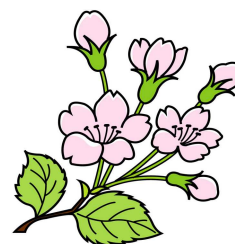


「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」

ニュースレター Vol.10

2012年4月号



編集・発行：職場のモラル・ハラスメントをなくす会
連絡先：〒532-0013 大阪市淀川区木川西2丁目19-17
Tel & Fax: (06)4981-3076 e-mail: info@morahara.org
URL: <http://www.morahara.org>

うらかな春の訪れとなりました。みなさま、いかがお過ごしでしょうか。
昨年は大変な1年でしたが、被災された方々の1日も早い復興をお祈りしております。
ニュースレター 10をお届けいたします。発行が大変遅くなり、申し訳ございません。
今号では、EUの職場におけるいじめ・モラルハラスメント規制の法制度について詳しく
ご紹介します。
なくす会では、今年6月にデンマークのコペンハーゲンで開催される「職場のいじめ・
ハラスメント国際学会」に参加し、ポスタープレゼンテーションをする予定です。
個別の電話相談や情報発信に加え、日本における職場のモラルハラスメント規制法の
立法化実現に向けて、これからも努力をまいります。
今後とも、よろしくお願いいたします。

目次

1. 講演録 職場のいじめ・モラルハラスメント規制の国際的動向
滋賀大学 大和田 敢太さん 2
2. 本の紹介
『メンタルヘルスの労働相談』 メンタルヘルス・ケア研究会(著)
小林由香子 22
3. お知らせ 23
 - ・電話相談日の変更
 - ・職場のいじめ・ハラスメント国際学会 など

講演録

職場のいじめ・モラルハラスメント規制の 国際的動向

滋賀大学
経済学部教授

大和田 敢太さん

昨年12月17日に、いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター・全国労働者安全衛生センター連絡会議と共同で、講演会を開催しました。

講演では、労働法の専門家 大和田敢太先生に、国際的な視点からEUでのモラルハラスメント規制の法制度や取組み、日本における問題点などを中心に、詳しくお話していただきました。

他国と較べても、モラルハラスメント被害の救済制度や法律の整備が非常に遅れている日本で、これからどのような取組みをしていくべきなのか、具体的な課題も示されています。

もともと私はフランスやオランダの労働法を研究しておりまして、その関係で、今回テーマにする「EUの職場におけるいじめ規制の法制度」の調査をしています。今日は主にそのことについてお話したいと思います。



はじめに

今から1ヶ月前の10月終わりから11月はじめに、ベルギーとフランスに調査に行ってきました。今日はいろいろな分野の関係の方が来られていると思いますが、その時に経験してきたエピソードを最初にご紹介したいと思います。日本には伝わっていない交通機関の労働問題なので、興味がある方もおられるかもしれません。

11月上旬、ちょうどフランス・パリにいた時に、突然ストライキが起きました。ストライキそのものはヨーロッパでは珍しくないのですが、交通関係のストライキが2つ、パリの周辺で起きました。1つはフランスの国鉄のストライキで、民営化の問題に関わるものでした。最近フランスでは交通機関におけるストライキの問題が議論になっており、「無料スト」論という新しい議論も起きているのですが、今日は取り上げません。

もう1つは、パリの市内から郊外へ向かうB線という路線の電車が、ストライキのため突然止まりました。当初の駅の案内では、補修工事をしているということでした。ところが、だんだん様子がわかってきたことには、こういう事情だったのです。電車の車両の中から、アスベストが出てきたという問題で、以前から労働組合が、乗客にもアスベスト被害が及ぶということで問題にしてきたのですが、当局側が積極的に対応しないのです。フランスの労働安全衛生に関する法律では、「差し迫った労働災害の危機に直面した時には、職場から退避する権利」、すなわち目の前に災害が降りかかってきた、身に迫って来た時には、仕事をストップして職場から退避する権利が認められています。労働組合・労働者側は、当局側がアスベストの工事の対応を行わないので、この「労働安全衛生法に基づく職場退避権の行使」だということで、一斉に仕事をストップしたというのが、電車が止まった本当の原因だったのです。ちょうど通勤の路線なので、テレビでも原因には触れず交通が混乱しているということがニュースで流れました。その後新聞でアスベスト問題が公になりました。

