HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	パワーハラスメント防止法の対象となったレイシャルハラスメント
Author(s)	文, 公 輝
Citation	アイヌ・先住民研究, 1, 83-98
Issue Date	2021-03-01
DOI	https://doi.org/10.14943/97163
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/80889
Type	departmental bulletin paper
File Information	06_Racial harassment.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

アイヌ・先住民研究　2021　第一号　　p.083–098
Aynu teetawanoankur kanpinuye 2021　p.083–098
ISSN 2436-1763

パワーハラスメント防止法の対象となったレイシャルハラスメント

NPO法人多民族共生人権教育センター　事務局長　文　公　輝（ムンゴンフィ）

要　旨

2019年5月に施行された「パワーハラスメント防止法」に関連して示された指針と行政通達は、法の運用にあたって「外国人である」属性が考慮要件とされることを明示している。つまり、職場におけるレイシャルハラスメントのうち、一定の人種差別言動が、事業所による措置義務の対象になった。「身体的な攻撃（暴行・傷害）」、「精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）」、「個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）」など、指針が示すパワーハラスメントの類型ごとに、外国人であることを理由としたハラスメントの具体的内容を検討・例示した。また、措置義務対象となるパワーハラスメントを構成する3つの要件、事業主が講ずるべき措置、講ずることが望ましい措置について、人種差別問題の観点から考察した。これら、措置義務対象となるパワーハラスメントを予防するためには、「グレーゾーン」のレイシャルハラスメントを把握し、適切対応を行うことが重要である。本稿は外国人であることを理由としたハラスメントに関する考察だが、ミックスルーツ／マルチルーツの人たち、アイヌの人たちに対するハラスメントも、パワーハラスメント防止法の措置義務対象となり得る。全ての人種的マイノリティの働く権利を増進するために、法に基づく措置義務を企業が積極的に果たしていくことが重要である。

はじめに

2019年5月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、これに基づき「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正された。

これら一連の法制定と改正は、それによって職場におけるパワーハラスメント防止対策を事業主に義務付けたことから、パワーハラスメント防止法（以下、「パワハラ防止法」という。）と表現されることが多い。なお、パワハラ防止法に基づく措置義務は、いわゆる大企業は2020年6月1日に適用済であり、中小企業については遅くとも2022年4月1日までに適用される予定となっている。

2020年1月15日、職場におけるパワーハラスメントの具体的な内容や、事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容等を定めた指針が厚生労働大臣によって告示された。指針では、パワーハラスメントに

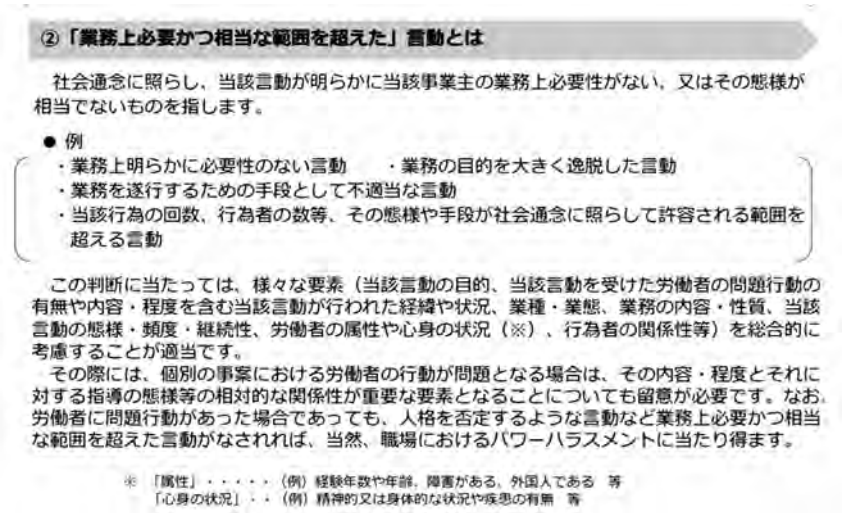
ついて、(1)優越的な関係を背景とした言動であって、(2)業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによって、(3)労働者の就業環境が害されるもの、という3つの要件（以下、「パワハラ3要件」という。）を全て満たす言動であると定義している。

そして、パワーハラスメントの具体的な言動の類型として「身体的な攻撃（暴行・傷害）」、「精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）」、「人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）」、「過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）」、「過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）」、「個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）」が示されている。

属性によるハラスメント

指針では類型ごとに、具体的な言動を事例として挙げている。そのなかで「性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」が「精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）」の具体例として、「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」が「個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）」の具体例として明記されている。

更に指針では、パワーハラスメント該当性の判断において「労働者の属性や 心身の状況」等が考慮要素であるとしている。属性によるハラスメントが性的少数者に関わるものだけではないことを示しているといえよう。



②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。

● 例
- 業務上明らかに必要性のない言動
- 業務の目的を大きく逸脱した言動
- 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

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（※）、行為者の関係性等）を総合的に考慮することが適当です。

