

職場のいじめ・嫌がらせに関する諸外国の取組

(「出典」の参考文献を基に厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課において作成、※書きは参考文献の筆者の見解を含む。)

職場のいじめ・嫌がらせに関する諸外国の取組～フランス～

枠組み	定義	行為の態様	行為者	対策
<p>労働法典 (労使関係 現代化法)</p>	<p>モラルハラスメント: 労働者の権利及び尊 厳を侵害し身体的若し くは精神的健康を損な わしめ、又はその職業 的将来を危うくさせる おそれのある、労働条 件の毀損を目的とし、 又はそのような結果を もたらす精神的ハラス メントの反復した行為</p>	<p>※例えば、 ○侮辱的な対応 ○懲戒規定の不正な適用 ○指揮権濫用(過大、過小) ○組織権限の濫用(労働条 件や契約の恣意的変更) 等が該当しうる。</p> <p>※セクハラは1回でも違法 になり得るが、精神的ハ ラスメントは反復性が必要。 反復性については、必ずし も同一の行為の反復が認 められなくても良い。 ※加害者側の行為の意図 は重要ではない。</p>	<p>特段の言及なし</p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 労働者がモラルハラスメントを拒 否したことを理由とする不利益取扱 の禁止。</p> <p>○ モラルハラスメントを受けたと主 張する被用者は、ハラスメントが起 きたという推定を裏付ける事実を証 明しなければならず、被告(会社) は、その行為がハラスメントを構成 するものではなく、自己の決定が 「ハラスメントとは無関係な客観的 な要素」によって正当化されること を証明しなければならない。</p> <p>○ モラルハラスメントの行為を行った 労働者は、懲戒処分を受けることがあ る。</p>

出典: 大和田敢太「職場のいじめと法規制」日本評論社(2014)、水谷英夫「職場のいじめ・パワハラと法対策」民事法研究会(2014)、

石井保雄「フランスにおける精神的ハラスメントの法理」季刊労働法208号(2005)、

石井保雄『フランス法における「精神的ハラスメント」とは何かーその概念理解について』季刊労働法218号(2007)、「Business Labor Trend 2013.6」JILPT

職場のいじめ・嫌がらせに関する諸外国の取組～スウェーデン～

枠組み	定義	行為の態様	行為者	対策
<p>雇用環境規則 (AFS 1993:17)</p>	<p>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</p> <p>○指針において「職務に関し一般的に時として生じる意見の相違・衝突等の諸問題は、ノーマルな現象として見なされるべきである。それらは職場において絶え間なく生じているのであるが、改めて言うまでもなく、それら諸問題に関する双方の態度や行動は誰かを傷つけ故意に攻撃することを意図するものではない。いじめは、個別の衝突において彼らの相互関係が失われ、個人の尊厳という人権への敬意が反倫理的な行動に成り変わり、その結果個別の被用者が危険な影響を受けるといふ行為である。」と規定。</p>	<p>※例えば ①中傷、噂の流布 ②コミュニケーションの途絶 ③孤立 ④仕事を与えない、屈辱的な仕事を与える ⑤暴力、脅迫等が該当する。</p>	<p>特段の言及なし</p> <p>○ 指針において、「いじめは、被用者および使用者個人、あるいは使用者の代理人によりなされる」と規定。</p>	<p>○ 職場のいじめ予防を立法趣旨とする。</p> <p>○ 職場いじめ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。責任者の責務や権限、教育が規定されている。</p> <p>○ 職場いじめの原因は不適切な職場環境にあり、個人に注目するより職場環境の改善を図ることを要請する。</p> <p>○ 暴力とハラスメントのリスクを調査し、リスクを回避するための措置を可能な限り講じる必要がある。</p> <p>○ 法の遵守を促すための労働基準監督官によるペナルティーがある。</p>