私の専門の労働法の立場から非常に興味深かったのは、労働者の側は、労災が生じる可能性がある

ときの職場退避権だということで電車をストップさせたのに対し、当局や他の労働組合の一部は、これはストライキだと主張していることです。私も最初ストライキだと紹介しましたが、マスコミもストライキだと言っておりました。その後、これはストライキなのか、それとも労働安全衛生法にもとづく職場からの退避権なのか、という論争が起こりました。当事者の労働組合や労働者のほうは、アスベストが放置されていると健康に障害が出るので、職場から避難したのだと主張しました。ストライキではないことを強調しているのですが、2つの主張の差異としては、賃金カットの問題への影響があります。労災に対する退避権だと賃金カットの問題が出てこないのですが、ストライキの場合には、一定の賃金カットの対象になります。そういう背景があり、電車をストップさせたことを法的にどう扱うかということが話題になっていました。日本でもかつて、安全闘争とか遵法闘争として実施された労働者の運動が、争議行為なのかどうか争われるという問題もありましたが、フランスで今日的な課題として争われているエピソードとして紹介しておきたいと思います。

今日は、お手元にお配りしたA4の資料(注：講演で言及されている資料については、本文中に示しています)に基づいて、EUの職場におけるいじめ問題を中心にお話したいと思います。添付の一覧表等の資料を使いながらお話ししますが、資料の配列が、話の順序通りにならないところも出てきますので、私もチェックしながらお話したいと思います。

1 日本における職場のいじめ・モラルハラスメントの現状と問題点

最初に、国際的動向の中で、日本の問題・現状がどうなっているかについてコメントしたいと思います。ご存知の方もおられると思いますが、厚生労働省の中に(2011年)7月に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が設置され、そのもとに「ワーキング・グループ」がおかれまして。円卓

会議なので、正式の研究会や法案を作ることを前提とした組織ではなく、フリーディスカッションに近いような会議なのですが、一応公的な場に取り上げられたということは、非常に注目に値します。

ただ、厚生労働省の政策全体の中で言いますと、もう少し以前から職場のいじめ問題そのものは取り上げられています。一つは、日本社会において、年間およそ3万3千人の自殺される方がおられるという自殺問題との関係の中で、自殺対策プロジェクトが設けられて、その議論の中で「勤務問題」が扱われています。また、「精神障害等の労災補償状況」の年次統計でも、精神障害等による労災請求・支給件数の増加傾向とともに、そこでの自殺動向も明らかになっています。



「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」の報告書

こうした状況を背景に、「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」は、2010年9月7日の報告書で職場のいじめと自殺の関係を明記しています。報告書は、「自殺の危機経路は、被雇用者については、以下のように配置転換が危機経路の主な出発点となっているほか、昇進、職場のいじめなども挙げられている。配置転換 過労+職場の人間関係 うつ病 自殺、昇進 過労 仕事の失敗 職場の人間関係 自殺、職場のいじめ うつ病 自殺」と指摘しているのです。

ここで労働者が自殺に至る一つの経路として、いじめが、精神障害特にうつ病に至らしめ、そして自殺という経路が明記されました。自殺に至る3つめの経路としていじめ、精神的な負荷、そして自殺ということを明示したのです。これは自殺ということからのアプローチなのですが、非常に重要な指摘ではあります。

というのは、裁判の中でもいじめ問題や長時間労働が自殺の原因となっている事例がありますが、うつ病から自殺という事例が多々あり、昨今問題になってきているのは、使用者側の予見可能性の問題が

議論になってきている事案です。原因はいろいろあって、それに対して使用者が安全配慮義務なり職場環境について十分な対応をしてこなかったというところは認めても、自殺というところまでは予見できなかったというような判断で、労働者側の請求を認めない、という傾向もあります。予見可能性ということについて、十分な判断が裁判上出なかった事案もありますが、そういう意味では公式な、厚生労働省の中の検討会の文書の中で、いじめからうつ病、自殺ということが一つの経路として明確にされたということは、予見可能性の判断の中に入れておかなければならないということの一つの重要な根拠になるのではないかと思います。

