

国際機関や諸外国においては、法律や指針の中で、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関係する①定義や②取組等をまとめている例がある。

国際機関／国名	枠組み	定義
EU	職場のハラスメント及び暴力に関するEU社会対話枠組協約(2010年) 注:社会対話枠組協約:EUレベルでの労使協約であり、加盟国に目的の達成を求めるEU指令とは異なり、加盟国は自主的に取り組むものである。	<ul style="list-style-type: none"> ○ ハラスメントは1またはそれ以上の労働者または管理職が職場に関わる環境の中で繰り返しかつ意図的に虐待され、脅迫されまたは屈辱を受ける場合に生ずる ○ 暴力は1またはそれ以上の労働者または管理職が職場に関わる環境の中で暴行を受ける場合に生ずる ○ ハラスメント・暴力は、管理職や労働者の尊厳を犯し、その健康を害し、または敵対的な職場環境を作りだすことを目的または結果として、1またはそれ以上の管理職または労働者によって遂行される
ILO	サービス業における職場暴力に対する行動規範(2003年) 注:行動規範:政労使三者の審議により作成された指針であり、条約・勧告と違い、批准手続きや法的拘束力を伴わない。	<p>仕事の流れの中でまたは仕事の直接的結果として、人が攻撃され、脅され、傷つけられる等の、適切な行為から逸脱したなんらかの行動、事件もしくは行為(注)</p> <p>(・直接的結果:仕事と明確な関連性があること、また、行動、事件、行為が仕事後の妥当な期間内に発生したこと ・職場の暴力は、労働者同士の内輪の場合もあれば、労働者と職場に居合わせた外部の間との間の場合もある)</p>
スウェーデン	労働環境法の規定に基づく職場における迫害に対する措置に関する政令(1993年)	個別労働者に向けられた攻撃的手段による繰り返しの非難的又は明確に否定的な行動であってこれら労働者を職場共同体から除け者にする結果をもたらすもの
フランス	労使関係近代化法(2002年)	いかなる労働者も、その権利と尊厳に損害をもたらし、その肉体的又は精神的健康を失わせ、または結果的にそうした悪化を招くようなモラル・ハラスメントを繰り返し受けることがあってはならない
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ュアル・ハラスメントからの保護に関する法律(2002年)	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
オーストラリア各州(ニューサウスウェールズ州、ビクトリア州)	ガイドライン(職場のいじめの予防と対応)(2009年)	単数もしくは複数の労働者に対し繰り返し行われる、安全衛生上の問題を発生させる、不当な振る舞い

(注) Any action, incident or behaviour that departs from reasonable conduct in which a person is assaulted, threatened, harmed, injured in the course of, or as a direct result of, his or her work.

国際機関や諸外国の取組② – 取組などについて –

国際機関 ／国名	枠組み	取組など
EU	職場のハラスメント及び暴力に関するEU社会対話枠組協約	<ul style="list-style-type: none"> ○企業はハラスメント・暴力が許されないことを明確に宣言する必要がある。この宣言は、事案が生じたときにとられるべき手続きを明示すること。手続きには労使双方の信頼のある人による非公式段階も含まれる。事前手続きはこの問題を扱うのに適当である。 ○企業レベルでとられるべき手続きのリスト： <ul style="list-style-type: none"> ・関係者の尊厳とプライバシーを守るために必要な裁量でもって手続きを進めることが全関係者の利益になる・事案に関与しない者には情報を開示すべきでない ・苦情は遅滞なく調査され、処理されるべきである ・全関係者が公平な聴聞と取り扱いを受けるべきである ・苦情は詳細な情報により裏付けられるべきである ・虚偽の訴えは許されるべきではなく、懲戒処分の対象とすべきである ・外部の援助は有益である ○加害者と被害者に対する措置 <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント・暴力が生じたことが確認された場合は、加害者に対して適切な措置が執られる。それには解雇を含む懲戒処分が含まれる ・被害者は援助を受けるとともに、必要に応じ職場復帰への支援を受ける ○手続きを労使協議で定めるべきこと <ul style="list-style-type: none"> ・使用者は労働者またはその代表と協議して、これら手続きが問題を予防し事案を処理する上で有効であるように制定、改正、監視する ○第三者によるいじめ・暴力 <ul style="list-style-type: none"> ・適当であれば、本条の規定は外部による暴力の場合にも適用されうる
ILO	サービス業における職場暴力に対する行動規範	<ul style="list-style-type: none"> ○使用者：(暴力の)リスク軽減とリスク管理を行うとともに、適切な苦情処理・懲罰手続きを整備する責任がある。労働者も参加して適切な政策や協定を結ぶべきである。情報教育の提供も必要である。 ○労働者とその代表：職場の暴力に結びつくようなリスクを防止、減少させ、除去するために適切なあらゆる配慮を払うべきである。そのためには、安全衛生委員会を通じて、適切なリスク査定戦略や防止政策を開発・実施する、職場の暴力防止に関する情報を提供する、使用者と協力して暴力防止に関する研修コースを全労働者向けに開発する、といった領域で活動を進めるべきである。
スウェーデン	労働環境法の規定に基づく職場における迫害に対する措置に関する政令	<ul style="list-style-type: none"> ○使用者に対して「迫害」を防止するための作業を計画構成することを義務づけるとともに、いじめが発生しないよう常に警戒を行い、迫害の兆候が現れたら、状況を調査し、遅滞なく対処措置をとること ○「迫害」を受けた労働者は直ちに援助を求めるものとし、使用者はこのために特別の対応をとること ○違反した場合、罰金又は1年以下の懲役

