

第9章 ハラスメント防止対策における「話し合い」の効用

1. 本稿の目的及び課題
2. ハラスメント言動の諸類型と「話し合い」との関係
 - (1) 教育指導上の言動
 - (2) 指揮命令上の言動
 - (3) 誤解に基づく言動
 - (4) 挑発に対する言動
 - (5) 侮辱に当たる言動
 - (6) 差別に当たる言動
 - (7) 犯罪に当たる言動
3. ハラスメント防止対策における「話し合い」の効用

1. 本稿の目的及び課題

ハラスメントが申し立てられた場合に、第三者による事実確認作業と共に行われることとして、関係者間の話し合いによる人的関係改善の模索が挙げられる。これは、当事者間の人的関係が少しでも改善される可能性がある場合には、いわゆる「勝ち負け」の感覚が事実上つきまとうことが避けられない「調査に基づくハラスメントの有無に係る認定判断」よりも、むしろ優先して採用される傾向がある対応であり、特に、当事者間の人的関係に係る事実的な変更調整が必ずしも容易でない場合に対しては、紛争の無用な拡大を実質的に防止することも、併せて期待できるものである。

もっとも、別の見方をすれば、ハラスメントの申立が行われたことそれ自体から考えて、少なくともハラスメントを申し立てた当事者にとって、相手方との信頼関係は既に失われている可能性が高いと考えられるわけであり、当事者ないし関係者間における「話し合い」が行われること自体が、さらに紛争を拡大ないし深刻化させるおそれがあることも、決して無視することができない。

さらに、ハラスメントの一般的な定義が、「優越的な地位を利用して不当に人格を傷つけること」とされていることからすれば、同じくハラスメントと言っても、その具体的な言動の態様は多種多様であることが明らかであり、かつ、特定の言動に対して特定の対応が最適であると一義的に確定できるわけでもないことも、具体的な状況における対応の判断を難しくしている側面がある¹。

しかしながら、ハラスメント防止対策の適切性の中に、正義及び衡平の観点が含まれるべきであることもまた明らかであり、当事者の具体的な感覚が人によりあるいは事案により異なりうるものとしても、ハラスメント申立に対して組織として対応する者が、理論的にも実務的にも一貫した基準に則って行動することは、当事者及び関係者からのハラスメント防止対策に対する信頼を、一般的に高めることが期待できるものと考えられる。従って、ハラスメントに当たる可能性がある種々の言動について、やや抽象的な類型化を試み、それぞれの言動に対して上記のような「話し合い」の効用を検討してみることは、理論的にはもとより実務的にも、十分な意義があると言ふべきである。

本稿は、以上の観点に基づき、ハラスメント防止対策における「話し合い」の効用について、やや実務的な類型的検討を試みるものである。以下では、まず、ハラスメントに当たると考えられる言動について、やや抽象的な類型化を行い、それぞれについて「話し合い」の効用の有無ないし程度とそうように考えられる理由について検討する（2（1）～（7））。そのうえで、かかる検討を踏まえてハラスメント防止対

1 実際、同一の言動であっても、その言動を行う者と行われる者が誰であり、どのような状況下で当該言動が行われたかによって、そもそもハラスメントに該当するか否かが異なってくるため、特定の文言ないし表現の有無ないし頻度を以て画一的な判断を行うことが著しく困難であることは、周知のとおりと思われる。

策における「話し合い」の効用について、一般論としての考察を加える(3)。

2. ハラスメント言動の諸類型と「話し合い」との関係

前述のとおり、ハラスメントの定義からして、ハラスメントに当たる可能性がある言動は極めて広範なものであり、それらの言動を画一的な観点で類型化することは、容易でもなければ適切でもないと思われる。従って、本項では、いくつかの観点が重複することを容認ないし前提とした上で、実務的な観点から典型的と考えられるハラスメントに当たる言動を抽象的な類型として取り上げ、それぞれについて「話し合い」の効用の有無ないし程度及びそのように考えられる理由について検討する²。

(1) 指揮命令上の言動

およそ組織が運営される過程において、指揮命令の一般的必要性は前提とせざるを得ないものであり、指揮命令を受ける側の意思が一定範囲で当該指揮命令により拘束されることは、関係性の前提となっているものと考えられる。従って、指揮命令上の言動に関してハラスメント申立がなされることの背後には、申立人の主張と相手方の主張との間に、当該指揮命令の目的ないし範囲、あるいは具体的な指揮命令の適切性等に関する、解釈あるいは解釈の前提が異なっているという事情が存在する可能性が高いものと思われる³。

