

職場のいじめ・嫌がらせ防止法の立法提言（第1次試案）

2018年3月6日

日本労働弁護団
会長 徳住 堅治

はじめに

職場のいじめ・嫌がらせについては、2012年1月に厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」で報告書が取りまとめられたものの、何らの立法もないまま現在に至っている。

しかし、この間も、職場のいじめ・嫌がらせの問題は深刻さを増し、顧客等の第三者からのハラスメントから労働者を保護する必要性も生じている。

このような状況をふまえて、日本労働弁護団は、職場のいじめ・嫌がらせについて、以下のとおり新たな立法を行うよう提言する。第1次試案として、我が国における職場のいじめ・嫌がらせに関する立法議論のたたき台となれば幸いである。

第1 職場のいじめ・嫌がらせを防止する法律の必要性

1 増加する職場のいじめ・嫌がらせ相談

都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は年々増加しており、2012年度以降は相談内容の中でトップとなり、引き続き増加傾向にある¹。また、精神障害の労災補償状況においても、「ひどい嫌がらせ・いじめ、又は暴行を受けた」「上司とのトラブルがあった」などの職場のいじめ・嫌がらせを理由とする労災認定件数は増加しており、職場のいじめ・嫌がらせが原因で精神障害を発症するという深刻な事態が生じている。

この傾向は、日本労働弁護団が設置している常設ホットラインに寄せられる相談内容でも同様であり、「いじめ・嫌がらせ・差別」に関する相談は近年増加しており、2012年以降は「その他」相談に次いで多い件数となっている。

厚生労働省が2016年に行った「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」では、企業が設置した従業員向けの相談窓口で相談が多いテーマも、パワーハラスメントが32.4%と最も多く、過去3年間に1件以上のパワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業が3社に1社を超えるなど、企業においても職場のいじめ・嫌がらせが大きな問題となっていることを示している。

2 裁判の状況

職場のいじめ、嫌がらせについて加害者に不法行為、企業に使用者責任を負わせるとともに、企業に対しては「職場環境配慮義務」としていじめ防止義務があると判示する裁判例が増加している。例えば、川崎市水道局（いじめ自殺）事件・東京高裁判決²は、

¹ 厚生労働省 「平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

² 東京高判平15.3.25（労判849号87頁）

「職務行為それ自体についてのみならず、これと関連して、ほかの職員からもたらされる生命、身体等に対する危険についても、市は、具体的状況下で、加害行為を防止するとともに、生命、身体等への危険から被害職員の安全を確保して被害発生を防止し、職場における自己を防止すべき注意義務がある」とした。誠昇会北本共済病院事件・さいたま地裁判決³は、「職場の上司及び同僚からのいじめ行為を防止して、被害者の生命及び身体を危険から保護する安全配慮義務」があるとしている。

また、近年は、ハラスメントの相談窓口責任者や人員配置の立案担当者、代表者などが適切ないじめ防止措置やハラスメントの訴えがあった際の適切な調査、人事管理上の適切な措置をとっていなかったと指摘する裁判例⁴も増えている。

すなわち、判例上は、使用者に課せられた雇用契約上又は労働関係上の義務として、職場のいじめ・嫌がらせの予防、対策、調査、適切な事後措置等を行わなければならないことが確立している。

3 職場いじめの予防・解決に向けた具体的な立法の必要性

(1) 予防的取り組みの必要性

上記のとおり、判例上は、使用者に対して職場のいじめ・嫌がらせを防止する義務等が雇用契約上の義務とされて示されているものの、現行の裁判手続は既存の法律である民法の枠内で解決を図っているにすぎないうえ、あくまで事後的救済である。司法に顕在化する事案は氷山の一角であり、多くの被害者は泣き寝入りしている状況である。上記厚労省の「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」においても、パワーハラスメントを受けたと感じた労働者のうち4割が「何もしなかった」と回答しており、職場のいじめ・嫌がらせに対して適切な解決がなされていない実態が明らかとなっている。

一方、同厚労省調査において、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%と半数にすぎず、企業における職場のいじめ・嫌がらせの予防・解決の取組は十分になされていないのが現状である。

