう。同時に、「威圧的な叱責を繰り返す」「罵倒するよう内容」という激しさは、相手に恐怖心を抱かせるものであり、生命・身体への危害のおそれも想起させるものであるという意味では、安全配慮義務の範疇に含まれるとも言えよう。あるいは、ホ

9) 宿直中の従業員が強盗に絞殺されたことについて、安全配慮義務違反に基づいて、遺族に対する使用者の損害賠償責任を認めた川義事件（最三小判昭和59年4月10日・民集38巻6号557頁）では、「労働者たるA（＝被災者である従業員、筆者注）の生命、身体等に危険が及ばないように配慮する義務があつたものと解すべきである」と判断された。

10) 新採用の警察官に対して、本人の同意なく HIV の検査を行い、陽性であることを理由として退職させたことが違法であると判断された東京都（警察学校・警察病院）事件（東京地判平成15年5月28日・労判852号11頁）では、「HIV 感染症に関しては……社会一般の理解が十分であるとはいえず、誤った理解に基づく HIV 感染者に対する偏見がなお根強く残っていることは、いわば公知の事実」に属するが、「そのような状況下において、個人が HIV に感染しているという事実は、一般人の感受性を基準として、他者に知られたくない私的事柄に属するものといえ、人権保護の見地から、本人の意思に反してその情報を取得することは、原則として、個人のプライバシーを侵害する違法な行為というべきである」と述べており、現在でも参考とされるべきである。

過少な要求と併せて、雇用を失うのではないかという不安もあるだろう。

このように、防止されるべきハラスメントは単に当事者の感情が傷つくかどうかという心理の状態や程度の問題ではなく、保護されるべき権利や利益の具体的な侵害として捉えることができると理解すべきである。パワー・ハラスメントを定義するにあたっては、ハラスメントであるか否かの線引きが難しく、管理職も萎縮してしまうのではないかの懸念が表明されているが、やってはならない行為のリストを作り上げるだけではなく、使用者や管理職自身を含めた全ての人が保有している権利と利益を明確にしていくことによって、日常の指導と業務命令に適切さが担保されることとなるのではないかと考えられる。

その点で、最も理解が難しいのが、口 精神的な攻撃の例として挙げられている「人格を否定するような言動」である<sup>11)</sup>。というのも、そもそもここで指摘されている「人格」というものの内容が明確にはなっていないからである。明確ではない「人格」をどう否定したらハラスメントになるのか、日本社会におけるすべての管理職が理解することは難しいだろう。そこで次に、数ある攻撃について、裁判所が「人格の否定」と評価した福生病院企業団（旧福生病院組合）事件・東京地立川支判令和2年7月1日（労判1230号5頁）の例を紹介<sup>12)</sup>し、この点について少しの検討を行いたい。

### 三、福生病院企業団（旧福生病院組合）事件・東京地立川支判令和2年7月1日（労判1230号5頁）における「人格の否定」

事実の概要は、公立病院において事務職の課長として勤務する原告男性が、上司である事務次長より日常的に厳しい叱責等を受け、精神的疾患に罹患したことについて、使用者である病院企業団に対して国家賠償法および安全配慮義務違反に基づく損害賠償を求めたものである。

争点は、事務次長の言動が行き過ぎた指導や叱責にあたり違法なもの認められるかどうかという点のほか、事務次長の言動と精神的疾患の因果関係、使用者の責任等に及ぶ。しかし、本稿の目的にとって重要な点は、事務次長の具体的な行為の違法性とその理由である。というのも、事務次長の言動は、一応業務上の必要性のある言動

---

11) 性自認や性的指向を理由とするものも含まれるが、かえっていわゆる性的少数者や障害者に対するハラスメントの方が、それ以外の「人格の否定」よりも明確なのではないかと考えられる。

12) 本件については、日本労働弁護団主催のシンポジウム「職場のハラスメント防止法を作ろう！」において取り上げられ、原告となった当事者も発言された。その記録は、労働法律旬報1934号（2019年）6頁以下に掲載されている。ほかに上田貴子「公立福生病院事件——パワーハラと使用者の安全配慮義務」季刊労働者の権利338号（2020年）116頁。