精神障害に関わる労災認定の基準の改定

それから、もう一つのいじめ問題に関わる政策の動向として、この秋に発表された、精神障害に関わる労災認定の基準の改定を挙げることができます。従来は、職場の人間関係のストレス、人間関係のトラブルという一つの項目の中にセクハラといじめ問題を入れていました。新聞などではセクハラは労災認定基準の強度を上げたというニュースが報道されていましたが、従来いじめ問題もセクハラも同じ項目に入っていました。ところが今回の認定基準の見直しで、いじめ問題とセクハラを分離しました。またあとでも触れますが、ハラスメント、いじめとセクハラとの関係をどういうふうに考えるかということは、重要な問題をはらんでいます。分類の上ですけれども、従来一つの項目の中で扱っていたのを分けたということは、いじめ問題の定義を考える上で重要なポイントです。

メンタルヘルス

そのほかに、メンタルヘルスも厚生労働省の中で重要な政策課題とされています。メンタルヘルスにおいていじめ問題も取り上げられているのですが、これは基本的には、メンタルヘルス、心の病だとか

いろいろな表現で、今の政策動向は基本的には、労働者の「気づき」をいかにして促すかというのが重点的な政策の方向になっているようです。特に、最近の個人情報の保護という問題もありまして、なるべくそういう病気のことは、個人情報を保護する形で労働者が自らそれに気づいてそして申告をして医者等の診察にあたらせるということで、若干個別的対応のほうに流れてきているというのが問題ではないかと思います。労働組合だとか全体の集団的な枠組みから外れて、個別的な課題としてメンタルヘルスの問題、その中でいじめの問題なども関連して扱うというようなことになっています。

個別労働紛争

あと、個別労働紛争という労働政策の中の取組みがあるのですが、これは毎年6月に全国の労働局が受け付けた相談件数の分類の統計を出しています。この中では、いじめ問題がだいたい12~15%くらい毎年全国の相談件数に占めているということで統計的に集約をされています。

厚生労働省の対応の問題点

このように政策レベルでは、かなりいろいろな分野で厚生労働省の多くの局がいじめ問題を扱っているのですが、ある意味ではそれぞれの政策や対応において、全く連携がなされていないという印象があります。あとで労災の認定基準の検討会の議論と今回の円卓会議の議論を紹介しますが、縦割り行政の一つの弊害のようなことですね。いじめ問題がいろいろな部署で扱われているけれどもバラバラに扱われているということでの弊害を、今後克服していかななくてはならないのではないかと考えています。

同時に、関係者からこういう発言が出ていることが気になっています。厚生労働省そのものの関係者ではないのですが、厚生労働省に大きな影響を及ぼすシンクタンクの立場の人から、いじめ問題に関す

る日本の現状について、こういう発言が出ています。「日本ではまだ、問題意識がジャーナリスティックなレベルにとどまって労働法の観点から踏み込んだ研究がほとんどみられない」と。要するに今までの取り上げ方が非常にジャーナリスティックな観点で、今日の職場で発生している紛争の全体像をそれは示していないという指摘です。同じように実務者による若干の研究業績が蓄積されているとはいえ、この問題に対する関心がまだ非常に低いとか、いわんや労働法政策として真剣に取り上げている動きはまだ政労使いずれにも見られない、だからシンクタンクのほうがやるんだということで去年報告書が出ていました。たしかに研究者で取り組みが遅れている面がありますけれども、労働組合や、今日この会を主催された団体も、従来からこの問題を地道に取り上げているところです。

今引用しましたように、従来の民間の研究とか問題提起は、ジャーナリズムによる実態の告発またはエピソード的なことであって、全体像が示されないというような理由で、民間や立場の異なる人たちの問題提起を十分受け入れようとしない姿勢は、非常に問題です。やはり今、この問題を取り上げるにあたってもっと幅広い視点から取り上げていただきたいというのが、率直な感想です。

私が非常に感じていますのは、縦割り行政の問題にも関わりますけれども、円卓会議が今年の7月から開かれておりますが、議事録を読む限り、やはり議論が迷走しているというふうに思います。たとえば、円卓会議の中でこういう議論が出てきております。「職場のいじめの問題は、根底を見ると文化の問題だ。ヨーロッパではいじめ・嫌がらせは皆無ではないと思いますけれども日本で取り上げられているほど暗い感じはしませんでした。あちらはキリスト教という精神的なバックボーンがあり、人は生まれながらにして平等であるという考え方があるのではないかと。日本の場合は儒教精神があって、上下関係とか長幼の序というのがあります。ただ、日本はその儒教の精神が薄れつつあって、平等意識が目覚めていく、そのちょうど過程にあるから、こ