その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要です。なお、労働者に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、当然、職場におけるパワーハラスメントに当たり得ます。

※ 「属性」・・・・・（例）経験年数や年齢、障害がある、外国人である　等
「心身の状況」・・（例）精神的又は身体的な状況や疾患の有無　等

厚労省と各都道府県労働局雇用環境・均等部作成、配布しているパンフレット（抜粋）。下部に「属性」として「外国人である」ことが明記されている。

同年2月10日、厚生労働省雇用環境・均等局長から、各都道府県労働局長宛に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第8章の規定等の運用について」と題された通達が、パワハラ防

止法について具体的に補足、説明することを目的として発出された。3月には、厚労省と各都道府県労働局雇用環境・均等部が、指針と通達をベースとした事業所向けのパンフレットを作成して配布、公開している。この通達とパンフレットのなかで、厚労省は属性によるハラスメントについて、「性的指向・性自認以外の労働者の属性に関する侮辱的な言動についても、職場におけるパワーハラスメントの3つの要素を全て満たす場合には、これに該当する」と明記した。そして、考慮すべき労働者の「属性」として「障害がある、外国人である　等」が、「心身の状況」として「精神的又は身体的な状況や疾患の有無等」が含まれうることを示した。これを外国人であることを理由とするハラスメントにあてはめれば、外国人に関わる侮辱的な言動を行うことや、労働者やその家族の国籍や人種的ルーツ等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することは、パワハラ3要件を全て満たしておれば、法が措置義務対象とするパワーハラスメントと見做されると考える事ができるだろう。

NPO法人多民族共生人権教育センターは、パワハラ防止法に基づく措置義務対象となるパワーハラスメントの類型として、人種的マイノリティであることを理由とした差別的言動、差別的取扱い（以下、「レイシャルハラスメント」という。）を含めるよう、2018年3月以来ロビイング活動をおこなってきた。目標としていた指針への明記こそ達成できなかったが、後の通達と周知用パンフレットに、属性によるハラスメントの具体例として「外国人である」との文言が明記された事は、概ね満足できる結果をえることができたと考えている。

外国人であることを理由とするハラスメント

つぎに指針、通達・パンフレットをもとに、どのような言動が外国人であることを理由とするハラスメントと見做され、パワハラ防止法に基づく措置義務対象となる可能性があるのかについて、厚労省が指針等で示しているパワハラの類型毎に具体的な事例を考察したい。

(1)「身体的な攻撃（暴行・傷害）」

暴行・傷害は、職場の内外に関わらず違法行為であることはいうまでもない。加害者は刑事、民事の双方において法的責任を問われることとなる。刑事裁判では罰金や科料の金銭的制裁、禁固・懲役の身体拘束による制裁を受ける可能性がある。民事訴訟においては、損害賠償金の支払いを命じられ、金銭的制裁を受けることになる。そして、パワハラ防止法に基づく事業所の措置義務のなかには、後述するように加害者に対する不利益処分も含まれているので、懲戒解雇等による社会的制裁を受けることにもなるだろう。

本稿がテーマとする人種差別問題との関係を考察するならば、身体的な攻撃（暴行・傷害）が、外国人差別を動機として、あるいは外国人に対する差別的言動を伴いながら行われた場合、加害者

は刑法・民法に加えて、「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」（以下、「ヘイトスピーチ解消法」という。）が援用されることで、法的責任が加重して課せられる可能性がある。法的責任同様に、パワハラ防止法による措置義務を課せられている事業所は、懲戒規程等に基づき加害者に対して、より重い処分を下す必要があるだろう。

外国人住民に対する人種差別言動は、日常的に生じている。2017年に法務省が発表した「外国人住民調査報告書」（以下、「外国人住民調査」という。）は、住民票を元に抽出した1万8千5百名を対象におこなわれた、日本初の全国的な外国人差別に関わる公的実態調査である（有効回答者数4,252名）。これによると、過去5年間に「外国人であることを理由に侮辱されるなど差別的なことを直接言われた経験」を、「よくある」「たまにある」をあわせると29.8％の外国人住民がしている。そのうち「職場の上司や同僚・部下、取引先」が加害者であったのは38.0％に及んでいる。また、直近5年間に「職場・学校で、外国人であることを理由にいじめを受けた」と回答した外国人住民は、全体の14.8％にも及ぶ。驚くほど多くの外国人住民が職場において、この類型のハラスメントを受けていることを推察できる数字ではないだろうか。

(2)「精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）」に該当する言動

①国や民族の文化（名前、服装、宗教、身体的特徴など）に対する侮辱、揶揄

外国人の名前への揶揄や侮辱（「変な名前」などと言う）、出身国の社会や文化と密接に関連する信仰に対する揶揄や侮辱（「怖い宗教」「変な宗教」などと言う）、人種に基づく身体的特徴に対する揶揄や侮辱（「外国人っぽい／ぽくない顔」などと言う）などが該当する。

