

労働関係における「精神的ハラスメント」 の法理：その比較法的検討

大和田 敢 太

はじめに

- 一 諸外国における規制制度の概観
- 二 定義と位置づけ
- 三 規制型式
- 四 対象
- 五 規制手段と救済方法

はじめに

職場における「いじめ」や「精神的ハラスメント」の法理が、今後、解釈論だけでなく、立法論としても課題となることが予想されるが、本稿は、比較法的検討を通じて、立法論的な課題を明らかにすることを目的とする。用語や定義については、「職場でのいじめ」などの表現も用いられることもある。本稿では、「労働関係における「精神的ハラスメント」」の概念を提唱するのであるが、諸外国の立法例の紹介の際には、原表現に近い訳語を採ることにし、「モラルハラスメント」「いじめ行為」等の表現も併用する。労働関係における「精神的ハラスメント」の規制制度として取りあげる各国の事例について、簡単な説明と特徴を鳥瞰したのち、¹⁾ 主要な論点について検討する。

一 諸外国における規制制度の概観

スウェーデン：差別禁止法（2003年）・平等待遇法（2005年）

1) ILO および各国政府の法令データベースに基づくが、英語圏以外の国の法令は、フランス法とベルギー法を除いて、英語訳によったが、必ずしも公式翻訳条文ではないことに留意する必要がある。

政令レベルでは、「職場における迫害に対する措置に関する政令」(1993年)が「精神的ハラスメント」も適用対象とすることが紹介されているが、立法として²⁾は、差別禁止法(2003年)および平等待遇法(2005年)が、「ハラスメント」を対象としている。差別禁止法において、「ハラスメント」は、「人間の尊厳を損なう行為で、性別、人種、信仰その他の信条、性的志向あるいは疾病に関連した行為」と定義され、「セクシャルハラスメント」とは別個の類型として位置づけられている。この「ハラスメント」を含む差別行為が、労働関係において禁止される。差別行為が生じた場合、民事上の無効の効果と損害賠償責任が定められている。平等待遇法は、差別行為(discrimination)とともに、見せしめ行為(victimisation)を規制の対象とする。また、刑法典(第16章「公序に対する犯罪」)において、使用者が従業員に対して、差別行為を行った場合の刑罰(罰金または1年以下の懲役)を定める。このように、平等法制・差別禁止法制の中で、「精神的ハラスメント」に対する規制が行われていることが特徴である。

新しい課題として、「労働環境」が重視されており、労働環境法を柱とした労働環境政策の中で、企業内での体系的な労働環境経営方針の必要性が強調されているが、その具体的な展開のなかで、「精神的ハラスメント」規制が、個別的な取り組み課題となっている。

ベルギー：職場における暴力、モラルハラスメントおよ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6月11日)

2002年に、モラルハラスメントが、職場における暴力およびセクシュアルハ

2) 濱口桂一郎「職場のいじめに対する立法の動き」(労働の科学第59巻4号)6頁、同「EUにおける「職場のいじめ」対策立法への動き」(世界の労働第53巻6号)44頁。それによれば、迫害の定義は、「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また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」とされている。使用者の義務として、迫害を防止するための作業を計画編成することが規定され、迫害の兆候が現れたら、遅滞なく対処措置を講じることが定められている。他方、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が定められている。これらの規定に違反した場合の制裁として、罰金または1年以下の懲役が定められている。

ラスメントと並列する形で、規制立法の対象となった（定義や適用範囲は、政令（2002年7月11日）が詳しく定める）。この立法は、1996年の労働福祉法の改正の形式を採り、現行の法制度の面では、労働福祉法に編入され、その一部（第5章の2）となっているが、「精神的ハラスメント」規制立法としては、単独の立法型式であるとともに、「精神的ハラスメント」を独自の規制対象とした点で、フランスの立法よりも体系的に整備した最初の立法例といってもよく、注目に値する。詳しい内容紹介は他の機会に譲り、ここでは、主な特徴点を概観する。

ベルギー法による「労働におけるモラルハラスメント」の定義は、「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、労働者あるいは本章が適用される者の人格、尊厳もしく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またはそのような効果をもたらし、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、過度の繰り返しされる行為」とされている。また、「労働における暴力」については、「労働者あるいは本章が適用される者が、労働の遂行の際に、心理的あるいは肉体的に、圧迫され、脅迫されあるいは攻撃される事実上の状態」と定義される。その上で、「使用者および労働者（職業訓練中の者や職業教育を受ける学生など第2条第1項に定められた者、労働の遂行の際に労働者と接触する者を含む）は、暴力、モラルハラスメントおよ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。」という基本原則が明確にされる。対象となるのは、労働契約関係の当事者だけでなく、顧客・利用者や取引業者など、労働関係に関与する広い当事者が含まれる。第三者については、政令が詳しく定義している。

使用者の義務としては、「労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントから労働者を保護するために」として、以下の措置を講じることが定められる。

（i）労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントを防止す

るための職場の構造的な配置

- (ii) 労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの事案に関して指名される防止専門員や相談者に訴える方法や援助を実現するために、被害者の行使できる手段の明確化
- (iii) 労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの事案についての迅速かつ全面的に公平な調査
- (iv) 犠牲者に必要な受け入れ、援助および支援
- (v) 被害者の職務の引き継ぎおよび再配置の措置
- (vi) 労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの事案の予防のための管理職の義務
- (vii) 情報公開と労働者の啓発
- (viii) (労働における防止と保護のため)委員会の情報公開

さらに、政令が、「公衆と接触して労働する企業や施設の使用者の特別な義務」として、「企業や施設の外部で発生する、労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの行為の被害を受けた労働者の申立を体系的に記録しなければならない」ことなどを定める。