であり、しかしながら「人格の否定」とも言えるような社会的許容性を超えるようなものと判断されたため、まさに「人格の否定」とはいかなるものを指しているのか、その具体的な手がかりとなっているのである。また、裁判所は、違法性判断の基準として、「一般に、パワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいい、この限度に至った行為は、国賠法上も違法と評価すべきである」と述べ、パワハラ指針のパワー・ハラスメント概念を参照している。したがって、ここでは原告が訴える事務次長の具体的な行為の違法性について、具体的に検討していきたい。

原告が違法と訴えた事務次長の言動は7つあり、原告によって録取されている。そのほとんどが課長である原告の仕事ぶりに不満を持っている事務次長の叱責である。

(発言1) 会議の場で、データの差異について原告が説明を求められた際に、その場で事務次長が行った叱責である。原告の説明内容については、裁判所も「説明内容は曖昧であり、会議の当初と途中の説明内容が食い違っても受け取られる内容であって、要領を得ない説明内容であったといわざるを得ない」と認めている。しかし、事務次長の叱責は、「業務上の必要性を超え、不必要に原告の人格を非難するに至っている」(傍点筆者)と評価された。

具体的な発言の内容	左に対する裁判所の評価
裁判所によれば「原告が嘘つきである、偉そうに言っているからむかつくなど叱責ないし罵倒するものであって、ペンで机を叩く動作も交えられていたものであった。加えて、他の管理職が居合わせる会議の最中に、14分間近くにわたって厳しい叱責や侮蔑的な発言をし、事務長が文書での提出を命じて締め括ろうとした後も、さらに非難を続けた」。	業務上の必要性を超え、不必要に原告の <b>人格を非難する</b> に至っている

(発言2) 原告がデータ漏れについて事務次長に報告をしている際に、事務次長よりなされた言動であり、「そもそも業務上の必要性があるとはいい難いものであって、業務の適正な範囲を超えて精神的苦痛を与えるもの」であると判断されている。



具体的な発言の内容	左に対する裁判所の評価
<p>「<u>何一つ出来もしない一番程度の低い人間が一番偉</u>って俺には聞こえるからむかつくだよ」、「<u>まともなこと一つもできもしねえ人間が</u>」、「<u>何気取ってんの。だから無理だ</u>って言ってんだよ。だから、あなたが書いてくんのはすべて見て腹も立つ。全部嘘だもん俺から言わせりゃ」</p> <p>「おめーが馬鹿だからだべや。おめえの管理不足だからそんなってることを俺は<u>いってんだよ</u>。」、「<u>一番恥なんだよ。人として</u>。」、「<u>お前みたいな嘘つきはいないよ。嘘つきと</u>言い訳の塊の人間なんだよお前。」、「<u>生きてる価値なんか</u>ないんだから。」</p>	<p>(下線のような) 発言は、個別の行為や業務態度に対する具体的な注意という範疇を超えて、<b>人格全体に対する攻撃、否定</b>に及んでいる。</p>

(発言3) 会議の場において、原告が課長として報告をしていたところ、事務次長が質問をして、その解答に対して叱責したというものであるが、原告に問題があったとはいえないと判断されており、「合理的理由なくされた罵倒で、態様としても明らかに社会的許容限度を超えていると評価すべきであり、業務上の適正な範囲を超えて精神的苦痛を与えるものである」とされた。

具体的な発言の内容	左に対する裁判所の評価
<p>「なめてるのお前。」、「<u>何でおめーみていな馬鹿のため謝んな</u>きゃいけねーんだよ。」、「<u>責任とってないの。よくよく考えた方が</u>いいんじゃないか。」</p>	<p>合理的理由なくされた罵倒</p>

(発言4) 会議後に、原告が事務次長に対して報告をする際になされた叱責であるが、原告が叱責を受けるべき理由は認められないと判断されている。にもかかわらず、原告に対して非難を続け、一方的に罵つたと評価された。

