「モラル・ハラスメント　労働法制の最前線
フランス・テレコム事件判決と企業責任」

ボルドー第４大学比較労働法・社会保障研究所教授
ロイック・ルルージュ

――コロナ禍のなかで、フランスでは職場での感染症対策に関して、アマゾン・フランス・ロジシエルの労働者が裁判を起こしたことについてです。

「・・・

そもそも**使用者は、労働者の安全と健康についてのリスク評価を行い、その結果を職業リスクの評価文書として作成し、必要な予防対策をとる義務**があります。そのリスク評価には従業員の代表も参加しなければなりません。

――２０１６年の労働法典の改訂では解雇条件が緩和されるなどがありました。職場復帰の問題が極端な形で現われたのが、フランス・テレコム（現オランジュ）事件でした。

「人員削減目標を達成するための経営手法が、いかに暴力的な行為となったかを示した事件です。フランス・テレコムは１９９６年に株式会社になり、２００４年に国の株保有が５割を割り民営化。以降厳しい競争にさらされます。そこで最高経営責任者のディディエ・ロンバールが非常に攻撃的な組織再建策を打ち出したのです。

徹底的で冷酷な労務管理・経営戦略の核心は、「ＮＥｘＴ」「Ａｃｔ」と名付けられた計画です。それぞれ「遠距離通信の新経験」「変化のための能力の先取り」の頭文字です。先進性を装うその計画が掲げた目標は、２００６年から２００８年までの３年間での３年間で従業員の 5 分の１にあたる２万２０００人の解雇と１万人の異動を実現するというものです。当時の従業員の大半は国営時代からの公務員の身分のままですから解雇できません。公共サービスへの誇りもあり、そもそもロンバールの経営手法には馴染みません。

そこで、**あらゆる手を使って不安や動揺を煽り、自ら退職するよう追い込んだ**のです。異職種への配置転換、研修なしの異動、過重な目標設定、等々。管理職には解雇者の数に応じたボーナス支給も行われました。

当時、ロンバールは、こう発言しています。『窓からでもドアからでもいいから追い出せ』。戦略会議で発せられたその発言は録音されていて、公判でも証拠採用されました。

実際、この過酷な経営戦略の下で自殺者が相次ぎます。２００８年から０９年の１年間だけでも３５人です。職場の窓からの飛び降りや、事業所前での焼身自殺など衝撃的な事件が相次ぎ、フランス社会を大きく揺るがしました。なかでも２００９年７月、マルセイユの技術者ミシェル・ドゥパリが『恐怖のマネジメント』『私の死の責任は唯一、フランス・

テレコムにある』と書き残して命を絶ったことでメディアが取り上げ、一挙に社会問題化します。

２０１９年、７年間の捜査の末に、ロンパールら経営陣と企業そのものを相手取った刑事裁判がパリ控訴院でおこなわれました。５月６日から７月１１日までの約２か月間にわたる裁判で４６回の公判が開かれました。」

「多くの証言者が**公共サービスの概念を捨てたことに苦痛を感じ、今や株が支配者になったと嘆いています。『仕事の意味が失われる始まりだった』と。そして日々無理難題の目標を強いられ、目標達成できないことを屈辱のように公表され、自分が無能に感じられ、不安の虜になり、弱音を吐くことを恐れ、疎外感の中で自殺という行為へ追いやられて**います。

また、**理不尽な異動や組織変更をくり返されるうち、仕事も意味が分からなくなり、皆が流動する中で職場の人間関係も解体**していく。定期的に面談に呼び出されては、『おいぼれは出ていけ』と言わんばかりに罵られる。

本当にすべての証言が重く辛いものです。当時を振り返る原告も傍聴者も動揺し、ときに公判の中断を余儀なくされるほどでした。そして１２月２０日に判決が出ます。ロンパールら３人の経営陣に課せられたのは１万５０００ユーロ（約１８５万円）の罰金と１年の禁固刑です。亡くなった人々の苦痛を考えるとあまりに軽いものですが、それでも事件当時の刑法では最大限の量刑です。また企業にも責任があると認めています。経営陣は即座に控訴したので、これで終わりではありませんが。」

――「画期的」な判決と評されていますが、なぜですか。

「**経営手法そのものを『組織的なモラル・ハラスメント』と認定**したからです。フランスを代表する大企業に対し、経営方針や働かせ方がモラル・ハラスメントという犯罪を構成すると初めて確定した意義は重要で、非常に強いメッセージです。モラルハラスメントの新たな時代が開かれたといってもいいでしょう。」

今回のフランス・テレコムの裁判以降は、企業再編を図ろうとする大企業も予防措置を真剣に考えなくてはならなくなります。また、経営者とは別に企業自体も責任が問われ、罰金刑を課されました。この点も重要です。

