

国名	枠組み	定義	対策
スウェーデン	雇用環境規則 AFS1993	職場いじめ：個別の被用者に対し、攻撃的な方法により直接的に、繰り返し行われる、非難されるべき、または明らかに敵対的な行為であり、それらの被用者を職場の共同体から排除する結果を生じさせる行為	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職場いじめの予防を立法趣旨。</li> <li>○ 職場いじめの予防の責務は使用者にあり、使用者は、いじめを予防するための活動を計画し組織しなければならない。</li> </ul>
フランス	労使関係法 (2002) ※労働法、刑法改正	モラルハラスメント：労働者の権利及び尊厳を侵害し、身体的もしくは精神的な健康を害し、または職業キャリアの将来性を損なうおそれのあるような労働条件の悪化を目的とする、あるいはそのような効果を及ぼすような反復的行為	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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、モラルハラスメント防止策を講じなければならない。</li> <li>○ (労働者がモラルハラスメントを) 拒否したことを理由に、解雇されること又は報酬、昇進、配置転換、契約更新等に間接・直接的に差別されることがあってはならない。このような行為から生じた労働契約の解約は当然に法的に無効。</li> </ul>
ベルギー	職場における暴力、モラルハラスメント及びセクシャルハラスメントからの保護に関する法律 (2002) ※労働福祉法改正	職場における暴力、ハラスメント：企業の内外から生じ、特に招かざる行動、言葉、脅迫、行為、身振り及び書面の形を取った、その意図又は影響が職場の労働者の個性、尊厳又は身体的若しくは心理的統合性を損なうこと、その雇用を危うくすること又は脅迫的、敵対的、屈辱的、侮辱的又は攻撃的環境を作り出すことにある、繰り返される虐待的行為	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 使用者及び労働者は、暴力、モラルハラスメント及びセクシャルハラスメントのあらゆる行為を行わない義務を負う。</li> <li>○ 解雇や労働条件の変更その他の不利益取扱いの禁止などの事後的救済手続とともに、予防・防止義務の内容を詳細に定め、具体的な制度を整備。</li> </ul>
イギリス	ハラスメントからの保護法 (1997) 等	ハラスメント：明確に定義されていないが、合理的通常人を基準として、ハラスメントと思われるものが該当。不安を感じさせること、困惑の原因となることも含まれ、2回以上の行為が必要。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職場におけるハラスメントに特化した法律はなく、「ハラスメントからの保護法」等により事後的に救済。</li> <li>○ ハラスメントに刑事罰を法定。また、民事救済によって、賠償金請求が可能。</li> </ul>
カナダ (ケベック州)	労働基準法の一部改正 (2004)	心理的ハラスメント：敵対的又は望まない、反復した振る舞い、発言、行為又は身振りにより、示される屈辱行為であり、労働者の尊厳又は精神的若しくは身体的な完全さを侵害し、かつ労働者にとって、不快な労働環境をもたらすもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働者は心理的ハラスメントのない労働環境で働く権利を有する。</li> <li>○ 使用者は心理的ハラスメントを予防し、及びそのような行動を知ったときは、それを止める合理的方策を講じなければならない。</li> <li>○ 組合員、州公務員、それ以外の未組織労働者について、紛争処理や救済手続を規定。</li> </ul>