この類型のパワーハラスメントについて注意すべきなのは、日本国籍を有する日本人（以下、「人種的マジョリティ」という。）が、その言動について「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言」であることに気づきにくいという、人種差別問題ならではの特徴があるということだ。外国人住民調査では、外国人であることを理由として「日本人が外国人に対して偏見を持っていると感じた経験（過去5年間）があるか」との問いに対して最も多かった回答が「知らない人からジロジロ見られた」の34.4％だった。「名前が日本人風でないことによって嫌がらせを受けた」と回答した人も10.9％いた。人種的マジョリティのなかには、これらの言動が人種差別であると認識していない場合も多く、「些細」なことであると認識している者が多いのではないか。しかし外国人住民にとっては、これらが「偏見を持っていると感じた経験」、言い換えれば人種差別被害の体験として認識されていることに注意する必要がある。そして外国人住民にとって被差別体験は、後述するように決して「些細」なものではありえず、「脅迫・名誉毀損・侮辱、ひどい暴言」に該当する可能性がある。外国人住民の人種的ルーツにもとづく身体的特徴を揶揄することは、属性に加えて通達がいう「身体的な状況や疾患の有無等」という、パワハラ考慮要素にもあてまることになるだろう。

②ヘイトスピーチ解消法に基づく不当な差別的言動

2016年に施行されたヘイトスピーチ解消法は、外国人等に対する脅迫的言動（「○○人は死ね」、「○○人、殺すぞ」等）、著しい侮辱（蔑称で呼ぶ、人間以外の動物、昆虫、物に例える等）、社会から排除する言動（「○○人は祖国に帰れ」、「強制送還すべき」など）を、「あってはならず」「許されない」不当な差別的言動であると定義している。それぞれの類型の括弧内の具体的な事例は、法務省がWEBページで公開している「『本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律』に係る参考情報（その2）」（http://www.moj.go.jp/content/001308139.pdf）を参照している。

これらの言動が、職場でパワハラ3要件を満たすなかでおこなわれ、被害者が警察に被害届けを提出する、民事訴訟や労働調停に訴えた場合、パワハラ防止法だけでなく、ヘイトスピーチ解消法の趣旨にも反していることから、二重の法令違反とみなされ、加害者並びに事業所の法的責任についてより高い違法性が認定される可能性が高いだろう。ヘイトスピーチが攻撃対象とする外国人住民等が受ける被害について、NPO法人多民族共生人権教育センターが2014年、大阪市生野区に在住・在勤する在日コリアン100名を対象におこなった実態調査（http://www.taminzoku.com/wp-content/uploads/2015/08/832c213d3320b6456d63c90ab1ad8d3f.pdf）では、「体がふるえて、長くその場には居られなかった」、「自分の心の中の大事に思っている部分を踏みにじられるような気分だった」、「怖い。気持ち悪い。はきそうになりました」、「正視しておられず、悲しくて涙が出そうになるのと気分が悪くなった。見たその日の仕事からの帰りに電車の乗客たちでさえ恐ろしくなった」等の身体的変調をも伴う程の被害感情が綴られている。

大阪市生野区は日本で最も多くの韓国・朝鮮籍住民が暮らしている区市町村であり、そのことを理由にヘイトスピーチをおこなう団体や個人の攻撃対象になり、大規模なヘイトスピーチ・街宣、デモ行進が幾度となくおこなわれた。自宅周辺、最寄り駅といった日常生活圏での体験ということから、「日常が壊されているという感覚を覚えて、恐ろしかった」、「当たり前の日常が壊されてしまう」、「自分の家に誰か来るのか心配になった」等の被害感情を書き記している人もいた。自宅に一人でいることに不安を覚え、介護保険制度を利用したヘルパー派遣について、地域包括支援センターに相談した在日コリアン高齢者もいた。ヘイトスピーチを体験することで、自宅で静穏に生活することすら困難になるという被害が発生していることを推察できる調査結果である。

これ程に強い精神的被害をもたらすヘイトスピーチが、固定的かつ変更困難な人間関係のなかで、長時間過ごすことを余儀なくされる職場でなされた場合、被害者である外国人住民等にとって安心して働くことができる就労環境が、決定的に損なわれてしまう可能性が高いことはいうまでもないだろう。

(3)「個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること)」に該当する言動

指針に記された性的指向・性自認に関わる属性によるハラスメントの事例を参照にすれば、この類型に該当する、外国人であることを理由とするハラスメントとは、国籍、人種、民族等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することだろう。本人の承諾を得ずに、他の従業員に対して「○○さんは、△△国籍だ」、「○○さんの父親は、△△国籍だ」等の言動をおこなうことが該当することは、分かりやすいだろう。特定の国籍を暴露することは、プライバシー権（自己決定権）の侵害であるだけでなく、差別的言動、不利益取扱いによる被害につながりかねない。国籍だけでなく、外国人住民が出入国管理及び難民認定法に基づき付与されている在留資格についても、親や配偶者の国籍や婚姻関係の有無などの機微な個人情報に結びつくものもあり、むやみな暴露はすべきではない。