被害を受けた労働者は、「防止専門員あるいは相談者に、もしくは監督の責任に任ずる公務員に届けることができ、および必要に応じて、これらの者に対して、訴えを提出することができる。」とともに、訴権（損害賠償請求および加害行為中止命令請求）が保障されている。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きとともに、予防・防止義務の内容を詳細に定め、具体的な制度的整備を課していることが特徴的である。特に、専門家（労働の社会心理学的な面および労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの社会心理学的な面での資格を有するもの）を防止専門員として指名し、防止専門員・相談員・担当公務員の対応を法的な権限と義務として明記することや、被害者労働者からの申立の取扱い手順等を具体的かつ詳細に定めていることは、「精神的ハラスメント」の主張が、「見解」³⁾の相違や個人的問題にすり替えられないための制度的保障と位置づけられる。

オランダ：平等待遇法（1994年3月2日）、雇用平等（年齢差別禁止）法（2004年5月1日）、（雇用関係における）疾病・慢性疾患差別禁止法（2003年12月1日）

平等原則を定める平等待遇法は、その第2条で、以下のような定義を含む。

本法に定める差別の禁止は、ハラスメントの禁止を含む。

ここでいうハラスメントは、宗教、信条、政治的意見、国籍、人種、性別、性的志向あるいは市民としての立場に基づく人々の間の差別の特徴や行動に関連したもので、人間の尊厳を侵害し、脅迫的な、敵意的な、品位を貶めまたは攻撃的な雰囲気を作り出すことを目的としまたはそのような結果を生み出す行為

雇用平等（年齢差別禁止）法および（雇用関係における）疾病・慢性疾患差別禁止法も、同様の定義による「ハラスメント」を差別の定義に含めている。

ここでいうハラスメントは、セクシャルハラスメントも含みかなり広い範囲で捉えているとともに、ハラスメントの動機を「宗教、信条、政治的意見、国籍、人種、性別、性的志向あるいは市民としての立場」と限定的に捉えているが、本稿の対象とする「労働関係における「精神的ハラスメント」」が含まれる。

平等待遇法によるハラスメント規制は、採用募集・配置、労働関係の締結と終了、労働契約期間、労働条件、職業教育・訓練および昇進における差別的取扱いを違法とすることによって、禁止とすることが主たる内容である。労働者が、このような立法規制を根拠に、訴えを行ったことを理由として、使用者は労働契約の解約を行うことはできない。

平等待遇法によって、行政機関たる平等待遇委員会（CGB）が設置され、

3) ベルギー政府当局による立法紹介「職場でのハラスメント防止立法の骨子」(<http://agency.osha.eu.int/publication/newsletter/13/>)では、以下のように紹介されている。

- ・ハラスメントを担当する専門家を配置する。
- ・ハラスメントを防ぐことを管理者に義務づける。
- ・ハラスメント防止の意思をはっきり宣言する。
- ・ハラスメントの訴えがあったら、公平に調査する。
- ・会合で問題を処理する。
- ・ハラスメントの被害者への企業内部援助を行う。
- ・ハラスメントを行う者を罰する。
- ・ハラスメントを行う者を更正させるための治療を受けさせる。

調査・判定の権限が与えられている⁴⁾

フィンランド：労働安全衛生法(2002年8月30日)

2002年に、労働衛生安全法(1958年制定)が全面改正され、そこに、労働条件に関する特別条項として、「労働における暴力のリスク、ハラスメント」に関する定めが挿入された。定義規定自体は存しないが、以下のような基本的な規定内容からすると、その対象とする「暴力の脅迫」や「ハラスメント」が、「精神的ハラスメント」に包含される。

まず、「暴力の脅迫」という規定では、「暴力の明白な恐怖を伴っている労働や労働条件は、暴力の恐怖や暴力の影響が可能な限り防止されるように、見直されなければならない。そのために、暴力を防止あるいは抑制するために必要な適切な安全施設や備品と救助を求めるための設備が、職場に備えられなければならない。」と定められる。そのために、使用者は、予防的な監督の義務が課されるとともに、「従業員の安全に対する暴力的事件の影響を監視あるいは防止するための活動」の義務が課される。さらに、必要に応じて、安全確保のために、点検の義務が明記される。

「ハラスメント」については、「ハラスメントその他、従業員に対する不適切な対応が、労働の際に生じ、従業員の健康に障害や危険を生じさせる場合には、使用者は、事情を認識した後は、有効な手段によって、この事態を解決するための措置を講じなければならない。」と規定されている。

また、同僚である労働者の責務の重視が、「従業員の一般的義務」として、「従業員は、他の従業員の安全や健康に障害や危険を及ぼすような、ハラスメント

4) CGBの扱った差別事件については、大和田敢太「労働者の請求により労働時間を変更する権利 オランダ「労働時間調整法(WAA)の意義」(彦根論叢第353号)75頁参照。なお、「Safety+Health」記事では、以下のような紹介がある(http://www.jicosh.gr.jp/Japanese/Library/highlight.nsc/01_01/news13.htm)。

1994年以来、オランダの法令では、使用者は、職場の暴力と嫌がらせに関し、その危険度を測り、予防措置を採るよう義務づけられている。しかし、政府の職場の暴力とセクシャルハラスメントに関する調査では、企業の三分の二は、苦情処理担当職員の任命すらしていなかった。社会問題・雇用省の職場の暴力専門官(によれば)、強力な法令ではなく、労働監督官が、他の安全衛生問題と同様、職場の嫌がらせについて調査し、苦情を取り調べることになる。