実際、指揮命令関係は、前提としての任意性が確保され、指揮命令の範囲が確定されていることが通常であり、そこから逸脱した言動がハラスメントに当たるものと考えられるが、この逸脱の有無ないし程度についても、人により解釈が分かれうるということが明らかである。かつ、相当大規模な組織でない限り、当事者間の指揮命令関係を人事配置等によって変更調整することは、必ずしも容易でない可能性があることも考慮しなければならないため⁴、当事者間の人的関係がその後も変化なく継続する場合における、人的関係の改善の試みが必要となってくる。

以上のことからすると、指揮命令関係に基づく言動について、ハラスメントが申し立てられた場合には、当該指揮命令関係の前提、目的、及び範囲についての解釈が、当事者間で異なっている可能性が多分にあることが予測されるから、かかる解釈の調整ないし相互理解のために、当事者間あるいは第三者を介した「話し合い」を行うことには、相当の効用があるものと考えられる⁵。

この「話し合い」の効用は、当該指揮命令関係の前提となる状況把握に係る当事者間の見解の相違を調整することのほか、事実関係の確定についても一定の効果が期待できるものであり、当事者間で解釈の調整が図られなかった場合であっても、適切な認定判断を行うことや、その後における同種事案の再発防止に資するものと考えられる。

(2) 教育指導上の言動

教育指導上の言動は、それ自体を組織の目的とする教育機関はもとより、全ての組織において、当該組織の目的を達成させるために必要なものであり、かかる言動を行うことを一律に排除することは適切でない。もっとも、教育指導の正統性と適切性は、その前提となる各当事者の立場ないし当事者相互間の関係

2 なお、本項での議論における「言動」には、外部から証拠を以て確認することが可能である積極的な言動のほか、必要であることを行わないことによってハラスメントを構成する、いわゆる「不作為」によるハラスメントを含むものとする。

3 この解釈ないし解釈の前提の相違は、ハラスメントに当たると直接主張されている言動に限らず、例えば就業時間あるいは休憩時間の解釈であるとか、業務に係る目標値の設定であるとか、当事者の属性、立場、身分等との関係における就業の必要性であるとか、様々な背景事情をも含むものと考えて差し支えない。

4 少人数の組織において人的関係の変更調整が容易でないことは周知のとおりであり、大規模であっても、当該業務の専門性の程度や、当事者の就業条件等によっては、人的関係の変更調整が事実上行えない場合はしばしば生ずるものと思われる。

5 もっとも、このように「話し合い」を積極的に評価することも可能な反面、「話し合い」に依らなければ事実上問題が解決の方向に向かわないという、消極的な評価も充分成り立ちうるところであり、仲介となる第三者が誰であるかによっても、「話し合い」の効用は大きく異なることは言うまでもない。

性によって解釈が大きく分かれるものであり、場合により特定の資格ないし権限を必要とするものでもあるため、当事者の感覚として指揮命令関係を暗黙のうちに前提とするか、黙示の優越的地位の存在を連想させる効果があることも否定できない。

一般論として、教育指導は、その内容が適切であれば、教育指導を受ける者に対する利益となり得るものであるため、教育指導を受ける者としてはこれを受容すべきものと考えられるが、教育指導を行う権限ないし立場にある者が行うのでない場合においては、それを受容すべきか否かが教育指導を受けた者の任意に委ねられることとなる反面、教育指導を行った者としての責任の範囲も相応に減縮されることとなる。

以上の観点からすれば、教育指導上の言動について、ハラスメントが申し立てられた場合における「話し合い」の効用については、その具体的な状況に応じて、効用の有無ないし程度が異なるものと言うべきである。

まず、教育機関のように教育指導を行うことを目的とする組織において、教育指導を行うべき権限ないし立場にある者の言動については、当該言動が当該組織における教育指導の目的及び権限の範囲から逸脱していたと考えられるか否かにより、ハラスメントの該当性が異なってくることとなるほか、教育指導を受ける者がかかる教育指導をどのように捉えているかも重要であるため、当事者間あるいは第三者を介した「話し合い」の効用は、一般的に高いものと考えられる⁶。

次に、教育指導それ自体を目的とするわけではない組織において、当該教育指導上の言動が指揮命令関係から派生して行われた場合には、前述した指揮命令関係上の言動に準じて考えれば足り、「話し合い」の効用は一般的に認められるものと考えられる。