NPO法人多民族共生人権教育センターが2016年に発行した冊子『なくそう！職場のレイシャルハラスメント』には、センターがおこなったレイシャルハラスメントに関するアンケート調査（以下、「レイハラアンケート調査」という。）の結果が掲載されている。日本の職場で働く102名の人種的マイノリティが回答した同調査では、「本人の意思に反して特定の人種、民族、国籍に関わる属性を公表したり問いただしたりする」レイシャルハラスメントを半数にあたる51名が経験し、60.8％が、「嫌悪を感じた」と回答している。

この類型のハラスメントには、他にも日本名／通称名もしくは外国名／本名の使用を強制する、外国籍を維持している意図や「帰化」の意思について執拗に問いただす等の言動も含まれるのではないだろうか。いずれも人種的マイノリティ自身のプライバシー、内心の自由にも関わる機微な個人情報であり、他人が侵害し、むやみに立ち入るべき事柄ではないからだ。

(4) その他の類型に該当する言動

「人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視)」に該当する言動としては、前記した通り、外国人住民調査で14.8％の外国人住民が被害を受けたと回答している、外国人であることを理由としたいじめが該当することは言うまでもない。この他、従業員の休憩室を日本人と外国人で分ける、業務の延長として開催される親睦行事に外国人の従業員だけ招かない、外国人であることを理由に業務上必要な問いかけに答えないなどの言動が該当する可能性がある。外国人住民調査によると、「日本人が外国人に対して偏見を持っていると感じた経験（過去5年間）があるか」との問いについて、「職場や学校の人々が外国人に対する偏見を持っていて、人間関係がうまくいかなかった」と回答した人は、「よくある」（3.6％）と「たまにある」（24.4％）をあわせると28.0％にも及ぶ。「人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視)」に該当する被害を受けている外国人住民が相当な数に及ぶことが推察できる数値である。

「過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)」に該当する

言動としては、人種的ルーツがある国の言語について、通訳・翻訳業務を強要することなどが典型例として挙げることができる。契約、法務、人事等に関わる通訳・翻訳は、ルーツをもっていれば誰でもできるものではなく、正に専門職・技術職である。現実には日本生まれで、ルーツのある国への滞在歴すらなく、ルーツの国の言語を話せない人がたくさんいるなかで、労働契約に含まれない通訳・翻訳業務を強要することは、この類型のパワーハラスメントに該当するだろう。ましてや、過度な要求を拒否したこと、要求に応えることが出来なかったことを理由に不利益取扱いをおこなうことなどは論外である。

「過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）」に該当する言動としては、外国人等であることを理由に、補助的な業務しか与えない、能力に不相応な簡単、単純な作業にのみ従事させることなどが該当するのではないだろうか。

最後に、通達のなかで厚労省は「性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」について、相手の性的指向・性自認の如何は問わず、また、「一見、特定の相手に対する言動ではないように見えても、実際には特定の相手に対して行われていると客観的に認められる言動については、これに含まれる」と説明していることは前記した通りである。これを外国人であることを理由とするハラスメントにあてはめた場合、次のような具体例を想定できるのではないだろうか。すなわち、人種的マジョリティである日本国籍をもつ日本人の労働者に対する言動であったとしても、その内容に外国人等に対する差別的言動が含まれており、それがパワハラ3要件を満たしている場合である。例えば日本人の労働者に対する名誉毀損を目的として「〇〇は実は△△国籍だ」等の虚偽を職場内で喧伝する、特定の事案に関して合意形成ができない日本人の労働者に対して「こんな簡単なことが分からないとは、お前は外国人なのか？」と侮辱する、「日本人であることの証拠としてパスポートをみせろ」などと要求するなどの言動である。

また、特定の国にルーツをもつ従業員がいる職場で、その国の国民一般や国に対する脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言がおこなわれた場合、表面的には特定の人物を名指ししておこなわれた言動ではないとはいえ、実際には特定個人に対する精神的な攻撃の類型に該当するパワーハラスメントであると認定される可能性が高いといえるだろう。

パワハラ３要件との関係

前記したような言動が、直ちにパワハラ防止法に基づく措置対象となるわけではなく、パワハラ3要件を全て満たしている必要がある。そこで、ここからはパワハラ3要件について人種差別問題の視点から補則して解説を試みたい。

「優越的な関係を背景とした」言動

この要件は、指針・通達では（1）職務上の地位が上位の者による言動、（2）同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの、（3）同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるものが該当すると説明されている。（1）については自明のことであるから解説は省略する。（2）と（3）に関して、人種差別問題の側面から検討すれば、次のような事例があてはまるのではないだろうか。