具体的な発言の内容	左に対する裁判所の評価
<p>報告と無関係の事柄を持ち出して仕事ができないと詰り、「<u>こんな馬鹿でもできること</u>すらも。ていうか責任感ないよね」、「<u>切っちゃうから</u>いーけどさ。そーいうことは未来なくすからいいけど」、「<u>最低だ</u>ね。人としてね。で、<u>一個は</u>言い訳と嘘をつきっぱなしだよ」と発言。</p>	<p>業務上の能力や態度に対する注意としての限度を超え、<b>人格否定にも及ぶ著しく侮辱的な内容</b>や、脅しを含めた内容</p>

(発言5) 新課設立に伴う事務分掌について原告が資料を提出した際の発言である。裁判所は、事務次長は「原告を指導する必要があると感じたものであり、その必要性自体を全面的に否定することはできない」と業務上の必要性を認めている。しかしながら、その態度については相当ではないとして、違法なものとして認めている。

具体的な発言の内容	左に対する裁判所の評価
「失格」、「失格者」と繰り返し、「一体君は嘘つくのが8割うそつきなんだから、2割の本当は何なんだ」、「人として恥ずかしくねーかよ」、「精神障害者かなんだよ」	資料に関する指摘とはかけ離れ、原告の <b>人格を否定する言葉</b> をあからさまに並べている
「テメーの言うことが誰が聞くんだ馬鹿(原文ママ)」、「俺から見るとぶっ飛ばして一よ」、「何様なんだよ」、「下がるか、この病院から去って欲しいよ。そこの根本的なところかわらない人間はもう失格なんだよ」、「お前なんかだれも課長だと思っちゃいねえぜ」、「誰もお前には期待していない」	侮蔑的すぎる発言や、劣等感を煽り、暗に降格を促すような発言

(発言6) 共用ディスクの整理という作業をめぐって、事務次長が発言したものである。事務次長は管理職としては優先順位の低い仕事であると考えていたようである。しかし、不要な作業ではなく、裁判所は「そもそも業務上の指導の必要性がある」といい難い事項について、原告の人格を否定する言動をしたもの」(傍点筆者)であると評価した。

具体的な発言の内容	左に対する裁判所の評価
「お前は本当にひどい人間だね。俺こーんな最低な子と思わなかったよ。」「お前の人間性って全然甘い」、「うそつきなんじゃないの。君は、いつも嘘をついてきてんじゃないの」、「言い訳と嘘の塊」	性格や人間性といった、 <b>人格の否定</b> に至る言葉
全然わかってないよ。あまいよ。何様なんだよ。世の中なめてんじゃねえよ。馬鹿野郎」、「嘘ついてるんですか。そうやって。追い詰められれば、すぐ、そういう嘘をつく。」「ただ課長としての仕事しろよな。やんなかったら懲戒分限処分てのをかけるからねよ。どんどん。(原文ママ)」	罵倒や脅しというべき言葉

(発言7) 個人情報保護方針の改訂や原告の行った人事評価に関する問題について事務次長が行った発言である。裁判所は、「原告の管理職としての業務の問題を正すことは、業務上必要性がなかったとは認められず、その限度において……業務上の必要性が全くなかったということはできない」と指摘している。その上で、事務次長の発言が「職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える行為」に当たると判断している。

具体的な発言の内容	左に対する裁判所の評価
「一回、精神科行ったらー」、「病気なんじゃねーの」、「人として信じられないんですけど。あなた自身が。その狂い。」、「わりいけど病気なんかもしれんけど、そういうのはできない子かもしれんけど、迷惑なんだよー。」	業務上必要な注意の域を超えた <b>人格否定</b> であることは明らかである
「わからない脳みその中身なの。」、「お前は悪いけどD以下」、「できないなら、できないって言ってくれよー。自分で降りてくれよ頼むから」、「本当に迷惑、頼むから降格処分してくれよ」、「来年1年たったら、自分で出せ」	強く降格を促すような発言。強い語調で、一方的に暴言を浴びせかけたもの

