

臨床倫理メディエーション

国立大学法人山形大学医学部
総合医学教育センター

准教授 中西 淑美

67 ハラスメントを考える(1)——修復的正義の観点から

はじめに

人は、自分を攻撃する人、非難する人とは、通常、接触を持たず、回避することがある。

本連載の第32回「攻撃（人を傷つける心）」と倫理」（2019年4月No.493）で、加害者の行動が、その被害に、どのように、因果的にかわっているのかを知ることの重要性を述べた⁽¹⁾。

近年、社会問題として、職場いじめ・ハラスメントが取り沙汰され、さまざまな展開の様相があることが知られている。たとえば、コロナ禍での休校措置が、いじめ問題に苦しむ不登校の児童にとっては、ある種の救いとなった可能性も見出されたりした。

本稿から3回にわたって、社会問題、民事上の個別紛争としての職場いじめ・ハラスメントについて修復的正義の観点から考えてみることにする。

1. ハラスメント定義の多様性

2019年5月、労働施策総合推進法改正によりパワーハラスメント（パワハラ）予防が取り入れられ、その対策強化が進められている。厚生労働省が実施した、令和2年度・職場のハラスメントに関する実態調査報告書においては、過去3年間にパワハラ、セクシャルハラスメント（セクハラ）および顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント・カスハラ）を

一度以上経験した者の割合は、パワハラが31・4%、カスハラが15・0%、セクハラが10・2%であった⁽²⁾。過去5年間に、就業中に妊娠／出産した女性労働者の中で、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、26・3%であった。また、過去5年間に育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者の中で、育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、26・2%であった。10〜30%の者がハラスメントを経験したことになる。このような現状にもかかわらず、「ハラスメント予防・解決のための取組を進める上での課題は？」との問いに対し企業側からは、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」の回答率が最も高かった。

ここから分かるように、ハラスメントについては、さまざまな定義があると考えられる。

(1) ハラスメントとは

新明解国語辞典によれば、「何らかの方法で、受け手に不快や苦痛を与えるようなことをすること。また、その苦痛。いやがらせ」を言い、ハラスメントの本質は、「相手を尊重しないこと、人格を否定することにある」。しかし、

受け手が不快と感じたり、思ったりしただけで、それはハラスメントであると言いつける専門家もいる。ハラスメントは、コミュニケーションに起因する負の作用であり、逆ハラスメントもありうるものであり、そこには被害者・加害者構成が先にあること、その両者に（労働者）個人の人格権侵害が発生しているのか否かについて十分配慮してから法的な責任や権利侵害があるのかを見定めておく必要がある。

前述した厚生労働省のハラスメントの発生状況については、下記の総括があった⁽³⁾。

過去3年間のハラスメント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。過去3年間のハラスメント該当件数の推移について、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数が増加している」の方が「件数は減少している」よりも多いが、それ以外のハラスメントについては、「件数は減少している」のほうが「件数は増加している」より多かった。

(2) 最近のハラスメントの特徴

最近のハラスメントの問題の特徴として、筆者の見解ではあるが、下記のようなことを見聞することが増えている。

1. 価値観・認識の相違から発生する、言葉によるハラスメントが多い。
2. 被害者・加害者には、被害の前段階から、対話やコミュニケーションが少ない状況がある。
3. 被害者・加害者双方にバイアスやコンフリクトがある。またハラスメント評価者にもある。
4. 教職員と学生、職員（供給者）とクライアント（受給者）、国や地域、指導教育の認識の齟齬、その教示指導・業務の場におけるコミュニケーション不足、文化や性別、個人観の違いで発生。
5. 目的と評価、成果、そのプロセス、方法についての考え方のギャップがある。
6. 被害が解釈に基づくものや個々人の捉え方や主観であるため、被害が表面化しづらい。
7. 加害認識がない場合があり、加害者はハラスメントとっておらず、軽視しがちである。
8. 被害者のみならず、加害者認定された人たちにも「害」となり、双方に心身の障害をきたす。
9. マスコミに報道されやすく、個の問題が組織の問題に発展しやすい。文脈背景が報道されることはなく、個々のナラティブは拓かれることなく、被害者・加害者の対立構造で終わる。
10. 被害者・加害者双方に、二次被害が起きやすい。被害者は心身の不調を起こしやすい。また、理由も原因も加害者に述べずに、加害者と被害者を乖離させて、第三者的に問題解決を行うことは有益ではあるが、突然の遮断や懲戒訓告では加害者が苦しむ事態が発生する。
11. 被害者・加害者双方に、「害」や「傷」について原因の共有をすることは少なく、各々が正当化する。
12. 本来の目的やその場の状況が理解共有できていないことから、個人の特性による、相手への受容・尊重・共感といったことに、被害者・加害者双方で温度差があり、突然の「回避」「無視」により、周囲からの孤立や犯人扱いを受けて、加害者が逆被害を被っているケースがある。

13. ハラスメントの予防は、個別的・事後的救済

を処理することに終始しやすく、各職場において、自律的に取り組む仕組みづくりや、

個々の被害認定での状況・個人の特性・権利と義務・責任遂行という観点からは、再帰的思考が行われているとは言い難い。

14. 職場全体でのチームでの協働体制が欠如していたり、関係修復のための対話が行われていなかったりといったことがある。職場のリーダーによる判断や現場の状況を知らない第三者による判断で認定される場合もある。