例えば、渡日してまもなく、日本語の能力に限界がある外国人技能実習生や留学生が働いている職場においては、同僚や部下は、日本語の能力という「業務上必要な知識や経験」を有していることで、その「協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難」である存在となりえる。また外国人住民は、その人口が近年増加しているとはいえ、日本社会のなかでは圧倒的な少数者である。多数の同僚や部下が、外国人に関する差別言動をおこなっている場合、それは外国人住民にとって、抵抗又は拒絶することが困難な状況であるといえるだろう。

さらに、外国人住民が差別被害を直接訴えること自体、極めて困難であることを考慮する必要がある。外国人住民調査によると「差別などを受けた時にどこかに相談したか」との問いに対して、「差別を受けたことがある」人のうち、「相談したことがない」と回答した人は72.3％に達している。相談したことがあると回答した人のうち、誰に相談したのかを問うたところ、複数選択式の回答で最も多かったのが「家族・親族」（56.1％）であり、「日本人の友人・知人」（43.3％）、「同じ国や地域出身の知人や友人」（43.1％）と続いている。「職場や学校の人々」は21.5％であった。そもそも、職場内で相談する割合が他の人間関係と比べて低いうえ、加害者が同じ職場にいる場合、報復を恐れて相談をためらうことが多いことは想像に難くない。また、仮に相談できたとしても、その相手が人種差別被害について十分な認識を持っているとは限らず、得てして「考えすぎ」、「あなたにも非があったのではないか」等の二次被害を受ける可能性すらある。レイハラアンケート調査では、「不適切対応による二次被害」（事業所の管理的立場にある職員に被害を訴えたのに無視される、「あなたの考えすぎだ」などと言われる、『あなたにも非がある』など責任転嫁されるなど）について尋ねたところ28.4％が「ある」と回答し、そのことについて39.3％が「絶望を感じた」と回答している。

外国人住民は社会構造的に、人種差別的言動による精神的被害について「これに抵抗又は拒絶することが困難」な状況に追い込まれているということを踏まえ、この要件の適用について判断する必要があるのだ。

「業務上必要かつ相当な範囲を超え」た言動

この要件は、指針・通達では（1）業務上明らかに必要性のない言動、（2）業務の目的を大きく逸脱した言動、（3）業務を遂行するための手段として不適当な言動、（4）当該行為の回数、行為者の数等、

その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動であると説明されている。

「外国人であることを理由とした侮辱的な言動」や、「労働者の人種的ルーツ、労働者の家族の人種的ルーツ等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」は、(1)、(2)、(3) に該当することは明らかなことだ。どのような職場であっても人種差別は業務上不要であり、業務の目的とも無関係である。業務を遂行するための手段として人種差別を行うことが許される筈がない。ヘイトスピーチ解消法が定義する不当な差別的言動は、例え1回だけであったとしても、「社会通念に照らして許容される範囲を超える言動」と評価されよう。

「労働者の就業環境が害される」

この要件は、指針では「当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること」と説明されている。さらに通達では「言動の頻度や継続性は考慮されるが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、一回でも就業環境を害する場合があり得る」と補足説明されている。人種差別被害は「強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動」に該当すると判断される可能性が高い。

人種差別言動は、被害当事者の人格形成の土台部分にあたる、人種、民族、国籍に係わる心情を著しく傷つける行為である。

2018年12月、大阪地方裁判所は日本国籍を持つ台湾出身女性に対して「お国に帰られては」と静かな口調で語った男性に対して「排外的で不当な差別的発言」によって精神的苦痛を与えたとして、15万円の慰謝料を支払うことを命じる判決を下した。人種差別言動は、人種的マジョリティが一般的に考える以上に、人種的マイノリティに対して強い精神的苦痛を与える行為であるとする共通認識が、司法において形成されつつあるのだ。ヘイトスピーチ解消法は外国人であることを理由とした、脅迫的言動、著しく侮辱する言動、社会から排除する言動を不当な差別的言動であると定義している。先記した裁判事例は、その言動が、ヘイトスピーチ解消法が定義する「社会から排除する」差別的言動であると判断したため、厳しい法的責任を課す判決を下したのだ。

職場においてヘイトスピーチ解消法が定義する「不当な差別的言動」があった場合、たった1度の発言であっても、就業環境が害されたと見做すべきである。

もちろん、ヘイトスピーチ解消法が定義する不当な差別的言動でなかったとしても、例えば「ジロジロ見る」等の「些細」な言動が、被害者による不快の意思表示がなされた後もおこなわれる、反復継続する等の場合は「労働者の就業環境が害される」と評価するべきだろう。筆者の個人的体験を例として挙げれば、35年ほど前に、当時通称名／日本名を名乗っていた私のことを在日コリアンであると知らなかった友人が「韓国人ってなんだか嫌いなんだよね」と発言した人種差別被害の体験がある。それは直接私に向けられた人種差別言動ではなく、加害者の友人はすぐに発言自体を

忘れてしまっていたほどの「些細」なものだった。しかし、その時の記憶は現在でも時折私の脳裏をよぎり、その度に精神的なストレスを感じ続けている。たった一度の「些細」な人種差別は、文字通り一生続く被害を与えかねないのだ。