その他、従業員への不適切な対応を避けなければならない。」と明記されていることが特色である。

アイルランド：職場におけるいじめ行為を防止するための行動指針（2002年1月25日）

労使関係法（1990年）の運用指針の別表として策定されたのが、「職場におけるいじめ行為を防止するための行動指針」である。⁵⁾

この「職場におけるいじめ行為を防止するための行動指針」では、「職場におけるいじめ行為（Workplace Bullying）」の定義として、「言辞あるいは行為その他により、1人あるいはそれ以上の人によって、他の1人あるいは人々に対して、労働の現場においてあるいは雇用の過程において、労働における個人の権利を毀損すると合理的に見なしうる、直接的なあるいは間接的な、繰り返される不適切な行動」と定められている。

職場におけるいじめを防止するための非公的な手続きおよび公的な手続きを定める。まず、非公的な手続きとしては、関係する当事者への対立と影響を最小限にとどめ、問題解決を図るという観点から、以下の3手段を定めている。

- (i) 被害者は、加害者とされる者に、問題となる行為が受け入れられないことを明確に説明する。被害者が、加害者に直接伝達できない場合には、同僚・上司・経営者・人事部役職員・労働組合等の仲介者から援助と助言を求めること。
- (ii) 被害者は、仲介者と相談し、加害者との問題の解決のための援助を求める。仲介者は、対立的にならないように、穏和な形で問題解決するようにする。
- (iii) 被害者は、非公的な手続きを採らずに、公的な手続きに進むことができる。

公的な手続きは、非公的な手続きが不調に終わった場合、非公的な手続きの後も、いじめ行為が存続する場合に、以下の3手段が予定されている。

- (i) 被害者は、書面で、直属の上司あるいは経営者に、公的な苦情を申し出る。
- (ii) いじめ行為が申し立てられていることを書面で通知される。加害者とされる者は、被害者の申述書の写しを渡され、その主張に反論する公平な機会が与えられる。
- (iii) 申し立ては、公平な立場の経営者内部で指名された者によって、検討され、適切な

5) Industrial Relations Act 1990 (Code of Practice detailing Procedures for Addressing Bullying in the Workplace) (Declaration) Order 2002 .

行動計画を決定する。この行動計画は、仲裁的な解決策を探求し、あるいは非公的に解決することなどがある。そのような行動計画が、不相当でありあるいは問題解決に至らない場合には、公的な調査を実施し、申し立てについての事実確認と信憑性を確定する。

この調査の手順と手続きが詳細に定められているが、それを踏まえて、苦情が根拠のあるものと判断される場合には、加害者とされる者へ、行動計画が示される。その行動計画は、雇用関係における懲戒・苦情手続きに関する法令上の規定に従って、問題解決のための相談・監視・改善措置が含まれる。当事者が、この調査結果に不満の場合には、その問題を通常の労使関係機構に係属させることができる。

イタリア

憲法による「健康権の保障」(第32条)と民法上の労働者保護規定(第2987⁶⁾条)に基づき、判例上、「mobbing」概念が確立し、職場内でのいじめを「mobbing」という概念で捉え、セクハラ行為も「mobbing」というより大きな枠組みの中に位置づけているとされる。

立法制定に関しては、モラルハラスメント立法が国会に提案されているとの報道がある。⁷⁾ 法案では、いじめは違法行為を構成するとみなされ、いじめ行為を行った者は、最高で4年の拘留を受ける可能性がある。被害者保護のための一連の制度が設けられ、立証責任の転換(ただし、民法上の保護に関する場合のみ)が定められ、使用者が、故意に傷つけたのではなかったことを証明しなければならぬことになる。使用者敗訴の場合は、被害者を閑職に置いたすべ

6) 「事業主は、事業を遂行するうえで、労働者の作業の特殊性、経験、技術に応じて、その労働者の身体的健全性および道徳的人格を保護するのに必要な措置を講じなければならない。〔イタリアの事情については、大内伸哉「職場内でのいじめ(mobbing)の告発行為を理由とする解雇」労判第805号158頁参照〕

7) JIL 海外労働情報(2005年4月)によれば、法律案は、憲法委員会の副議長であり弁護士であるルチャーノ・マニャルボ上院議員(国民同盟)の提案によるものであり、これまでに国会に提出された多くの法案をまとめて作成されたものとされ、以下のように報じられている。「現在の法の枠組みは十分ではない」と、法案の調整作業に関わっている労働法学者のルチャーノ・タンブローは言う。「蔓延した現象に対処するのであるから、特別法という形の方が、都合が良かった。大企業は、とくに企業合併などの後で、この『システム』に従業員を間引くのに使っている。従業員を解雇するよりも、自ら立ち去らせる方

ての行為が無効とされる。

フランス：社会的近代化法（2002年1月17日）

「社会的近代化法」が、モラルハラスメント禁止規定を創設したが、その背景には、「平等原則」（差別禁止法制）の進展と先行するセクシャルハラスメント規定の存在の影響がある。⁸⁾

モラルハラスメント禁止規定を創設した「社会的近代化法」は、2年間に跨る長期の議会審議の末に、2001年12月19日に成立した法律で（2002年1月17日公布）、整理解雇に関する一部条文が憲法院によって違憲判断が示されるなど、広く耳目を集めてきた。その内容は、第一篇「健康、連帯、社会保障」と第二篇「労働、雇用、職業教育」に分かれ、条文数224にのぼる労働法の多くの分野に及んでいるが、その一環として（第168条～180条）、モラルハラスメント禁止規定が盛り込まれた。セクハラ禁止規定はすでに存在しているが、モラルハラスメントがその次の段階として登場してくるのは、いわば必然的な流れであった。たとえば、1999年には、共産党が、「労働におけるモラルハラスメントに関する提案」を行い、労働条件の意図的な悪化という定義から、使用者の防止義務や労働衛生・安全・労働条件委員会の権限管轄化という方向性を示していた。新法は、労働法典および刑法典（「人の身体的・精神的完全性に対する侵害罪」としての「精神的ハラスメント」の創設）の改正によって、「モ