15. 法やマスコミを注視しすぎると、職場のヒエラルキーを固定化したり、拡大化したりしやすく、個人の権利を主張しすぎると、関係構築や職場の理念や信頼の再構築といった職場環境の問題が規範的になりやすい。

ハラスメントとは、人と人との関係の上に生起する。ハラスメントを受けた被害者の気持ちは重要である。しかし、加害者を、その問題や状況に向き合わせることなく、被害者の心情だけでハラスメントの対応や処理を行うことは慎重にかつ配慮して実施する必要がある。

より具体的には、以下のことを、まず初期対

応することが必要なのではないだろうか。

①誰が、何の被害を受けたのか、被害者・加害者に情報を開示し、何が問題であるかを考えていただくことを試みるためのチームを作成する。

②双方の当事者たちは、何を求めており、これからどうしたいのか。

③起こった被害について、どんな権利と義務があるのか、またそのことは、誰に責任があるのか。

④このような状況や問題について、利害関係はあるのか、あるとしたら、それは誰なのか。

⑤双方の当事者たちは、解決を見出したいと思っているのか。

⑥解決を見出したいとすれば、その方法やプロセスとはどういうものなのか。

⑦当事者は、このまま、この職場や業務に従事したいのか。

⑧当事者が、現状の業務や任務を続けたいとすれば、どうしたらよいと考えているのか。

⑨双方の当事者は何が問題だと考えているのか。

⑩利害関係者や双方の当事者たちで関係構築や職場を良くするための対話を試みることは可能なのか。第三者を入れた会議への移行(①

⑩を再度検討する)。

2. 修復的正義の可能性

対話を拒否する人(対話に無関心なのではなく、意図的に)や、対話において攻撃的な人は少なからず存在する。その個人的なコミュニケーションスタイル(言語・準言語・非言語)や性向、職業・価値観・認知フレーム(ものの見方)などによって、または、状況や登場人物、内容によって、攻撃的と取られることもあるだろう。

(1) 修復的正義とは

1970年代より、刑事司法批判から新しい紛争解決の方法として、カナダでVORP (Victim-Offender Reconciliation Program)

という先駆的な取り組みが実践された^④。これは、少年司法の場で、加害者が被害者を訪ね、謝罪し赦しを請うという実験的なプログラムで、従来の刑事司法から疎外されていた被害者と加害者の関係性に焦点を当てる当事者同士の対話を重視する取り組みであり、Restorative Justice(修復的司法、以下、RJ)と呼ばれている^⑤。

ハワード・ゼアの“Changing Lenses: A New Focus for Crime and Justice”⁶⁾、そのバイブル本としてもよく知られている。

このように、修復的正義とは、刑事法における考え方であるが、これは、被害者・加害者との関係修復のための対面方式の「対話」である。もちろん、被害者の参加は任意であり、その円環を取る対面方式の対話は、合意を目指すものではない。また、合意によって、被害者感情が宥和されることはないが、緩和されたり、自身を取り戻す実感になっていたりするような「気づき」をもたらす。

(2) 医療メデイエーションとは

医療メデイエーションは、異なる価値観、異なる立場の人々に寄り添い、その「場」で、紡ぐことを志向する。それぞれの語りに意味があり、一つ一つの言葉を尊重することである。

医療メデイエーションは紛争対話と決めつけられることが多いが、そうではない。医療メデイエーションの目指す協働実践とは、生き生きとした自然で自発的で、関係性のあるプロセスを希求する。対話の一つの概念であり、難しい対話へのアプローチである。複雑に絡み合った前

提のある対話で、医療メデイエーションを駆使する人が、疲弊しないように考案している。自身を見つめ、受容し、自身の存在を認めて、肯定する。そのうえで、他者の受容と尊重、他者の存在、他者への承認、共感へ紡がれていく。つまり、会話を対話にしていくのである。壊れてしまった複雑で面倒な対話の「場」に立ち会い、各人が自身を見つめ直すような「場」であるため、自身の対話を振り返ることで修復のナラティブを整えていくのである。

修復的正義と医療メデイエーションとの間に通底する考えは、人格・人権を尊重し、「対話」による「関係修復」の過程を重視するコミュニケーションのあり方といえる。

おわりに

ハラスメントは対話の遮断から発生している。ハラスメントは双方にとって個別的事後的救済の処理で終わらない。対話の遮断は、大切な人生や関係性の遮断かもしれない。

対話は創造力や思考力を養成する。対立は否定的なことばかりではない。対立のあるところには信用や信頼が元々はあったのである。対立

は関係性のないところからは生じない。

他者との多声的な相互支援が、自己の協調的な意思決定を導いていく。他者や自身のなかにあるさまざまなコンフリクトを恐れないこと、待つこと、あきらめないこと、そうすれば、信用や信頼が生み出されていき、創造されていく。修復的正義の観点では、協働対話といえる医療メデイエーションでの対話の4つの段階の試み（受け入れる・待つ・あきらめない・生み出される）は各人の気づきを展開する。

次回は、実際のハラスメント事例で、ハラスメントと修復的正義による対話を考えていくことにしたい。

文

参考文献

- (1) 中西淑美：「臨床倫理メデイエーション」32「攻撃（人を傷つける心）と倫理」、『文化連情報』、2019年4月号、Vol. 493、44―48頁
- (2) 厚生労働省・厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」（調査実施者：東京海上日動リスコンサルティング株式会社）（アクセス2023年9月1日）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18384.html