事業主の義務

パワハラ防止用の施行によって、外国人であることを理由とするハラスメントのうち、どのような言動が、どのような場合において措置義務対象となるのかを解説した。次に、これらのハラスメントを防止し被害者を救済するためにとるべき事業主の措置義務について考察したい。

これについて指針では「職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること」と説明している。行為者に対する不利益処分を含めた対処をおこなうことを明文方針化することが義務化されたのだ。

一方、「具体的な言動」で示したとおり、外国人であることを理由とするハラスメントのなかには、人種的マジョリティにとっては「些細」なことのように思われ、差別的言動に該当することにすら気づけないものが多くある。また、今回のパワハラ防止法の措置義務対象に、外国人であることを理由とするハラスメントが含まれているということも、ほとんどの労働者は認識していない状況があるのではないだろうか。

そのため、事業主が「方針の明確化及びその周知・啓発」をおこなうにあたっては、①就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書、②社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等、③研修、講習等において、ハラスメントの具体的事例として、外国人であることを理由とするハラスメントを明記、明示すること、具体的にどのような言動が、それに該当するのかを周知・啓発することが重要だろう。特に、相談窓口担当者に対する研修、講習では、レイシャルハラスメントを含めた人種差別問題全般に関する理解を深める内容を保障することが重要である。

研修の実施にあたって

前記した通り、人種差別の直接的被害当事者である外国人住民でさえ、人種差別言動に対する抗議や異議申し立てをすることは困難なことである。場合によっては、自らの体験が人種差別被害であり、救済と行為者への適切対応を事業主に訴えることが権利であるという認識も持ちえていない場合もあるだろう。

さらに人種的マジョリティである場合は、職場の人種差別言動に対する適切対応以前の問題とし

て、そもそもどのような言動が人種差別にあたるのかという知識、パワハラ防止法に基づき職場での人種差別言動に対して適切対応をおこなう責務があるという認識に乏しい場合が多い。

そのため、研修実施にあっては研修受講者の属性、職階毎に、次のような点を考慮しておこなうことが求められるだろう。

(1) 人種的マイノリティの従業員

権利教育、被害救済を受けるための事業所内システムの理解、被害を受けた際の適切対応のスキルを向上させるためのワークショップ等の双方向的研修、それらを踏まえた実践的マニュアルの理解

(2) 人種的マジョリティの従業員

人種差別に関する総合的な理解を促す教育、人種差別効果をもつ具体的な言動、人種差別言動に対する適切対応のスキルを向上させるためのワークショップ等の双方向的研修、事業所内のハラスメント対応システムの理解、それらを踏まえた実践的マニュアルの理解

(3) 管理監督者、ハラスメント相談対応担当者

上記 (1) (2) を踏まえて、事業所のパワハラ防止法に基づく措置義務に関する理解を深める教育、適切な相談対応スキルを向上させるためのワークショップ等の双方向的研修

顧客等からのハラスメント

指針には「事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容」について、(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、(2) 被害者への配慮のための取組、(3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組、以上3点について記されている。これらは、パワハラ防止法に基づく措置義務の対象ではないものの、事業主の労働者に対する職場環境安全配慮義務を果たすために望ましい取組として推奨されているものである。指針に関する議論がおこなわれた厚労省労働政策審議会の雇用環境・均等分科会で、労働者側の委員が強く主張した内容を反映したものであろう。

被害者への配慮のための取組例として、「事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと」が明記されている。さらに「事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行う」ことが有効であると明記している。

身体的特徴や名前などによって外国人であることが客観的に明らかな従業員が、他社従業員や顧客から差別的言動等による被害を受けることは十分に予測可能なことである。2006年には大阪市内の住宅メーカーに勤務する在日コリアンが顧客から人種差別言動を受け、それによる精神的被害に

対する損害賠償金の支払いを求める民事訴訟を提起した。そのことについて、勤務先の住宅メーカーは、雇用管理と社会的責任等の観点から訴訟費用の負担、口頭弁論期日への出席を勤務時間とみなすといった支援をおこなった。民事訴訟は原告側の勝訴的和解で終わり、原告は今も同社での勤務を続けている。

一方、筆者の知人で公立学校教員として勤務していた外国人住民は、生徒による人種差別言動による被害を管理職に訴えたものの、「外国人教育の担当はあなただから」と、自分ひとりで対応することを強いられた。職場による人種差別被害に対する保護、支援をえることができない状況に絶望した当該教員はその後、天職と感じていた仕事を辞めることを余儀なくされた。

誰が加害者であろうが、人種差別被害をたった一度でも職場で受ければ、外国人の従業員にとって、その職場は二度と安心して働くことができなくなってしまう。外国人の従業員は、労働者全般のなかでもハラスメントを受けやすい立場を強いられていること、人種差別による精神的被害の深刻さを鑑みるならば、パワハラ防止法に基づく事業所の義務を積極的に果たし、労働安全衛生法に基づく職場環境安全配慮義務を果たすためにも、他の事業主が雇用する労働者や顧客からの人種差別言動や迷惑行為に対しても、指針が推奨する取組をおこなっていくことが必要である。