、がいいわけだ。これは、戦略的ないじめの場合であり、相手を苦しめたいために行われるいじめとは異なる。

8) 差別禁止法制については、「労働における差別禁止法」の改正(2001年11月16日法)が、差別を定義する労働法典(L122 45条)の適用範囲を広げ、挙証責任を賃労働者に有利なように修正する。その差別的措置の定義は、従来の差別事由(出身、性別、家族内の地位、民族・国民・人種への所属など)に、肉体的外観(身長・体重・美容など)、姓名、性的志向、年齢を追加した。その後、2005年秋には、青年を主とした「暴動」事件を契機に、履歴書「匿名化」立法が制定された(2006年3月9日)。従業員50人以上の企業では、履歴書から、年齢・性別・氏名・住所・写真の記述・欄をなくすものである。1990年代以降、特に採用・募集における労働者の自由の尊重が強調されるようになってきた経過があったが、インターネットによる求人・求職システムの普及という事情もあるが、今後の動向に注目される。朝日新聞2005年11月18日記事は、「学歴が同じでも、フランス風の名前の方がモロッコ系より5倍以上も就職面接に呼ばれやすい。パリ第1大学が昨年行った「実験結果」だ。」と伝える。

ラルハラスメント」という新しい法的概念を明確にし、その禁止措置を具体化した。その位置づけは、労働における差別禁止条項およびセクハラ禁止条項との並列的な配置から窺えるであろう。他方、今回のモラルハラスメント禁止規定(施行令)の幾つかの内容が、整合性を図るため、同種のセクハラ禁止条項の修正をもたらしたことも、新法の意義として評価される。

まず、その定義規定でもあり禁止規定でもある労働法典の新条項は、「いかなる賃労働者も、その権利や尊厳を侵害し、その肉体的あるいは精神的健康を害し、あるいはその職業生活に影響を及ぼすおそれのある労働条件の劣化を目的とするあるいはその効果を有するモラル・ハラスメントの繰り返される行為の被害を受けてはならない。」と定める。ここでは、「繰り返される行為」と「労働条件の劣化という結果」の二つの要件が明示されており、加害の意図(ハラスメントする意図)は必要ではないし、損害そのものも必要ではない。労働条件の劣化という結果(効果)を有していなければならないが、それは、「労働者の権利や尊厳への侵害」(平等原則に関する欧州指針(2000年11月27日)の定義規定を取り入れたとされている)、「肉体的あるいは精神的健康の変化」あるいは「将来の職業上の地位を危うくする」という指標で示されている。

この禁止規定の対象者(適用範囲)は、使用者、上司あるいは同僚であるが、管理監督上の関係(地位)は必要でない(セクハラ禁止規定では必要とされてきたが、新法は、セクハラ禁止条項からも削除した)。

挙証責任制度については、差別禁止に関する新法の制度が、モラルハラスメント禁止の実効的な適用という観点から、修正されている(セクハラ禁止制度にも適用)。被害者の労働者は、ハラスメントの存在を推定させる要素を提出する。それに対して、被告当事者は、その行為がハラスメントを構成するものではないこと、その動機は一切の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立証する責任を負う。裁判官は、必要な調査審議を行った後、判定を行わなければならない。この挙証責任制度は、立証責任の転換ではなく、その調整であるとされていたが、憲法院での違憲審査の対象になった。憲法院は、被害者の主張の要件の厳格化、刑事罰には適用されないこと(無

罪推定原則)を条件に、合憲判断をした。

また、労働組合訴権については、企業内の代表的労働組合は、当事者の書面による合意を条件に、訴訟することができる。

被害者は、解雇その他の直接的・間接的な差別的取扱いから保護され、証言者や告発者も同様に保護される。モラルハラスメントに起因する労働契約の解消(解雇・退職)は無効であり、当事者は、損害賠償あるいは復職を選択できる。

モラルハラスメントの被害者であると判断する者は、調停手続きを求めることができる。調停員は、知事の作成した調停員名簿から選ばれ、企業外部の者が担当する。

制裁については、モラルハラスメントが、懲戒罰の対象となることが明示された。刑事罰として、刑法典において、「他人の権利あるいは尊厳を侵害し、その肉体的あるいは精神的健康を害し、あるいは職業生活に影響を及ぼすおそれのある労働条件の劣化を目的とするあるいはその効果を有する繰り返される行為により、他人をハラスメントする行為」が、1年の懲役および15000ユーロの罰金という刑罰を定められたが、同時に、労働法典においては、セクハラおよびモラルハラスメントが、雇用平等原則違反として、1年の拘禁刑および/あるいは3750ユーロの罰金の対象となることが明記された。したがって、刑法典と労働法典の両罪によって刑事訴追されうる。この点も、違憲訴訟の対象となったが、憲法院は合憲判断を下している。

使用者の予防義務として、モラルハラスメント行為を防止する義務と労働者の「肉体的および精神的健康」を保護する義務が明記され、衛生安全労働条件委員会が労働者の「肉体的および精神的健康」を保護する役割や従業員代表の権限(警告権)も明示されている。

新法が公布された直後に、リヨン市の体育施設の6名の公務員が、管理職によって「いじめ」の被害にあったとして、このモラルハラスメント禁止条項に基づいて、訴えている。市の内部調査では、その事実を否定したものの、「管理上の問題点」は認めており、司直の判断に委ねることになった。