(2) 組織的な原因解消の必要性

職場いじめは、個人的な問題によるものではなく、企業の職場環境や職場組織の問題が顕在化したものであり、その予防・解決のためには、その原因の解消が不可欠である。

そのため、使用者に対して、その原因を追究し解決させる取り組みを義務付ける必要がある。

(3) よって、増加する職場のいじめ・嫌がらせの予防・解決のためには、現状の司法手続による解決では足りず、立法により、職場のいじめ・嫌がらせが許されない行為であることを社会的に周知するとともに、使用者に対して職場のいじめ・嫌がらせの予防・解決のための措置義務を課す必要がある。

³ さいたま地判平 16.9.24 (労判 883 号 38 頁)

⁴ 例えば、社会福祉法人備前市社会福祉事業団事件 (岡山地判平 26.4.23・労判ジャーナル 28 号)、さいたま市 (環境局職員) 事件 (東京高判平 29.10.26) など。

第2 あるべき職場のいじめ・嫌がらせ防止法制について

1 独立の立法の必要性

現行法においては、セクシュアル・ハラスメントとマタニティ・ハラスメントに関して、性別を理由とする差別禁止、妊娠・出産を理由とする不利益取扱い禁止、職場における性的な言動、妊娠、出産に関する言動に起因する問題に関する事業主の雇用管理上の措置義務を定める条文が、それぞれ男女雇用機会均等法に置かれており、パワーハラスメントに関して、事業主の雇用管理上の措置義務を労働安全衛生法など既存の法律の条項に追加すべきとの考えもありうる。

しかし、職場のいじめ・嫌がらせが許されない行為であることを社会的に明確に周知し、労働者が職場のいじめ・嫌がらせを受けることなく就業することが権利であることを明らかにするために、独立の「職場のいじめ・嫌がらせを防止する法律」を立法すべきである。

また、「職場のいじめ・嫌がらせ」とは、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワーハラスメントといったカテゴリーに明確に分類しうるものではなく、例えばLGBTを理由とするハラスメントや顧客からのハラスメントなど、態様な事案を含むものであり、それら全体を防止し、規制することが必要である。

実態としても、上記の各種ハラスメントは、明確な区分が難しく、複合的な事案として発生することが多く、その予防対策や相談窓口の設置など、事業主が行うべき措置の内容も別個ではなく総合的に行うことが求められる。

さらには、監督行政も法律ごとに別個の縦割りとなることも、効果的な監督、指導・助言の観点から妥当ではない。

よって、日本労働弁護団としては、パワーハラスメントやセクシュアル・ハラスメント、その他の職場いじめを包括した「職場のいじめ・嫌がらせ」を禁ずる独立の「職場のいじめ・嫌がらせを防止する法律」を立法すべきであると考えます。

2 定義

(1) 「職場のいじめ・嫌がらせ」という定義を用いるべきである

日本では、「パワーハラスメント」という用語が社会的に知られるようになってきたところではあるが、国際的には、職場のいじめ・嫌がらせや職場のハラスメントを示す用語としては、「ワーク・ブリング」あるいは「ワーク・ハラスメント」が一般的であると言われる。

また、パワーハラスメントという用語は、上記のとおり顧客や患者等の第三者からの「外部的暴力・いじめ」は対象としていないこと、職場内における「優位性」という個人の問題に還元してしまい、「職場におけるいじめ」が構造的問題であり、企業風土や組織的問題であるという視点が欠如しがちであることなどから、問題の対象領域を不当に狭めてしまうとの指摘もある⁵。

よって、日本労働弁護団としては、「パワーハラスメント」という概念を法定義とすべ

⁵ 大和田敢太「職場のいじめと法規制」日本評論社 2014年

きではなく、パワーハラスメントやセクシュアル・ハラスメント、第三者からのハラスメント、その他の職場のいじめ・嫌がらせを包摂する上位概念として「職場のいじめ・嫌がらせ」を定義として、その規制を立法化すべきであるとする。

そして、「職場のいじめ・嫌がらせ」とは、「業務に従事する労働者に対し、当該業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義すべきである。