――日本ではパワハラ、セクハラ、マタハラというように、ハラスメントが細分化されていますが、フランスではより包括的なモラルハラスメントの概念を用いています。その法制化の経緯を教えて下さい。

「フランスで職場でのハラスメントが社会化したきっかけは、１９９８年に出版されたマリー＝フランス・イルゴイエンヌの著書『モラル・ハラスメント』でした。それまでは１９８９年に出されたＥＵの枠組み指令に基づく労働安全衛生法がありましたが、あくまで

身体的リスクが対象でした。イルゴイエンヌの仕事によって、はじめてメンタルヘルスの概念をフランスの労働法に導入すべきかという議論が起きたのです。

そして**２００２年の労使関係現代化法によって作られた労働法典の条文で、『いかなる給与所得者も、モラル・ハラスメントの繰り返される行為を被ってはならない』**とし、その**ハラスメントを以下のように定義します。**

『権利や尊厳を侵害し、心身の健康を害し、あるいは職業人としての将来を危うくしうるような労働条件の悪化を結果的にもたらす行為』

そして使用者は、労働者の安全衛生確保のための包括的な予防計画を作成し、その中でモラル・ハラスメント防止策を講じなければなりません。例えば禁止されるモラル・ハラスメント行為を定め、それを行った場合は制裁の対象となることを、就業規則や研修などで明示的に示す必要があります。刑法でもモラル・ハラスメントの概念を導入しています。

これまでいくつかの画期的な判例がありますが、その１つが２００２年２月２８日の、使用者の責任の範囲について定めた破毀院（最上級審）での判例です。たとえ予防策をとっていたとしても、また加害者を制したとしても、直ちに使用者が責任を免れるわけではない、というものです。

つまり**使用者が原因をつくったわけではなく、同僚である従業員が加害者であったとしても、その加害行為に対して使用者が責任を負うという判決**です。この判例は、使用者が職場における安全衛生確保について極めて厳格な義務を負っていると解約したわけです。

２００９年１１月１０日の破毀院の判決も重要です。**行為者に悪意がなくても、また、繰り返し行われる経営手法も、ハラスメントになりうる**としたのです。ただしこれは、今回のフランス・テレコムのケースと異なり、特定の人物を対象にしたマネジメント手法が対象でした。

逆に、後退するような判例もあります。２０１６年６月８日の破毀院判決では、ハラスメントについてあらゆる予防措置を講じたことを立証することによって、責任は回避されうるとしたのです。」

――その流れの中、フランス・テレコム裁判はどういう意味を持つでしょうか。

「極めて大きな象徴的意味があります。企業は経済的な論理だけで、人の命という代価を払ってまで、何が何でも経営目標を達成するようなことがあってはならないと示したからです。もちろん刑が軽すぎるとして、厳罰化を求める意見はあります。しかし法の目的は、経営者が経営上の決定をする際にも職場でのモラル・ハラスメントを考慮させることです。

ですから私は倫理を語りたいのです。**新自由主義の経済は倫理を持ちません**。しかしこれからは経営の決定過程においても、例えば**予防措置を倫理という枠組みでどう講じるべきか**、といったことが問われるようになるでしょう。

職場における倫理の推進は、別の言い方をするなら、これまで非人間化されてきた仕事、職場、労働者自身をあらためて人間化することです。仕事は本来、経済的利益だけでなく

人間に尊厳と健康を与えるという側面を持っていたはずです。人々が働く場、そこにできるコミュニティにはいかなる価値が求められるべきなのか。働くことで私たちは経済的な見返りだけでなく、どのような生き方を見返りとして求めていくのか。こうした仕事の価値、自分自身や同僚との社会的なつながりについて再考すべきです。

――変化のために何が必用でしょうか。

「教育です。職場における心身の健康を守るために、教育が批判的な場となるからです。高校や大学の経営学部において、将来の労働者のための基本的な教育が必要です。そうした教育はフランスでもまだ始まったばかりです。

モラル・ハラスメントを学び、職場での安全と健康の保護については経営者が一方的に決定するのではなく、社会的に決定していくという意義を育てることも大切です。**権利は与えられるものではなく、自分たちで築いていくもの**なのですから。

フランス・テレコムの裁判において、原告側弁護士が人権の尊重を軸にした弁論を展開いたのも、こうした意識化に関わっています。人間の心身を丸ごとでとらえ、一貫した存在として心身の健康を尊重することが求められている、それは**人権の問題**なのだと。

当然ですが人間の尊厳や健康には国境はありません。普遍的なものですから、日本にもそのまま通じる話だと思います。」