これに対して、かかる組織において教育指導上の言動が指揮命令関係と無関係に行われた場合には、かかる言動を行う者においてかかる言動を行う権限や立場にはないものである一方、かかる言動を受けた者においても、かかる言動に従う必要性や義務がないものであるから、教育指導を受けた者の自由な判断ないし意思を事実上抑圧したものと評価できるか否かにより、ハラスメント該当性が判断されることとなる。従って、当事者間の関係性についての解釈を調整することのほか、組織内の権限関係を明確にすることにより、権限に基づかない事実上の優越的地位が形成されることを抑制する必要性からも、「話し合い」の効用が一定範囲で認められるものと思われる⁷。

(3) 誤解に基づく言動

ハラスメント申立が行われる場合において、特に当事者間で互いの立場や言動の趣旨を誤解していると思われる場合は決して少なくなく、かかる誤解を解くことにより、当事者間の人的関係が改善される可能性がある場合には、「話し合い」は積極的に推奨されるべきである。

但し、各当事者は、少なくとも「話し合い」の当初においては、自己の感覚や解釈に誤解があるとは通常考えない可能性が高いわけであるから、従前の感覚を排除して「話し合い」に臨むことが必ずしも容易でない場合も少なからずあり得る。このため、特にハラスメント申立があった場合には、単に当事者間で話し合うことを求めるだけでは対応として不十分であると言わざるを得ず、第三者を介した話し合いが行われることが望ましいものと考えられる。

なお、前述のとおり、この場合における「話し合い」の効用は、各当事者の持つ理由のない感覚を、より人的関係が改善する方向へと変更させる点に求められるわけであり、従って、話し合いを仲介する第三者の側が、自己あるいは一方当事者の感覚を双方当事者に強要する結果とならないよう、厳に注意するこ

6 但し、教育機関において教育指導を受ける者がハラスメントの申立を行うことは、当該教育指導中である場合よりも、むしろ、教育指導が終了していわば「安全圏」に入った後であるか、教育指導に基づく利益を享受することが期待できなくなった状況であるか、いずれかであることが少なくないため、申立がなされた後において「話し合い」に基づく人的関係の再形成が不可能あるいは困難であることも珍しくない。このような状況の下では、本文で述べた議論はそのままでは通用せず、かかる場合における「話し合い」の効用が、大きく減殺される可能性があることは否定できない。

7 場合によっては、当事者間のみならず、関係者を含めた業務分掌や教育指導等に関する調整のために、広範囲な「話し合い」が必要となることもありうるものと思われる。

とが必要である⁸。

(4) 挑発に対する言動

ハラスメントに当たる言動は、第三者による証言が得られにくい状況で行われることが少なくないため、証拠の確保等を目的として、事実上挑発に近い行為がなされることも否定できない。この場合、挑発に対して行われる言動は、その表現からすればハラスメントに該当するものであっても、挑発に起因して冷静さを欠いた結果と認められる可能性があり、その分ハラスメントの申立人と相手方との間で、ハラスメント行為の有無をめぐって、さらに対立が激しくなることが予測される。

そうすると、このような状況の下において、果たして当事者間における「話し合い」が成り立つか否かは、少なからず疑問が生ずるところであり、第三者による「話し合い」の仲介が事実上必須のものとなるほか、第三者としては、個々の当事者からそれぞれの主張を確認するに際して、まず仲介者としての第三者自身に対する、両当事者からの信頼を確保することに努めなければならないと考えられる。

また、この場合の「話し合い」においては、他の場合における「話し合い」以上に、仲介する第三者の感覚や考え方によって、「話し合い」の進行や方向性が大きく影響を受けることが予測されるから、第三者自身の感覚や考え方を両当事者に強要する結果とならないよう、極めて慎重な配慮が必要とされることである。

なお、挑発を受けたとの抗弁は、いわゆる報復としての言動においても、少なからず主張されることがありうる。しかしながら、挑発を受けた場合における言動は、冷静な判断を欠いた状態で行われる可能性が高いのに対し、報復としての言動は、相手方に対する明確な悪意を背景とする場合が少なくない。従って、等しく相手方の言動が問題となる言動の端緒となっており、総合的に判断する必要がある点が共通していたとしても、さらにそれに続く問題のある言動を抑制する必要性の程度は、大きく異なることが明らかであるため、ハラスメント対応としての話し合いにおいても、再発防止を図るための手法や焦点が大きく異なってくることに、注意しなければならないであろう⁹。