以上のように、事務次長の発言内容について、裁判所は(1)人格の否定、(2)脅し、(3)降格を促すもことの中に違法性を見出し、また、その態様としては、会議中など他者の面前であることや、長時間に渡ること、強い語調で一方的なものであることなどを重視しているといえる。脅しや降格を促す内容についてはそれが身体への危害や雇用上の利益喪失を想起させるものであり、つまり、具体的な権利・利益の侵害あるいはその危険に他ならないということが当然理解できよう。したがって、これらの言動は、感情や人格といった掴みがたいものではなく、より具体的に定量化さえ可能な雇用上の権利・利益に対する侵害行為であると評価することができる。

これに対して、人格の否定は、加害者にとっても被害者にとっても把握しがたい概念である。この点について、裁判所は発言2に関する部分において、事務次長の発言から「何一つ出来もしない一番程度の低い人間」、「人として恥」、「嘘つきと言いつの塊の人間」、「生きてる価値なんかない」という言葉を選び、これらについて、「人格全体に対する攻撃、否定に及んでいるというべきである」と評価している。他の発言内容に関する裁判所の評価も併せて整理するならば、裁判所は「嘘つきである」「人間として価値がない」「精神病である」という趣旨の言葉について、「人格の否定」と評価している。それでは、「嘘つきである」「人間として価値がない」「精神病である」という言葉は、「人格の否定」との関連でいかなる意味を持つのかだろうか。それが、

次に考えるべき課題である。

#### 四、「人格の否定」とは何か

人格とは、その言葉の素直な意味を考えるならば、人の中核たるものということになるだろうか。人間に限らず、およそ万物であれば、その中核には生きとし生けるものとして絶対不可侵の神聖なものが存在していると認識することはできるだろう。それが生命の尊重の根拠となり、人間の尊厳や個人の尊厳という概念が形成されたことには違いない。仮に、この神聖な中核を「尊厳」と名付けたとして、その「尊厳」というものを侵害することは不可能である<sup>13)</sup>。侵害することができるならば、それは完全に絶対なものとは言えず、したがって神聖なるものでもないからである。言い換えるならば、人は神聖なものを中核に備えているために、あるいはそう信じているが故に、いかなる苦難にも耐え、生きづらさを乗り越えて、自らを鼓舞して生きている存在なのである。

そこで、人間の「尊厳」を侵害することができないのであれば、「人間として価値がない」と発言されたところで、どんな人間であっても真に価値がなくなることはない。「価値がない」と言われて、動揺する人もいれば、動揺しない人もいるのは、そのためである。また、「価値がない」という発言があっても、発言が本人に届かなければ何も傷つくことがないのは言うまでもない。したがって、「あなたは人間として価値がない」と言われて傷つくのは、自分の人間としての「真の」価値ではなく、そのように評価されることから予想される具体的な権利・利益侵害に対する恐れなのである。言いかえるならば、人は、人間として他者・社会より認められないことによって、何らかの具体的な利益を失うと信じて日常生活を生きている者である。

人間として認められるということは、社会によって「ここにいてもよい」という評価が与えられることを意味する。人は、社会において「その場にいてもよいのだ」という評価、すなわち〈承認〉を得ることによって、安心して生活を営むことができると信じている者である。そして、そうした〈承認〉を剥奪することによって、社会生活から排除されるのではないかという不安と恐怖を相手に与える攻撃が「人間として価値がない」という言葉の持つ力である。パワー・ハラスメントという職場環境における問題のほとんどが人間関係の問題であるが、それによって侵害される当事者の利

13) 世界人権宣言はその前文において、「人類社会のすべての構成員の固有の尊厳と平等で譲ることのできない権利とを承認することは、世界における自由、正義及び平和の基礎である」と、人の内なる不可侵のものについて宣言している。

益や権利は、やはり人間関係の構築・維持に関連するものであり、当事者の社会的な信用に関わるものなのである。

パワー・ハラスメントの定義に関連する「人格の否定」が、〈承認〉あるいは社会的信用に関わるものであることは、裁判所が「嘘つきである」とか「精神病である」という言葉を「人格の否定」と評価している点からも理解できる。嘘をつき、あるいは精神の異常のために事実を述べることができないということは、発話者の言動が信用できないということと等しい。つまり、社会的に信用ができない人間であるということであり、社会から確かな人であるという〈承認〉を得ることができない人物という意味になろう。