(2) 保護されるのは職場で働くすべての労働者とすべきである

職場のいじめ・嫌がらせから保護されるべき労働者には、例えば派遣労働者、下請労働者など、雇用、就業形態に関係なく職場で働くすべての労働者が含まれるとすべきである。

(3) 職場のいじめ・嫌がらせの行為者には第三者も含めるべきである

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告（以下「円卓会議」という）においては、職場のパワーハラスメントを、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義し、原則として職場内における何らかの優位性を背景に行われるハラスメントに限定していた。

しかし、サービス業や交通労働における顧客からの嫌がらせ、医療現場における患者からの嫌がらせ、グループ企業における他の事業会社の労働者からの嫌がらせ等の「第三者からのいじめ・嫌がらせ」も職場における深刻な問題であることが、それぞれの現場等より報告されており⁶、これらの対策が求められている。

また、海外における職場のいじめ・嫌がらせの規制法においては、これらの第三者からのいじめ・嫌がらせについても規制の対象とすることが一般的である。

よって、新たな法規制における「職場のいじめ・嫌がらせ」の行為者には、事業主、上司、同僚はもちろん、取引先、顧客、患者などの第三者も含むべきである。

3 行為類型

行為類型としては、円卓会議による行為類型を基礎としつつ、セクシュアル・ハラスメントやその他のハラスメントも広く含む類型を設け、法律に明記すべきである。

- ① 暴行、威圧的態度等による身体的な攻撃
- ② 暴言、脅迫、人格・名誉を棄損する発言等の精神的な攻撃
- ③ 無視、切り離し目的の情報不提供等の人間関係からの切り離し
- ④ 事実上遂行不可能な要求、違法な要求などの過大な要求
- ⑤ 仕事を与えないこと、能力・経験に比して程度の低い仕事を命じる等の過小な要求
- ⑥ 私的なことに関わる不適切な発言、私的なことへの介入・管理等の個の侵害
- ⑦ セクシュアル・ハラスメント
- ⑧ その他職場のいじめ・嫌がらせに該当する行為

⁶ 例えば、UAゼンセン流通部門による「悪質クレーム対策（迷惑行為）アンケート調査結果」（2017年10月）など。

4 具体的な立法の枠組みについて

「職場のいじめ・嫌がらせ防止法」あるいは「ハラスメント防止法」を独立の法律として立法し、そこに以下の条文を置くべきである。なお、職場のいじめ・嫌がらせが禁止行為であることを社会的に明確に周知し、労働者が職場のいじめ・嫌がらせを受けることなく就業することが権利であることを明らかにするためには、事業主に対して措置義務を課すだけでは足りず、労働者の権利規定および関係する者の行為禁止規定を設けるべきである。

職場のいじめ・嫌がらせを防止する法律

1 (定義)

この法律で、「職場のいじめ・嫌がらせ」とは、「業務の適正な範囲を超えて、当該業務に従事する労働者に対し、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」を言う。

2 (権利規定)

すべての労働者は、職場のいじめ・嫌がらせのない労働環境で働く権利を有する。

3 (行為禁止規定)

事業主、労働者および労働の遂行の際に労働者と接触する者は、職場のいじめ・嫌がらせにあたる以下の行為を行ってはならない。

- ① 暴行、威圧的態度等の言動（身体的な攻撃）
- ② 暴言、脅迫、人格・名誉を棄損する言動（精神的な攻撃）
- ③ 無視、切り離し目的の情報不提供等の言動（人間関係からの切り離し）
- ④ 事実上遂行不可能な要求、違法な要求などの言動（過大な要求）
- ⑤ 仕事を与えないこと、能力・経験に比して程度の低い仕事を命じる等の言動（過小な要求）
- ⑥ 私的なことへの介入・管理等の言動（個の侵害）
- ⑦ セクシュアル・ハラスメント
- ⑧ その他職場のいじめ・嫌がらせに該当する行為

4 (措置義務規定)

事業主は、職場のいじめ・嫌がらせにより、その雇用する労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は労働者の就業環境が害されることのないよう、職場のいじめ・嫌がらせを予防し、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。