ういった問題は起こるべくして起こった」という議論が、議事録に堂々と残っています。



定義への提言

～「パワハラ」概念は使うべきではない

ある意味ではこれは、人選の問題もあるのですが、労災のほうでは、かなりしっかりした議論がなされているように思います。私自身は、この問題が日本で迷走している一つの理由は、パワハラ概念にあると思っています。パワハラ概念は、やはりもう、使うべきではないというふうに、今日ここで力説したいと思います。そのことは、労災の認定基準に関する専門検討会では、すでに指摘されています。国際的に見ても、和製英語でもわりと素性のいい英語だったらよいのですが、そうではありません。韓国や中国では日本の議論を見て参考にしていますから、こういう和製英語は使わないほうがいい。しっかりした、世界に通用する言葉・概念で議論しようというのが労災のほうの専門検討会の中で言われているところです。

円卓会議のほうは、定義が先か実態調査が先かで議論したり、議論が迷走しているなという印象があります。そういう意味では、縦割り行政の問題も含めて、いろいろな民間の知恵も含めて、今厚生労働省が行っている作業に反映して、実のあるものにしていていただきたい、というところが日本の現状です。

こういう定義に関する問題は、判例の中にも一部反映しています。今年の4月7日の札幌地裁の判決は、以下のように述べています。

「他人に不快感を及ぼす行為が「セクシュアル・ハラスメント」や「パワー・ハラスメント」に該当するから違法となると考える必要はない。それら概念は、職場等でのいかなる行為が許されざるものを啓蒙し、使用者や労働者にそのことを自覚させるために有用な概念ではあるが、必ずしも、民法上の不法行為（民事上の賠償責任を発生させる違法行為）の成否を画する概念として必要であるとか有用

であるとはいえない。」

「セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントという概念は、法的な概念ではない」ということで、そういう根拠から不法行為による損害賠償の請求を却下したのです。いじめの概念やハラスメントの概念が、法的にあいまいだということで、請求を却下したのですが、同じ議論が、かつてドイツでもなされたことがあります。ドイツでは、英語で訳せば「モビング」という言葉ですが、モビングは法概念ではなくて、使用者・上司や同僚に対する労働者の請求権の根拠となる概念ではないという議論が、かつてありました。しかし、今日紹介するEUのこの10年ほどの取組みの中で、ドイツでもモビングの概念が、法律上一つの保護される利益として、今日では承認されるに至っています。

日本での問題点を指摘してきましたが、日本的な特質性はありますけれども、かつてEUでも議論されたことでもありますので、EUにおける制度や考え方を学ぶ中で、日本のこの問題の法的な制度の確立に向けての参考になれば、というふうに思っております。

2 EU調査からみた「職場のいじめ・モラルハラスメント」問題の現状

では、レジュメに従って、EUのことについて今日は大きく2つのことを紹介したいと思います。資料では最初に立法のことが出ていますが、先に実態調査のほうを紹介して、EUレベルでいじめの実態というものがどのように分析され、EUレベルそして各国レベルでどういう制度としていじめ問題の規制を行っているかということをもまず紹介したいと思います。(資料1)

ここに1995年から順にずっと出ている数字がありますね。15というのは、そのときの加盟国の数で、15カ国のことをUE15と記しています。順に加盟国は増えていって、現在は27カ国ですけれど2005年には25カ国、2005年のUE15というのは、従来から加盟していた15カ国で、統計上のデータを比較するた

めに加盟国は25カ国あったのですが従来の15カ国のデータをここに示しています。他にNEMというのは、新規に加盟した国のデータです。大きくはUE15あるいは2005年のUE25の数字を見ていただければと思います。

EUレベルでは労働条件の実態調査ということで、全面的な労働条件の現状調査が1990年から始まっています。ここでは1995年、2000年、2005年のデータがあります。5年ごとの調査なので2010年にも調査が行われていますが、2010年のデータはまだ全体集約されておらず公表されていませんので、部分的にはあとから引用しますけれども、統計の上では2005年までのデータがここにあります。

関係する項目は、右側のページにQ(クエスション)29という質問にありますように、29項目めに「過去12ヶ月中に、あなたは個人的に、労働において、以下の対象となりましたか。」ということで、AからLまでの質問項目があります。(資料2)これは2005年の調査データです。後から述べますように、2000年から2005年にかけて質問項目が変更されたのですが、ここにあるような項目が今日のいじめ問題の分析の対象となります。