「レッドゾーン」のハラスメントを予防するために

パワハラ防止法で事業主の措置義務対象となった類型は、いずれも違法性が高く、過去において民事訴訟で労働者側が勝訴したパワハラ事例が参照されている。指針やパンフレットに例示されているのも、発生した時点で事業所の社会的、法的責任が発生しかねない、「レッドゾーン」の事例がほとんどだ。これらを予防するには、「レッドゾーン」に移行する前の、「グレーゾーン」段階のハラスメントを把握し、注意喚起をおこなっていく必要があるだろう。「グレーゾーン」に位置するレイシャルハラスメントは、概ね次の4点に類型化できるのではないかと考える。

①職場には日本国籍をもつ日本人しかいないという思い込みと、思い込みに基づいた言動
②特定の人種、民族、国民をひとくくりにして評価する（ステレオタイプ）言動
③能力、性格などへの人種的属性に結びつけた評価
④人種的特徴に対する過度な注目

ここまで記してきたように人種、民族、国籍などに係わる言動は、「些細」なものでも、外国人住民を深く傷つける場合があることを理解しておくことが重要である。これらの視点を、全ての従業員そして管理監督者、事業主が共有できるように研修等をおこなっていくことが、今回のパワハラ防止法施行・適用による措置義務を完全に果たすことにつながるものと考える。

また、日本社会には職場内は言うに及ばず社会全体において人種差別は存在しない、めったに起こらないという、思い込みが広く存在しているのではないだろうか。ところが、本稿の随所で引用した外国人住民調査などによって明らかなように、人種差別言動や差別取扱いは社会の常態として存在している。外国人住民と日本国籍を持つ日本人住民の認識の落差を解消するためにも外国人住民調査は極めて有意義な公的調査であり、研修等でその内容を共有することが望ましい。定期的に職場内の人種差別実態調査をおこなっていくことも重要だ。その際には、漠然と外国人差別、人種差別全般の有無を尋ねるのではなく、本稿であきらかにしたような具体的な文言や言動を示しつつ、どのような類型の人種差別が職場内で発生しているのかを把握すべきである。実態把握こそが、ハラスメントの予防、被害者の救済のための措置をとるために必須である。

外国に（も）ルーツがあることによるハラスメント

最後に、本稿で考察した外国人であることを理由とするハラスメントに対する事業所の措置義務について、人種的マイノリティ全体の働く権利との係わりを整理しておきたい。あらためて確認しておくと、指針においては、「労働者の属性や 心身の状況」等が考慮要素であると明示されており、通達で示された「外国人である」は、属性の例のひとつとして挙げられている。

本稿で考察した、外国人であることを理由とするハラスメントによる被害を受ける可能性があるのは、外国人住民だけにとどまらない。日本国籍をもつ人種的マイノリティが存在する。厚生労働省「人口動態調査」（https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=2&layout=dataset&toukei=00450011&bunya_l=02&tstat=000001028897&cycle=7&year=20190&month=0&stat_infid=000031981536&result_back=1&metadata=1&data=1）によれば、1987年から2019年までに出生届が出された新生児のうち55万名超が、父母いずれかが外国人である。

次に、法務省民事局「帰化許可申請者数、帰化許可者数及び帰化不許可者数の推移」（ http://www.moj.go.jp/content/001180510.pdf ）によれば戦後、2019年度までに帰化許可申請が許可された元外国人住民の総数は56万8千名を超える。国が統計をとっていないため正確な数字は不明だが、子や孫の世代にあたる、家族のなかに外国に（も）ルーツをもつ人の人口は、その数倍にのぼるのではないだろうか。

独自の歴史と文化を共有し、社会的に被差別の立場におかれている沖縄の人々（ウチナーンチュ）やアイヌのほとんどは、いうまでもなく日本国籍を有している。

レイハラアンケート調査でも、これら多くの外国に（も）ルーツをもつ、ハーフ／ダブル／ミックスルーツの人たち、そしてアイヌが本稿で考察した、外国人であることを理由としたハラスメントと同様の被害を受けていることが明らかになっている。

アイヌであることを理由としたハラスメント

アイヌに関して、国によるウポポイ（民族共生象徴空間）開設に前後して、インターネット上での差別的言動が拡大していることが憂慮されている（2020年9月2日付北海道新聞「ウポポイ、差別投稿急増」https://www.hokkaido-np.co.jp/article/4561179 ）。ネット上で拡散されている差別は、それを信じ込む膨大な数の加害者をうみだす差別扇動効果をもつことは、在日コリアンを主な攻撃対象として2010年前後から拡大していったインターネット上のヘイトスピーチが、いまやネットだけに留まらず日常生活の様々な場面で「カジュアル」におこなわれている現状をみても明らかなことだ。既に、アイヌに対する差別的言動をおこなう者がウポポイ等のアイヌに関連した施設やイベントを訪れて嫌がらせをおこなっている。彼らの人種差別に感化された者達が、ウポポイ等に関わるアイヌに対して面前で人種差別言動をおこなう、本人の承諾を得ることなく写真や動画を撮影して差別的コメントを付して公開するなどの加害／被害がいつ発生してもおかしくない。付け加えるなら、加害者は入場客、観覧者であるだけなく、施設やイベントの運営に関わる職員である可能性も、残念ながら排除すべきではない。