(5) 侮辱に当たる言動

ハラスメントの定義はその前提として優越的な地位を利用して行われるものとされているから、かかる前提なく行われる可能性がある侮辱に当たる言動は、そもそもハラスメントに該当するか否かが争われるものと予測される¹⁰。

もっとも、何を以て優越的な地位と考えるか自体も、須らく解釈の問題であり、仮に直接の法律上の関係が成立していなかったとしても、他の優越的な地位にある者からの言動ないし対応を介して、事実上影響を与えることが可能である場合がありうること、また、かかる侮辱に当たる言動に触発されて、ハラスメントに該当する言動がさらに拡大するおそれがありうることからすれば、仮に形式的にハラスメントに該当しないような場合であっても、ハラスメントに準じた問題のある言動として「話し合い」による当事者間の関係改善を試みることは、ハラスメント防止対策として有益であると考えられる。

この場合における「話し合い」は、要するに、申立人が当該言動を侮辱と感ずる背景について理解し、今後の人的関係の悪化防止を図るために行われるわけであるから、申立人の心情を相当詳細に把握する必要がある、場合によっては、申立人自身が意識していない要因が、感覚の背後に潜んでいる可能性も考慮しなければならないことがありうる。

以上のとおり、この場合における「話し合い」は、ハラスメントに当たる言動に対する法律上の対応と

8 実際、誤解を解くために行われた「話し合い」を通じて、双方の誤解がさらに増幅される可能性も考えなければならないわけであり、仲介に立つ第三者の役割がこの意味でも極めて重要であることは明らかであると思われる。

9 実際、報復としての言動は、当該当事者個人間で留まることよりも、むしろ当該当事者が属する組織間での対立を招く可能性が極めて高いものであり、紛争が必要以上に拡大することを避けるための慎重な配慮が、仲介に立つ第三者において特に必要となることである。

10 近時における例としては、学生が教職員に対して行った言動や、顧客が従業員に対して行った言動などが挙げられる。

はや異なる側面を持つ、申立人の心情及びその背景を理解し、今後の人的関係の調整に資することを目的とするものであり、むしろ「話し合い」の効用が強く認められるものと考えられる。

(6) 差別に当たる言動

差別に当たる言動は、申立人自身に対する侮辱に当たる場合が多いが、当該言動に対する反発が申立人以外の者からも生ずる可能性が高く、対応に際してより慎重な配慮が必要となる場所である。

一般論として、ある言動が差別に該当するか否かについては、当該言動について過去に問題が生じたことがあるか否か、かかる言動を行うことが必要な状況が存在したか否か、専ら個人の資質ないし能力に係る評価について、論理的に関連のない属性に関係させた結果としての言動であるか否か等の諸事情を、総合的に考慮して判断されるべきであり、かつ、かかる総合的判断の基準自体が、時代や状況により変化することも珍しくない¹¹。

また、差別に当たる言動があったとの認識が、申立人及びその支援者に生じた場合、かかる感覚を払拭することには、かなり困難が付きまとうものと考えて差し支えない。さらに、この場合における申立人や支援者は、むしろ相手方との間で「話し合い」を求めてくることが少なくないが、かかる「話し合い」は多くの場合、双方の主張が互いに行われるのみで、従前の両当事者の感覚がむしろ硬化する可能性すらあり、「話し合い」を仲介する第三者の意図と逆の方に事態が推移するおそれがあることに、充分注意すべきである¹²。

(7) 犯罪に当たる言動

ここでいう犯罪とは、暴行脅迫や猥褻行為等を典型とする、他人の心身の安全ないし安心を脅かす言動全般を指し、身体的な被害と精神的な被害とのいずれか一方あるいは双方を生じさせ、あるいはかかる被害を通常生じさせる可能性があるもの、とやや広く定義して議論する¹³。

犯罪に当たる行為がなされている場合は、そもそもハラスメント防止対策による対応というよりも、法的な対応を直ちに発動すべき局面であると考えられるから、申立人の組織内における利益保護を図る手法を検討する一方で、警察等への通報や、訴訟等を含む法律上の対応を並行させるよう、申立人に助言することが必要である¹⁴。

なお、犯罪に当たる行為の類型によっては、申立人が事実上共犯者の地位に立たされていることは必ずしも珍しくなく、特に、犯罪に当たる行為によっては、利益の一部を事実上享受させられている可能性も考慮しておく必要がある¹⁵。従って、申立人の受けた被害と共に、申立人と相手方との間で生じた事実関係を、可能な限り把握すると共に、後に法的手続が進行することを予測したうえで、証拠の確保ないし整理を行うことも重要である。