この質問項目を見ていただくとわかるように、「暴力」という言葉と「ハラスメント」という言葉があり、E・Fの項目は日本でいうセクシャル・ハラスメントです。G以下は、年齢差別、国籍差別その他差別事由です。広くいじめだとか、ハラスメントだとか暴力だとかいうふうに、いろいろな表現を使いますが、今のところEUの調査においては、暴力というのは肉体的な暴力とそれから精神的暴力、精神的暴力のほうをモラル・ハラスメントと言って、暴力という言葉はかなり広い概念で用いています。



ILOによる「暴力」の定義

資料1枚目の表の右側の下の(4)で、ILO(国際労働機関)の「職場における暴力行為」禁止キャンペーンから引用した資料(資料3)がありますの

資料1 EU実態調査 労働における暴力、ハラスメント、差別の事例(%)

過去12ヶ月に労働者が直面した暴力、ハラスメント、差別	1995 U E 15	2000 U E 15	2005 U E 25	2005 U E 15	2001 N E M	2005 N E M	2001 P A 2	2005 P A 2
肉体的暴力の脅威 menaces	-	-	6	6	-	5	-	4
同じ職場の者による暴力	4*	2	2	2	1	1	1	1
職場外部の者による暴力		4	4	5	3	4	3	3
職場内部の者による暴力	4	5	5	6	3	4	4	4
脅迫 intimidations	8	9	-	-	7	-	7	-
ハラスメント/ モラルハラスメント**	-	-	5	5	-	4	-	4
性的差別	2	2	1	1	1	1	<1	1
欲せざる性的関心	2	2	2	2	2	2	2	1
年齢差別	3	3	3	3	3	3	3	3
国籍差別	1	1	1	1	<1	1	1	1
人種差別	1	1	1	1	<1	1	1	1
宗教差別	-	-	<1	<1	-	<1	-	<1
障害差別	1	1	<1	<1	1	<1	1	<1
性的志向差別	-	<1	<1	<1	<1	<1	1	<1

出所 Enquête sur les conditions de travail en Europe(EWCS) ,1995-2005

* 1995年には、2つの同じ現象が併合して扱われた。

** 設問29B(同じ職場の者による暴力)と設問29C(職場外部の者による暴力)の肯定回答に基づく加算数

資料2 Q29の内容

Q29「過去12ヶ月中に、あなたは個人的に、労働において、以下の対象となりましたか。」

- | | |
|-------------------------|---------------|
| A 肉体的暴力の脅威 | G あなたの年齢の差別 |
| B あなたの職場に所属する人からの肉体的暴力 | H あなたの国籍の差別 |
| C あなたの職場に所属しない人からの肉体的暴力 | I 人種差別 |
| D モラルハラスメント | J あなたの宗教の差別 |
| E 性的差別 | K 不適格性・障害の差別 |
| F 望ましからぬ性的関心 | L あなたの性的志向の差別 |

出所 EU-OSHA, a European Picture, 2010

資料3 ILO「職場における暴力行為」禁止キャンペーン

さまざまな暴力行為(CILO,1998)

- ・殺人 ・レイプ ・強盗 ・傷害 ・殴打 ・身体的な攻撃 ・蹴る ・噛む
- ・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

をご覧ください。ILOが職場における暴力を禁止、なくすキャンペーンの中で様々な暴力行為として定義しているのが、ここにある定義です。ILOは、暴力行為（英語ではviolence）という定義の中で、それこそ「殺人」といった刑事罰の対象となるものから、「無視」というようなものまでいろいろなものを含めています。基本的にはこれにEUの暴力という概念も近いと理解していいと思います。その中で区別としては肉体的暴力と精神的あるいは心理的暴力とに分けています。精神的暴力というのは英語では mobbing あるいは bullying、フランス語では harcèlement moral（その英訳が moral harassment）というように分類されています。

「外部的暴力」と「内部的暴力」

それから暴力を、「外部的暴力」と「内部的暴力」というようにも区別しています。内部的暴力というのは職場内での暴力です。職場内での同僚あるいは上司などから受ける暴力です。そして外部的暴力というのは、職場外の人から受ける暴力で、例えば顧客、利用者、得意先といった人から受ける暴力を外部的暴力といいます。これは、先ほどのEUの実態調査の質問項目Q29のC「あなたの職場に所属しない人からの肉体的暴力」がそれにあたります。いじめ問題の範囲の中には明確に、第三者・外部の人から受ける暴力も入っております。