職場のいじめ・嫌がらせに関する諸外国の取組～ベルギー～

枠組み	定義	行為の態様	行為者	対策
<p>労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシュアルハラスメントに対する保護に関する法</p>	<p>労働におけるモラルハラスメント： 企業や施設の外部あるいは内部において、とりわけ行動、言辞、脅迫、行為、身振りおよび一方的な書き付けによって表現され、労働の遂行の際に、労働者の人格、尊厳あるいは肉体的あるいは心理的な統合性を損なうことを目的とするあるいはそのような効果をもたらす、その雇用を危険にさらしもしくは威嚇的な、敵対的な、品位を貶める、屈辱的なあるいは攻撃的な環境をもたらすあらゆる性質の、一定の時間生じている、類似のあるいは種々の濫用的な複数の行為。</p> <p>○「労働における暴力」、「セクシュアルハラスメント」については別途定義規定がある。</p>	<p>※例えば ○中傷、噂の流布 ○コミュニケーションの途絶 ○孤立、隔離 ○仕事を与えない、屈辱的な仕事を与える ○暴力、脅迫 ○行動や動作の監視、検閲等、私的生活への干渉等が該当する。</p> <p>※ ・反復性については、必ずしも同一の行為の反復が認められなくても良い。 ・加害者側の行為の意図は重要ではない。 ・使用者の権限の通常の行使は、労働者がその主観においてある種の異常な状態を経験するものであっても、ハラスメントの結果と同視されることはない。 ・被害者であると考え人がその行動をハラスメント的であると実感しているという事実自体では、自動的にハラスメントであるという結論をもたらさない。</p>	<p>・使用者、労働者（職業訓練中の者や職業教育を受ける学生も含む）、第3者（顧客、納品業者、外部企業の労働者）</p>	<p>○ 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ュアルハラスメントのあらゆる行為を行わない義務を負う。</p> <p>○ 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。</p> <p>○使用者の措置義務 ・防止のための適切な職場配置 ・ハラスメント相談員やハラスメント専門員など被害者のための制度 ・迅速かつ公平な調査 ・被害者の援助 ・被害者の職務の引継と再配置 ・防止のための管理職の義務 ・情報公開と労働者の啓発 ・使用者は心理・社会的負荷に関する防止政策の中に、ハラスメント的な行動に関する措置を含まなければならない。</p> <p>○労働者の義務 ・ハラスメントの防止政策に積極的に参加すること。 ・あらゆる暴力やハラスメント行為を慎むこと。 ・苦情手続の濫用的な行使を慎むこと。</p>

職場のいじめ・嫌がらせに関する諸外国の取組～イギリス～

枠組み	定義	行為の態様	行為者	対策
<p>ハラスメントからの保護法</p> <p>コモンロー</p> <p>職場のいじめを扱う特定の法は存在せず、上記に加え、平等法や人種関係法、障害者差別禁止法等により不利益取扱いやハラスメントを禁止</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「人の尊厳を侵害するまたは脅迫的、敵対的、品位を貶める、侮辱的または不快な環境を生み出す望まれない行為」 ○ 「合理的通常人を基準として、ハラスメントと思われる者がハラスメントである」 ○ 「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。」 <p>※ 1回だけの悪質な行為は、名誉毀損や刑事で対応可能</p>	<p>※例えば</p> <ul style="list-style-type: none"> ・侮辱、脅迫、嘲笑、村八分 ・不公正な懲罰 ・非現実的な締切の設定 ・風説の流布等が該当しうる。 	<p>特段の言及なし</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ハラスメント保護法等を根拠に労働者が行為の差止または損害賠償や行為の差止を求めて民事訴訟を起こすことができ、事後的に救済。 ○ ハラスメント行為者が差止命令に違反した場合、刑事罰を科せられる。

職場のいじめ・嫌がらせに関するEUの取組

枠組み	定義	行為の態様	行為者	対策
<p>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</p> <p>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。</p>	<p>○ ハラスメントは一人または複数人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。</p> <p>○ 暴力は一人または複数人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。</p> <p>○ 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出すことを目的または結果として、一人または複数人の管理職または労働者によって遂行されうる。</p>		<p>上司、同僚のほか、顧客、患者、生徒などの第三者も含む。</p>	<p>○企業はハラスメント・暴力が生じたときにとられるべき手続き（非公式な局面を含む）を明示した上で、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。</p> <p>○企業レベルでとられるべき手続きは以下の要素を考慮しなければならない。</p> <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配慮をもって行動すること。 ・ 事案に関与しない者には情報を開示すべきでないこと。 ・ 苦情は遅滞なく調査され、処理されるべきであること。 ・ 全関係者が公平な聴聞と取扱いを受けるべきであること。 ・ 苦情は詳細な情報により裏付けられるべきであること。 ・ 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こと。 ・ 外部的な援助は有益になり得ることもあること。 <p>○加害者と被害者に対する措置</p> <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、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。

出典: 大和田敢太「職場のいじめと法規制」日本評論社(2014)、水谷英夫「職場のいじめ・パワハラと法対策」民事法研究会(2014)、濱口桂一郎「EU職場のいじめ・暴力協約実施状況」労働法律旬法(2010)