このように、犯罪に当たる言動については、そもそも当事者間で信頼関係が回復することがおよそ期待できる状況になく、特に、犯罪の被害者にとって、加害者との「話し合い」を行わせること自体が、さら

11 最も広く解釈すれば、およそ評価に係る言動は、他の観点から見れば悉く差別として受けとめられる可能性があり、当事者個人に対する評価を当該当事者の属性と関連付けた言動が行われた場合、同様の属性を有する者に対する差別として受けとめられる可能性があることに、十分注意すべきであると思われる。特に、教育機関のように、評価すること自体が組織の目的に密接に関連している場合には、評価基準を限りなく透明化し、特定個人に対する評価を属性に結び付けた言動を行うことのないよう、極めて慎重な配慮が必要となる場所である。

12 従って、かかる場合における「話し合い」では、仲介に立つ第三者が当該「話し合い」を主導し、論点を明確にすると共に、時間や参加人数についても調整を図ることが、事実上必要となってくるものと思われる。

13 なお、前述した侮辱に当たる言動についても、侮辱を受けた者の心身に被害が生じた場合には、ここでいう犯罪の定義に含めて考えて差し支えないと思われる。

14 実際、組織内においてハラスメント対応に当たる者の多くは、その対応に際して強制的な権限をそもそも有していない場合が少なくなく、証拠の確保にせよ当事者の事情聴取にせよ、警察や裁判所がそれらを行う場合と比べて、著しい制約があることが明らかである。

15 この場合、申立人は利益の一部を享受したことで自身に対する処罰や処分等を懸念してそもそも申立を行うこと自体を躊躇するものであり、また、同様の状況にある者が必ずしも正確な証言等を行わない可能性が高いことも、考慮しなければならない点である。

なる精神的な苦痛の原因となることは明らかであるから、「話し合い」の余地は事実上ないものと考えて差し支えない。

唯一、この場合において「話し合い」の余地が生じうる局面としては、犯罪に当たる言動を行った者からの謝罪ないし慰謝としての対応を、被害者である申立人が受け容れるか否かを判断する場合が考えられるが、この局面でも、申立人と相手方とを直接対峙させることは明らかに問題であり、必要に応じて法律上の代理人を、できれば双方においてそれぞれ選任させ、法律上の対応として検討させることが、合理的な対応であると考えられる¹⁶。

3. ハラスメント防止対策における「話し合い」の効用

以上検討してきた諸状況からすると、ハラスメント防止対策における「話し合い」が有効でありうる場合は、要するに、当事者ないし関係者の相互理解が増進することによって、人的関係の改善が相当程度見込まれる場合か、あるいは、そもそも従前の人的関係において「話し合い」を行う環境が調っていない状況に対して、仲介する第三者を通じた「話し合い」を行わせることにより、関係者間の状況変化に期待することが可能である場合か、いずれかの局面であると言えることができる。但し、このような場合に該当するか否かの判断基準は、ハラスメントとして申し立てられた言動の具体的内容というよりも、むしろ従前の当事者間あるいは関係者間の人的関係の状況によって定まる部分が大きいものと考えられるため、申立人から事実関係をやや詳細に聴取するほか、申立人自身の意思がどのようなものであるかを、慎重に把握することが必要である¹⁷。

ハラスメントは、その定義がやや抽象的であることに加え、ハラスメントを受けたと感じた者の主観を相当程度重視することとなるため、第三者による合理的な判断が、他の法律上の紛争と比べて、予測された効果を必ずしももたらさない場合が少なくない。従って、当事者の意思と利益とをどのように図るかという基本的な観点に加え、これに対応する組織自身の立場、考え方、あるいは利益についても同時に考慮したうえで、組織運営のために必要かつ有益な行動を模索していくことが、現在においても今後においても、極めて重要であると考えられる。

(了)

星野 豊

(筑波大学人文社会系准教授)

16 この場合、法律の専門職を代理人として就任させるための事実上の障害となるのは、当該専門職に対して支払われるべき報酬相当額の捻出であり、組織内の対応として予め専門職と契約しておくべきかについては、今後の組織運営として問題となると思われる。

17 なお、本稿では必ずしも中心的に議論していないが、ハラスメント申立が行われる状況下においては、当事者のいずれか一方、場合によっては当事者の双方が、精神的に安定していない状態にあることが少なからず考えられるため、上記の判断を行うに際して、どのような対応が最も当事者の利益に資する結果となりうるかについて、多様な観点から考慮することも必要である。