国際機関 ／国名	枠組み	取組など
フランス	労使関係近代化法	<p>○(モラルハラスメントを)受けたり、受けることを拒否したことを理由として、またはこうした行為について証言したり、口外したことを理由として、制裁を受けたり、解雇されたり、報酬、訓練、再就職斡旋、配置、資格、等級分類、昇進、配置転換、契約の更新などにおいて直接又は間接に差別的な措置を適用されることがあってはならない。これを原因とする労働契約の解除その他上記に反する規定と行為は、当然の権利として無効となる。</p> <p>○事業主はこれら行為を予防するためにあらゆる措置をとる義務が課され、行為を行った労働者も制裁を受ける。</p> <p>○左記法律の施行に伴う刑法典の改正により、職場のモラル・ハラスメントに対して、1年の禁固刑又は1万5千ユーロの罰金が規定された。</p>
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ュアル・ハラスメントからの保護に関する法律	<p>○使用者は総合予防計画と年次予防計画を作成し、労働者がいじめた暴力を受けたときに苦情を申し立てるべき者を明示しなければならない。</p> <p>○すべての企業は、労働者の心理社会的側面に技能を有する予防アドバイザーを指名しなければならない(50人未満企業の場合、予防アドバイザーは外部の機関の者でよい)。</p> <p>○いじめの被害を受けたと思う者はまず予防アドバイザーに申し立て、予防アドバイザーは企業内での解決を図るが、これがうまくいかない場合は、雇用労働省の衛生監督官が対応に当たり、それでもうまくいかない場合には労働監察官に委ねられる。</p> <p>○いじめた側への挙証責任の転換、被害者や目撃者、予防アドバイザーの解雇からの保護、苦情処理を不当に用いない労働者の義務(不当に用いた場合には懲戒する旨の就業規則)も規定。</p>
オーストラリア各州 (ニューサウスウェールズ州、ビクトリア州)	<p>ガイドライン (職場のいじめの予防と対応)</p> <p>※労働安全衛生法において労働者の健康、安全、福利を保護するためのあらゆる実行可能な措置を講ずることが義務づけられている。</p>	<p>○ガイドラインではいじめへの対応は企業のリスクマネジメントの一環として位置づけ。企業の対応方法を段階ごとに分類して提示。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主と労働者との協議：いじめを確認・可能性を認識した場合、職場でのいじめに対する社内決定を行った場合等に労働者と協議する必要がある。 ・原因認識：事業主は職場いじめの原因は何か認識が求められる。組織改編、否定的な上司の存在、適切な社内組織が未成立等を例示。 ・危険度合いの評定：いじめの原因となり得るリスクがあると認識された場合、その危険度合いを見極めることが必要。 ・原因要素の封じ込め：労働者との協議に基づき、それぞれの原因ごとに対応策を検討し、必要な場合、組織全体と部署ごとの対応策を講じることが求められる ・就業規則等による規定化：①職場におけるいじめは許容しないとの明確なスタンス、模範的態度、職場におけるいじめの報告奨励、職場におけるいじめの定義、規定違反の罰則等を例示 ・研修：職場におけるいじめについて、労働者が管理職となる際に研修を実施し、意識啓発をすることを推奨。 ・観察及び見直し：職場におけるいじめに関する規定は定期的に観察、評価し、必要な場合には修正を行うことが求められる。

(※) 『EU職場のいじめ・暴力協約実施状況』(濱口桂一郎、2010)、『2004年ILO「仕事における安全と健康のための世界の日」報告書』(ILO駐日事務所、2004)、『職場のいじめ・パワハラと法対策』(水谷英夫、2010)、『オーストラリアにおける職場のいじめをめぐる動向』(小路規与、2010)等を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策賃金時間室において作成