この〈承認〉とは、これまで「各人が相手を対等であると同時に独立した存在と見なすような主体間の理想的な相互関係を意味」するものとして考えられてきたのであり、現代社会においては特に「承認の政治は『アイデンティティ・ポリティクス』と同一視され、それはさらにセクシュアリティ・ジェンダー・『人種』をめぐる闘争に等置される」傾向にある<sup>14)</sup>。そのため、差別解消などを目指す社会動向や法制度改革において重視されていくべき概念の一つである。

この点に関連して、労働法における「女性中心アプローチ」を提唱した浅倉むつ子教授は「すなわち労働法は、労働者を『他者』として排除していた近代市民法に対抗して、『労働者』に〈承認〉を与えたのである。ところが、労働法がここで包摂したのは、市場労働としての『ペイド・ワーク（有償労働）』の担い手、すなわち男性労働者であった。（中略）ワーク・ライフ・バランス論や差別禁止概念などの個々の諸問題は、女性のみならず、障害のある人や非正規労働者にも汎用性の高い理論であり、労働法がこれまで『他者』として排除してきたさまざまな人々の〈承認〉の理論ともいえるのではないだろうか。」と述べている<sup>15)</sup>。近代市民法から排除されていた労働者は労働法の出現によって〈承認〉を受けて市民として包摂されてきた存在であり、さらに法制度の発展によって女性労働者や障害を有する労働者、あるいは非正規

14) ナンシー・フレイザー／アクセル・ホネット著加藤泰史監訳「再配分か承認か？——政治・哲学論争」法政大学出版局（2012年）13頁。なお、「フレイザーの『再配分と承認のジレンマ』に関する論点は、一方では〈承認〉を強調するあまり再配分を軽視することがあってはならないとの警告と受け取ることができるが、他方で……福祉国家の社会政策が所得再配分だけでは完結しないことを認識すべきだとの警告としても受け取ることができる。」武川正吾「承認と連帯へ——ジェンダー社会学と福祉国家」大沢真理編『承認と包摂へ——労働と生活の保障（ジェンダー社会学の可能性第2巻）』岩波書店（2011年）105頁。

15) 「労働法の「女性中心アプローチ」——ジェンダー法との架橋を求めて——」島田陽一他編『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献——社会法とジェンダー法の協働』旬報社（2019年）634-635頁。

労働者は、市民としての労働者として〈承認〉され、社会に包摂されていくことを求め、実現しているというのである。逆に言えば、この〈承認〉を剥奪され、失うことには、大きな喪失感と絶望感が伴うことが理解できるであろう。

このように〈承認〉とは、社会から排除された人々を包摂するための重要な考え方の一つである。しかしながら、社会という大きな空間や人間関係における階級や差別について考察するまでもなく、家族や職場など日常的な人間関係においても他者からの「ここにいてもいい」という〈承認〉は、無意識のうちに、誰でもが当然に求めているものである。家庭にあって家事や介護という無償労働を忍従して行う者が、せめて感謝の気持ちかほしいという切なる発言を耳にした者は少なくないだろう。そういう意味では、〈承認〉は、個人的な小さな人間関係において日常的に取引されているものの一つと考えることができる<sup>16)</sup>。その結果、場合によっては〈承認〉を剥奪するとは、生活の糧である金銭を根こそぎ奪うことと同程度の影響があるだろう<sup>17)</sup>。したがって、金銭が生命維持にとって重要ではあるが、金銭の奴隷になることなく生活していくためにはいかなる法整備が必要なのかという問題と同じように、社会生活において重要な意味を持つ〈承認〉の奴隷になることなく社会で生きていくために必要な法整備の一つが、パワー・ハラスメント防止対策であるということができよう。