ヘイトスピーチ解消法は、正式名称をそのままにとれば、「本邦外出身者」＝外国人に対する不当な差別的言動を「あってはならず」「許されない」違法行為とみなす法令である。しかし、同法が最初に提出・審議された参議院法務委員会では議案を本会議に送るにあたり、「第二条が規定する『本邦外出身者に対する不当な差別的言動』以外のものであれば、いかなる差別的言動であっても許されるとの理解は誤りであり、本法の趣旨、日本国憲法及びあらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約の精神に鑑み、適切に対処すること」との附帯決議がなされている。次いで法案が提出・審議された衆議院法務委員会でも「本法の趣旨、日本国憲法及びあらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約の精神に照らし、第二条が規定する『本邦外出身者に対する不当な差別的言動』以外のものであれば、いかなる差別的言動であっても許されるとの理解は誤りであるとの基本的認識の下、適切に対処すること」との附帯決議がなされている。法案可決時の附帯決議には法的拘束力こそないものの、中央・地方行政、司法機関、立法機関は、これを尊重する責務を有している。このことから、ヘイトスピーチ解消法は、外国に（も）ルーツをもつハーフ／ダブル／ミックスルーツの人たち、アイヌ、沖縄の人々など、あらゆる人種的マイノリティに対する不当な差別的言動を「あってはならず」「許されない」違法行為とみなしていると解釈・運用すべきである。

さらに2019年5月には「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律」（以下、「アイヌ施策推進法」という。）が施行された。アイヌ施策推進法は第4条において「何人も、アイヌの人々に対して、アイヌであることを理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない」とする、明確なアイヌ差別禁止規定を備えている。アイヌであることを理由としたハラスメントを、パワハラ防止法の措置義務対象とする法的根拠は十分にある。

すべての人種的マイノリティの働く権利を深化させるために

遅くとも2022年4月1日までには、従業員規模300人以下の中小企業もパワハラ防止法上の措置義務を負うことになる。外国人住民をふくめた人種的マイノリティを雇用し、顧客とし、取引をおこなうことに無縁である事業所などありえない。本稿で考察した「外国人であることを理由とするハラスメント」等の文言は、適宜「人種的マイノリティであることを理由とするハラスメント」等と読み替え、人種的マイノリティであることを理由としたハラスメントの予防、被害者救済、行為者に対する適切対応等を、パワハラ防止法に基づく措置義務として果たすことができるよう、必要な体制等を整える必要がある。事業所が法に基づく義務を積極的に果たすことで、レイシャルハラスメントによって働く権利が侵害され続け、結果として生存権すら脅かされてきた、人種的マイノリティの人権が保障された社会へと日本が変化することを願うばかりである。筆者も、その職責を果たすことで役割を果たしていく所存である。

※NPO法人多民族共生人権教育センターが制作した研修動画「なくそう！レイシャルハラスメント」をセンターWEBページ（http://taminzoku.com/）で公開しており、無料で視聴・ダウンロードができます。研修等にご利用いただければ幸いです。

Racial harassment covered by the Power Harassment Prevention Law Specified Nonprofit Corporation Multi-Ethnic' Human Right Education Center for Pro-existence

Executive Director, Moon Kong Hwi

ABSTRACT

The guidelines and administrative notices issued in connection with the Power Harassment Prevention Act, which came into effect in May 2019, explicitly state that the attribute "being a foreigner" will be a requirement for consideration in the operation of the Act. As a result, certain types of racial harassment in the workplace are now subject to the obligation of business establishments to take measures. For each type of power harassment indicated in the guidelines, such as "physical assault (assault and injury)," "mental assault (threats, defamation, insults, and severe verbal abuse)," and "infringement of the individual (excessive intrusion into private matters)," the specific content of harassment on the basis of foreign nationality is examined and gave exanple. In addition, the three requirements that constitute power harassment subject to the obligation to take measures, measures to be taken by employers, and desirable measures were examined from the perspective of racial discrimination. In order to prevent power harassment that is subject to the obligation to take measures, it is important to understand the "gray zone" of racial harassment and to take appropriate measures. Although this paper is concerned with harassment on the basis of foreign nationality, harassment against mixed-roots/multi-roots people and Ainu people can also be subject to the measures required by the Power Harassment Prevention Law. In order to promote the right to work of all racial minorities, it is important for companies to actively fulfill their obligations to take measures under the law.