デンマーク：雇用および育児休業へのアクセスに関連する男性と女性の

平等な待遇についての法律(2005年12月23日)

従来から存在していた雇用平等法(2002年)の改正法であるが、ハラスメントの定義を、ジェンダーハラスメント(gender-based harassment)とセクシャルハラスメントに分類している。ジェンダーハラスメントは、「人間の尊厳を攻撃する結果や目的を有する、ジェンダーに関連した歓迎されない行為」と定義されている。セクシャルハラスメントに包含されない行為で、ジェンダーに関連する「精神的ハラスメント」が、規制の対象となる。

法律の内容は、平等待遇を実現するための、行政当局の責務について詳細な規定を定めるが、同時に、労働組合員資格に関連して、平等待遇を確保する義務を明記している。

他方、「労働環境」政策の中に、「精神的ハラスメント」が位置づけられている。労働環境改善の国家プログラムである「労働環境行動計画2010」⁹⁾では、4つの優先課題として、2005年から2010年の労働環境分野の最も重視すべきテーマを、労働災害、精神的労働環境(精神衛生に影響を及ぼす心理的な面における労働環境)、騒音、筋骨格疾患とし、これらの問題解決に積極的に取り組むことを提言している。

このなかで、精神的労働環境については、職場の人間関係、家族に優しい職場(勤労生活と家族生活との関係性)、仕事に対する満足度など、心理的な観点からみた職場環境を意味するとしている。労働環境評議会は、精神的労働環境を改善する要素として、(i)労働条件等に対して個人的に影響力を行使(休暇、フレックスタイムなど)、(ii)仕事の目的や全体像が明瞭、(iii)同僚や上司の支援が期待できる、(iv)納得できる待遇(評価、賃金、昇格など)、(v)適度な仕事量や仕事の質などについての要求を挙げ、職場の心理的環境改善の指針とするよう呼びかけている。反対に精神的労働環境を悪化させる要素としては、仕事や業績に対する不当な要求、単純作業、いじめ、セクハラ、同僚や

9) 雇用担当大臣の諮問機関である労働環境審議会が作成、雇用担当大臣に提出。現行の行動計画「クリーンな労働環境2005」に代わり策定・実施される行動計画の基盤をなすもので、政府および労使双方が2006年から2010年にかけて最優先すべき課題が提示されている(JIL 海外労働情報、2005年12月)。

上司からのサポートが期待できない、シフト作業、不適切な報酬、不十分な情報提供、解雇への不安、自己開発の可能性の不在などが挙げられている。

ニュージーランド：雇用における健康および安全法（1992年）

労働環境法（1990年）が、1994年6月29日法により修正され、性的な脅迫、攻撃および暴力について規制している。他方、雇用における健康および安全法（1992年）によって、「使用者は、従業員が、仕事に、害を及ぼされないことを保障するための実際的な措置を講じる義務がある。これには、従業員が他の従業員に害を及ぼさないことを保障することを含む。」とし、「職場でのいじめ行為（Working bullying）」として規制している。

いじめ行為（bullying）については、特別な定義はないとし、職場における不愉快な行為や経験がすべて、いじめ行為に分類されるものではないとしているが、極端な場合には、継続的なあるいは繰り返される、長期化しかつ意図的な行為であるとしている。

従業員は、職場における自分自身の安全と健康を確保し、他人に害が及ぼさない義務を有するが、これは、雇用関係の一部を構成する付随的義務であるとされる。被害を受けた場合には、使用者への通告を義務づけられている。

使用者は、明確で、正確な反いじめ政策と手続きを策定し、教育・啓発、専門家への依頼の方法によって、制度を確立することを通じ、健康な職場政策を展開することが奨励される。使用者の義務としては、相談員の指名、事例報告の奨励、苦情すべての調査、迅速な対応、教育訓練の実施が挙げられている。

労働者あるいは使用者が、企業内では、この問題が解決できないと判断する場合には、労働局（行政機関）による調停を要請することができる。調停では、当事者が争われている事実が、いじめ行為なのかどうか、あるいは背後に別の問題が伏在していないかどうかを確認するよう援助する。いじめ行為が深刻な状況にある場合には、雇用における健康および安全法に基づいて、労働局が、職場の安全を確保するために介入することができる。

他方、「ハラスメント・フリー（harassment free）」という概念を援用し、「使用者は、（妊産婦労働者を含む）すべての被用者に対して、安全で、ハラスメ

ント・フリーな職場を提供する義務がある。」と世論喚起している¹⁰⁾。

EU レベルでの取り組みの軌跡

ここまで紹介した事例は、ニュージーランドを除いて、EU 諸国に集中しているが、これは偶然の結果ではなく、「精神的ハラスメント」に関する EU レベルでの取り組みの反映である。特に、「労働安全衛生の改善を促進するための施策の導入に関する理事会指令(1989年)以降、「ヨーロッパ社会憲章(1996年)、「雇用労働に関する平等取扱いの一般的枠組みを定める EU 指令(2000年)、「職場におけるいじめ(moral harassment あるいは bullying)に関する決議」(欧州議会、2001年9月)などが特筆される¹¹⁾。

二 定義と位置づけ

如上の諸外国における事例も含めて、本稿が対象とする、「精神的ハラスメント」を表現するために、暴力(行為)、モラルハラスメント、メンタルハラスメント、モッピング(mobbing)、ブライイング(bullying)、ヴィクティミゼーション(victimisation)などの用語が用いられている。これは、「精神的ハラスメント」の概念が定着していないことの反映でもあるが、その法的規制の困難さの裏返しでもある。ニュージーランドの事例のように、被害者である労働者による使用者への被害事実の通報義務を定める反面、その特別な定義を不要としている。これは、被害者による被害意識(感情)を一つの定義要素とするものであるが、その立証責任の配分によっては、被害者側に過重な証明責任を課すことになることから、フランスやベルギーの事例のように、挙証責任を転換し、加害者側や使用者側に反証責任を課す明確な規定が必要となる¹²⁾。

10) Human Rights Commission, Employers' guidelines for the Prevention of pregnancy discrimination, p. 25.