さらに、〈承認〉にはそれを与える者と与えられる者が存在するが、職場という小さな社会における〈承認〉とは職務遂行に対する評価そのものとして認識されるものであるため、この関係は評価する者（＝上司）と評価される者（＝部下）という固定された関係として現れる。しかも、それは労働契約を根拠としているのである。したがって、職場における〈承認〉とは、〈承認〉そのものに内在する社会的権力に加え

16) この点については、拙稿「新しい公共圏における抑圧構造——ボランティアという名の搾取」法の科学 37号（2006年）109頁参照。

17) 立岩真也教授が障害者の介助をめぐって次のように指摘するのは、参考となる。「介助する人がその行いから得るものがあることによってこの行いが支えられるのとなれば、介助を得る側にとっては、その介助する人が得るものを、与えなくてはならないことになる。介助というサービスを行う人に対して、充足感を与えなくてはならない、そのようなサービスをしなくてはならないということである。」立岩真也『弱くある自由へ——自己決定・介護・生死の技術』青土社（2000年）248頁。ここで〈承認〉の取引と言っているのは、この立岩教授が指摘するような介助に対して感謝を与えるというようなやり取りのことを意味している。

ただし、筆者は、この〈承認〉は人間が社会において生きていく上で必ず必要なものであるとは考えていない。人間は（あるいは万物は）、ただそこに存在しているというそれだけで、尊厳を持ってあり続けるものであり、〈承認〉を求めることなく、精神的に自立した人生を送ることは不可能ではないだろう。とはいえ、現代日本社会において、金銭が生活の糧として重要な意味を持つと同じように、〈承認〉も社会生活を営む上で重要な意味を持つことには変わりがなく、それを失うことに対して人々が恐怖をおぼえることはまちがいないだろう。

て、それを与える者と与えられる者の間に存在する労働契約によって正当化された権力の影響を受けることになる。要するに、職場とはパワー・ハラスメントが必然であるような空間なのであり、そのことを職場自身が自覚していかなければならないのである。

さて、ここまでいわゆるパワハラ指針における「人格の否定」という概念を社会的信用あるいは〈承認〉の侵害・剥奪というものとして解釈してきたわけであるが、このように言葉を置き換えることには、何か意義があるのだろうかとか疑問が生じるかもしれない。しかしながら、法が使用者および労働者に対して一定の行為を抑制している以上、その行為によって損なわれている利益を特定していくことには極めて重要である。一般的には、当事者の感情が傷ついた場合にパワー・ハラスメントが成立するという誤解が流布されているように思われる。指針策定の準備に当たった厚生労働省『職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書』（2018年）でも、「企業内の相談窓口に寄せられた相談のほとんどが、何らかの感情の動きをパワーハラスメントという言葉に置き換えた相談であり、本当にパワーハラスメントに該当すると思われる相談は全体の1割弱であったという意見も示された」と指摘されている<sup>18)</sup>、そのため、『『身体的若しくは精神的な苦痛を与える』又は『就業環境を害する』の判断に当たっては、『平均的な労働者の感じ方』（傍点筆者）を基準とすること」が必要であると論じられている<sup>19)</sup>。

他方で、精神的な苦痛とは人の感覚が感じる痛みの一つであり、その時代背景や地域によっても程度の強弱が現れ、いかに「平均的な労働者の感じ方」を論じたところで、所詮主観的なものにすぎない。その点、法的保護の対象とすべき利益や権利はより客観的な価値であるため、第三者からもその侵害が具体的かつ定量的に把握することさえ可能なものである。したがって、「人格の否定」という概念の内容について、社会的排除と社会的信用の侵害およびその恐れとして考えることには大きな意義があるはずである。

さらに重要な点は、「人格の否定」を〈承認〉の剥奪であると把握し、あるいはその本質を社会的排除であると明確化することによって、パワー・ハラスメントの根源的要因を現代日本法によって正当化された権力の階層構造として認識することが可能になる。つまり、パワー・ハラスメントとは、上司という立場にありながら、言うてはならないことを言うてしまう性格とか感情やコミュニケーション技術の問題ではなく、労働契約に基づく「評価する（＝〈承認〉する）立場」と「評価される（＝〈承