11) 詳しくは、濱口前掲論文、「職場におけるいじめ 欧州安全衛生機構ファクトシート: FACTS23(国際安全衛生センター(<http://www.jicoosh.gr.jp>)訳)」参照。

12) 一般には、精神的ハラスメント、モッピングあるいはブライイングの表現が用いられる事例が多いが、その区別に関しては、「モラルハラスメント」の概念を人口に膾炙することで、重要な役割を果たしたマリー・フランス・イリゴイエンヌ(「モラル・ハラスメントが人も会社もだめにする(2003)」「モラル・ハラスメント:人を傷つけずにはいられない」)

他方、ILOの提唱する「職場における暴力行為」禁止キャンペーンにおける「暴力行為」は、以下のように極めて多様な行動類型を対象としている。¹³⁾

さまざまな暴力行為 (©ILO, 1998)

- ・殺人 ・レイプ ・強盗 ・傷害 ・殴打 ・身体的な攻撃 ・蹴る ・嘔む
- ・げんこつで殴る ・唾をはきかける ・引っ掻く ・締め上げる ・つねる
- ・ストーカー行為 ・ハラスメント (性的および人種的な嫌がらせを含む)
- ・いじめ ・集団暴行 ・虐待 ・威嚇 ・脅迫 ・村八分
- ・不快なメッセージを残す ・攻撃的な態度 ・無礼な身振り
- ・仕事で使う道具や設備の妨害 ・敵対行動 ・罵る ・怒鳴る ・中傷
- ・あてこすり ・無視

ここでは、一般に「精神的ハラスメント」として想定されている行動類型が、暴力行為として列挙されているが、法的な概念として、暴力行為が、各種の「精神的ハラスメント」の上位概念に位置するかどうか、むしろ、刑事罰を想定すると、「暴力行為」という定義によって、全体の行動類型を包含できるか疑問の余地はあろう。

このような様々な定義においては、加害行為(ハラスメント行為)と、その結果、被害者が直接的あるいは間接的に蒙る被害(ハラスメント被害)事実とが混在している。これを、「精神的ハラスメント」成立の2要件と捉えたり、因果関係とみなすべきではなく、いずれが一方の事象の存在をもって、「精神的ハラスメント」の成立を認めるべきである。したがって、加害行為が存在す

13) (1999) 高野優訳, 紀伊国屋書店)は、以下の定義を行っている(前者115頁)。

精神的ハラスメント「行動, 言語, 行為, 身振り, 文書による, 人の人格や尊厳, または精神的・肉体的完全性を侵害して, その者の雇用を脅かし, また労働環境を悪化させる, あらゆる濫用的活動」(石井保雄「フランスにおける精神的ハラスメントの法理」(季労第208号)115頁による訳)

モッピング(モピング)「集团的いやがらせ, または組織と結びついた暴力で, 肉体的暴力をも含む場合もある」

ブライニング「モピングより意味が広い。嘲笑や仲間はずれ以外に, モピング以上に性的ないやがらせや肉体的暴力が含まれる」

13) V., Duncan Chappell and Vittorio Di Martino, Violence at work, ILO 2000. 国際労働安全センターによる紹介がある(http://www.jicosh.gr.jp/Japanese/kikan/ilo/topics/APNews02_1_Violence2.html.)

る場合には、具体的被害(実害)自体は存在しなくてもよく、その厳格な立証責任は必要ではないのであり、他方、具体的被害(実害)が存在する場合には、加害行為の存在が推定されるべきである。さらに、ハラスメント行為を個別的に分析することによって、その全体像を正確に捉え難くし、そのことによって、その重要性や加害性を過小評価することを避けなければならない。むしろ、立証責任と結びつけることによって、一般的定義(積極的要件)は不要とし、ハラスメント行為の存在やその結果・損害を否定することができない場合には、成立を認めることできるという定義(消極的要件)も可能である。

また、一部の国の事例のように、「ハラスメント」と定義することも可能である。そこでは、各種ハラスメント行為の単なる総称ではなく、「ハラスメント」という固有の概念となっている。すなわち、ハラスメントを上位(一般)概念として措定し、セクシャルハラスメント、精神的ハラスメントや暴力行為をその下位(部分)概念として位置づけるのである。この場合、セクシャルハラスメントが先行して立法的規制の対象となっている時には、セクシャルハラスメントと他のハラスメント行為との関係が問題となる。特に、セクシャルハラスメント規制におけるその固有の理念における独自性がハラスメント規制一般の中に解消される側面も否定しがたい。そのため、「セクシャルハラスメント」を包括せず、別個の類型であることを明確にするためには、独自の「精神的ハラスメント」の概念と定義が最も適切であろう。

このように、「精神的ハラスメント」の定義の曖昧さと多義性は、その位置づけや理念の問題と関連している。「精神的ハラスメント」の法律上の位置づけやその規制の理念について、各国の事例について引用したところを再整理して、析出してみる。

- (i) 労働環境・労働安全衛生
- (ii) 職場ストレス・メンタルヘルス¹⁴⁾

14) アメリカでは、職場ストレスの主たる要因の一つとして、職場暴力の問題を取りあげられている(JIL 海外労働情報、2005年12月)。オーストラリアでは、職場でのいじめを原因とする職場でのストレスを労災として認定する議論がなされている(JIL 海外労働情報、2003年7月)。また、「Business Labor Trend」2005年12月号は、「職場のメンタルヘルス」の

- (iii) ハラスメント・モッピング・ブライニング
- (iv) モラルハラスメント・精神的ハラスメント・メンタルハラスメント
- (v) 職場内暴力・暴力行為
- (vi) セクシャルハラスメント・性差別
- (vii) 平等原則・非差別原則
- (viii) 人格権・人間の尊厳¹⁵⁾
- (ix) リスク管理¹⁶⁾
- (x) 嫌がらせ¹⁷⁾

こうした諸外国における状況と動向を踏まえ、「精神的ハラスメント」の定義と位置づけ・理念をどのように敷衍するかが問われる。「精神的ハラスメント」の用語自体が不明確で、未成熟であるとして、既存の概念や制度の中で位置づけるほうが理解しやすいという主張もある。しかし、日本では、ここに引用した理念やその法的な定義は、(iii)ハラスメント・モッピング・ブライニングと(iv)モラルハラスメント・精神的ハラスメント・メンタルハラスメントを除いたものは、既成の法体系の中ですでに確立した概念となっており、そこに、「精神的ハラスメント」が想定する問題を当てはめるのは、困難でもある。例えば、「(職場内) 暴力・暴力行為」という概念は、暴力や暴行という既成の概念に拘束されいるとともに、刑事法における構成要件の厳格性といった要請もあり、この概念が、「精神的ハラスメント」を包含することは難しいと言わざるをえない。その意味で、本稿では、「精神的ハラスメント」という新しい用

、中に、いじめやモラルハラスメントを位置づけている。

15) ドイツにおける、人格権にもとづく「労働者の人格を保護する使用者の配慮義務」による職場いじめ問題の対応については、根本到「「職場におけるいじめ」と労働法 ドイツにおける動向を中心として」(労働法律旬報第1530号13頁) 参照。

16) ベルギー「労働における暴力、モラルハラスメントおよびセクシャルハラスメントに対する保護に関する政令」第3条(「使用者は、リスク管理の動態的な制度の枠組みにおいて、リスク分析の結果に基づいて、法律第32条の4を適用して講じられるべき防止措置を決定する。」。ILOは「職場暴力のリスクアセスメント」を提唱している。

17) イギリスの「嫌がらせ規制法(Protection from Harassment Act (1997年) は、嫌がらせ罪(harassment) という犯罪と、嫌がらせ(harassment) という不法行為類型を創設した。同法は、コミュニティーの安全を図り反社会的行動を規制するために制定されたものであり、同法が禁止するハラスメントは、職場におけるものに限定されない。同法においては、セクシャルハラスメントは、ハラスメントに含まれている(山崎文夫「セクシャル・ハラスメントの法理」(労働法令, 2004) 149-150, 394頁参照)。

語によって、対象とされる事象を表現することになっている。他方、「精神的ハラスメント」の訴えや被害を、定義の問題によって、軽視したり、否認したりすることのないように、問題解決の資質と能力を備えた相談体制や専門家の配置が必要である。そのためには、この定義と位置づけの問題は、「精神的ハラスメント」規制の立法型式や救済方法とも関わるもので、三でそれについて検討しておく。

三 規制型式

まず、「精神的ハラスメント」の実行者や監督責任者への刑罰を定める刑事立法による規制方法が、イギリスやフランスで行われている。刑事立法によって、刑罰による事後的制裁を明確にすることで、その防止的効果も期待するのであるが、同時に、これらの刑事立法制度においては、損害賠償請求訴権や附帯私訴が認められているので、民事面での救済も可能としている。その点、法制度が異なる刑事立法では、救済方法において、民事面での救済方法を別個に確立する必要がある。

多くの国では、男女平等・雇用平等法制あるいは労働安全衛生立法の中で、「精神的ハラスメント」を位置づけている。男女平等・雇用平等法制については、「セクシャルハラスメント」規制が先行している場合が多く、「セクシャルハラスメント」を概念的に拡張する形で、「精神的ハラスメント」が対象とされている。そこでは、両者の区別が曖昧で明確ではない場合もあるが、「セクシャルハラスメント」とは別個の概念として、「精神的ハラスメント」の概念が定立されるべきである。他方、「セクシャルハラスメント」を、女性の権利保障あるいは男女平等の視点からではなく、性差別禁止あるいは人格権の視点から、位置づけることも可能であり、そのような場合には、ハラスメント概念の中に、「セクシャルハラスメント」と「精神的ハラスメント」が別個のものとして包含される。下位概念としての「セクシャルハラスメント」は独自に存在するものの、「精神的ハラスメント」概念は、ハラスメントの中に包摂され、独自の概念として定立されることを必ずしも必要としない。いずれにせよ、日

本の男女雇用機会均等法における「セクシャルハラスメント」禁止規定から、「精神的ハラスメント」禁止を解釈論として導き出すことは難しいという意味で、この規定を、真の「セクシャルハラスメント」禁止原則を確立し得ていないと評価されることも可能である。

労働安全衛生立法において、「精神的ハラスメント」を位置づけることは、「メンタルハラスメント」といった概念の把握の仕方から窺われるように、メンタルヘルス重視の傾向の中で、有力な考え方ともなっている。「精神的ハラスメント」による被害を労災認定することの面からも、統合的な捉え方であろう。問題は、業務性の範囲が限定的にならないか、また、労働契約当事者以外の加害者への規制が十分であるかといった点で、検討の余地があろう。