18) 前掲注7 厚生労働省検討会報告書（2018年3月）3頁。

19) 前掲注7 厚生労働省検討会報告書（2018年3月）14頁。

認)される)立場」という関係性の問題であるということをはっきりと認識することができるのである。

## 五、展望は拓けるか——むすびにかえて

セクシュアル・ハラスメントが性差別の明確に性差別の問題であり、フジ住宅ほか事件が人種差別の問題であるのと同じように、職場におけるパワー・ハラスメントもこの「評価する立場」と「評価される立場」の権力関係の問題であるならば、この関係性そのものを解消できなければ、パワー・ハラスメントの解決は困難となる。しかし、それでは、労働契約に根拠を有するこの「評価する立場」と「評価される立場」の関係性を完全に解消することは可能なのだろうか。職場における人間関係の問題をセクシュアル・ハラスメント防止理論の拡張という形で一般化した、このパワー・ハラスメントという問題の立て方は、実は、労働契約の存在意義そのものを問う根源的な問題を含んでいる。

とはいえ、近代市民法を基底に置く現代日本の労働法は、労使間の権力関係より生じる矛盾や抑圧について、それを認めつつ、市民法の許容する範囲でどうにか補いながら、少しずつ解消していくという道を選んできた。パワー・ハラスメント解消についても、その道から外れることは難しいだろう。そうした制約の中で、現代日本の労働法には何ができるというのだろうか。「評価する者」と「評価される者」の関係性を完全に切り崩すことは困難であると思われるが、それにしても多少の変革は必要で、可能なかもしれない。

例えば、現在さまざまな場所で議論されているように、労働契約上職務を明確にし、あるいは限定することも有用ではないかと思われる<sup>20)</sup>。職務が現状よりいくらかでも明確になれば、それだけ使用者の業務命令や評価の裁量の幅は限定されることになるだろう。そして、多くの判決例と見ている中で痛感するのは、管理職が管理職という職務を誠実に遂行しているようには感じられない場面が少なくないことである<sup>21)</sup>。パワー・ハラスメント防止については、パワー・ハラスメントをしないう研

20) この点については、濱口桂一郎『ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機』岩波書店(2021年)および今井順『雇用関係と社会的不平等——産業的シティズンシップ形成・展開としての構造変動』有斐閣(2021年)より示唆を受けている。

21) 例えば、国・京都上労基署長(鳥津エンジニアリング)事件(大阪高判令和2年7月3日労判1231号92頁)では、契約社員に対して契約更新をする意思がないにもかかわらず、実際よりも有能であるかのような評価を与え、本人が雇止めはあり得ないと誤解するような言動を行なった管理職の対応が問題となった。パワー・ハラスメントの認定は否定されたものの、管理職として「控訴人との間で職務上当然求めら



修を実施していくことよりも、むしろ「管理職」とはどのような職務であるのかを明確にし、それにふさわしい適任者を適切に配置するということを、今一度考えていく必要があるのではないか。労働者にとって適切な「管理職」という職務が準備され、その職務に適正な人材が配置されているかどうかは、日常の職業生活を安心して送るためにも重要な関心事であり、使用者に対して要求すべき権利として認められるもの<sup>22)</sup>と考える。

---

れる意思疎通を適切に行っていなかったということが出来る」と認定された。また、学校法人北海道カトリック学園事件（札幌地判令和元年10月30日労判1214号5頁）では、新人保育士に対して教育指導を担当していたベテラン保育士の対応について問題となった事例である。ベテラン保育士の対応はパワー・ハラスメントとは認定されなかったが、新人保育士に対して間違っただけの指示を行い、その責任を新人保育士一人にかぶせるような行為を継続しており、とても誠実な指導的役割を果たしているとは評価できないものであった。

22) 拙稿「職場環境配慮義務と昇格請求権——パワー・ハラスメント防止の時代に考える——」愛媛法学会雑誌第48巻1・2合併号（2021年）33頁では、同様の問題関心から雇用上の性差別について論じた。