特別の立法規定を根拠にする場合以外には、使用者の労働契約上の義務としての安全配慮義務、より具体的なものとして、雇用環境配慮義務あるいは職場環境整備義務、さらには職場での「精神的ハラスメント」防止義務が想定される。川崎市水道局事件では、職場での上司らによるいじめに起因する自殺を、使用者(市)の安全配慮義務違反として、国賠法に基づく損害賠償責任が認められている。¹⁸⁾「精神的ハラスメント」の法的責任を雇用環境配慮義務あるいは職場環境整備義務を前提として構成することには、立証方法(責任の配分)と違法性評価の困難性が指摘されているが、¹⁹⁾その点を踏まえて、使用者の損害賠償責任を認定する上で、重要な法理である。しかし、この安全配慮義務違反、雇用環境配慮義務違反あるいは雇用環境整備義務違反は、労働契約の付随義務と捉えるかぎり、労働契約当事者間の責任の所在を導き出すにすぎないという限界性を有する。すなわち、労働契約の遂行あるいは展開外での「精神的ハラスメント」、例えば、「精神的ハラスメント」実行者が第三者である場合、その行為者の責任追及のためには、不法行為法理に頼らざるをえないであろう。ま

18) 横浜地川崎支判2002年6月27日労判第833号63頁。他方、東京女子医大事件(東京地判2003年7月15日労判第865号57頁)では、使用者の「職場環境整備義務違反」が争点となったが、判決は、不法行為の成立を認めた。

19) 影山博英「職場におけるモラル・ハラスメントの法理」への試論(民主法律第265号107頁)

た、労働契約上の義務構成によって、損害賠償責任という事後的な救済方法だけでなく、予防（防止）義務や制度整備責任の内容をどの程度まで具体的に確定しうるのが、疑問の余地がある。

その意味で、「精神的ハラスメント」の対象とその救済のあり方を含めて、規制型式を検討する必要があるが、定義、効果的な救済方法や専門家の役割を確定し、明確化するためにも、特別立法として、規制する必要がある。

四 対象

一般に、「職場における(いじめ行為)」の表現も見られる。英訳では、「workplace」が「職場」に対応する。この表現は、狭義では、就業時間内の労務遂行の場所での（労働現場での勤務中の）「精神的ハラスメント」を対象とする。そこでは、「業務上」といった因果関係が介在することにもなる。他方、「仕事中（at work）」や「雇用関係での（in employment）」との表現も見られる。その含意とするところは、労働契約や労務遂行を基準とすることなく、「精神的ハラスメント」を広い範囲で対象とすることにある。それは、「精神的ハラスメント」の加害者が、従業員である場合と第三者である場合も含み、また、仕事以外の関係による被害も対象とすることを可能とする。そのような観点では、本稿では、「労働関係における「精神的ハラスメント」という位置づけをしている。そこでは、労働者概念、使用者責任や業務関連性に関する「事業の執行」（民法第715条）や「業務上」（労基法第75条）といった既成の制度と概念の見直しを必要とするであろう。

この点で、ベルギー法（政令）では、「精神的ハラスメント」規制の適用対象に含まれる「労働の場における他のもの」の定義として、「労働の遂行の際に労働者と接触するすべてのもの、とくに顧客、取引先業者、業務供給者、学生および支払受領者」と明記していることが参考になろう。

五 規制手段と救済方法

「精神的ハラスメント」に対する規制・救済・制裁として、各国の事例を踏

まえて、分類してみる。

手段・方法からは、民事的救済・抑止の制度としては、「精神的ハラスメント」の予防・防止・禁止の義務，告発保護制度，救済（解決）制度が挙げられる。刑事的救済・抑止では，一般法あるいは特別法による刑罰規定がある。また，行政的救済では，行政機関の役割（相談窓口，専門家の配置，調停機能），労災認定などがある。

これを，当事者の面から見ると，使用者に対しては，予防義務・防止義務・差止（中止）義務・被害者救済義務・被害回復義務，調査（調査実施）義務，問題解決義務，損害賠償責任，制度（事前的防止・事後的救済）整備義務・告発制度設置義務，懲戒制度と制裁制度の整備がある。

被害労働者の側では，訴える権利（停止請求・調査請求・損害賠償請求），不利益的取扱いの禁止，治療・ケアの保障がある。被害の通告義務を課すことは議論の対象となろう。

これらの防止措置や救済措置においては，企業内における制度の創設と企業外の制度の活用，公的な制度の利用が想定される。

加害者については，啓発（一般的・個別的）・警告・行為中止・隔離・更正の対象となる。さらに，懲戒罰・制裁・損害賠償責任の可能性と，刑罰の適用が想定される。

同僚労働者に対しては，防止義務・制止義務・通告義務をどの程度まで具体化するか，その反面として，義務違反の要件や効果が問題となる。

労働組合については，公的な立場から，相談窓口として認定する事例もある。また，訴権については，集団訴権や代理訴権の可能性が検討されなければならない。労働組合以外の団体が，被害防止・救済に果たす役割も重要である。

行政機関の役割では，労災制度において，業務上災害としての認定，失業保険制度における²⁰⁾評価がある。

20) カナダでの失業保険制度での救済制度では、「自発的な離職」の形式をとっていても，真の理由が「セクシャルハラスメントその他のハラスメント」である場合には，強制された離職として扱い，失業保険手当の付与，そのために，担当者による調査について，詳しく定める。

労働医学，労働心理学，メンタルヘルス等の専門家の役割と位置づけも明確にされる必要がある。