さきほど、日本における現状の問題点の話の中で、「パワハラ」について言及しましたが、日本ではパワハラという概念を用いることから、この「外部からの暴力」が全く抜け落ちてしまっているのです。今年の10月18日の産経新聞に、交通・旅行関係の業種において、クレーム対策が命がけだという記事が出ていました。教育現場でも、ペアレンツ・クレイマーがよく問題になります。この産経新聞の見出しは『「海外旅行に招待しろ」クレーム対策も命がけ 駅員への暴力行為も増加』というもので、「企業や公的機関で、顧客からのクレームが深刻なトラブルに発展するケースが後を絶たない。」とい

うことでかなり細かく紹介されています。こういう問題が、日本ではいじめ問題の範囲に入ってきていません。これはやはり、パワー・ハラメントという定義による概念を前提とすることから、外部的暴力が抜け落ちてしまっているのではないかと考えます。そういう点で、定義の問題も考える必要があると思います。EUでは、暴力の範囲には明確に外部的暴力も入っています。

EUの労働条件の実態調査結果

簡単に、EUの調査の結果だけを申し上げたいと思います。EUの文章の要約があるので紹介しますと、全体の傾向としては、肉体的暴力が非常に増えてきているということが指摘されています。資料の出典が手元の資料と少し違うところがあるために、厳密な数字はその表と少しくいちがうところがあるかもしれませんが、95年と2000年には4%であったのに、それが6%に増えてきております。ただセクシャル・ハラメントについては1995年以降一定しているというのが長期的な傾向です。全体としては、肉体的暴力が非常に増えてきているということが指摘されています。

精神的暴力の関係についてですが、モラル・ハラメントや精神的暴力の質問項目は、2005年から初めて調査項目に入ってきておりますので、比較の対象にはならないのではないかと思います。この表にありますように、2000年までは脅迫 intimidations という項目がありました。これが2005年からハラメント harassment、英語の表記では bullying となっています。それから、2005年から同じく暴力の脅威 menaces も追加されています。ということで、問題関心が単に実際の暴力だけでなく、職場において暴力の前段階の脅威を感じるかどうかという問題点も重要なことではないかという問題意識が、調査項目の設定の仕方にも現れているということになると思います。

全体的な傾向は、職場における暴力はかなり広い範囲の社会現象であるという結論を出しています。

資料4 EU実態調査 国ごとの分類

	27国	BE	DK	DE	ES	FR	IT	NL	AT	PT	FI	SE	UK
肉体的暴力の脅威	3	8.3	5	4.5	4.7	6.9	1.4	12.2	4.6	4.4	12.5	9.7	10.9
同僚の肉体的暴力	1.8	3.4	3.1	0.5	1	2.8	0.5	6.3	1.8	0.7	1.5	4	3.6
外部の肉体的暴力	4.3	5.2	2.4	3.5	3.7	7.1	1	6.6	2.6	3.7	7.1	3.2	7.2
モラルハラスメント	5.1	8.5	7.3	4.1	2.8	7.7	2.3	12	5	3.6	17.2	3.4	5.4
望まざる性的関心	1.8	1.9	2.6	1.1	0.7	1.5	0.9	1.4	1.8	1.4	2.1	2.5	3.6
ストレス	22.3	21	26.7	16	21.4	18.3	27.1	16.2	21	27.6	25.4	37.7	11.5
不安	7.8	6.6	2	2	8.4	10.4	12.6	2.6	1.3	13.6	6.6	16.6	6.1
いらだち	10.5	12.1	14.4	14.4	11.4	11.4	15	0.6	8.5	16	14.5	14.7	6.2

出所：EUROGIP,2007. (上部5項目はEWCS項目を略記)

資料5 労働における暴力：最も晒される業種・職種、UE27

業種	%	職種	%
健康・社会福祉	15.2	生命科学・健康専門家	15.3
陸路輸送・パイプライン輸送	11.5	顧客業務担当者・保護業務担当者	14.5
行政	10.8	生命科学・健康補助職	13.4
ホテル・レストラン	8.1	車両運転手・運搬機器操作手	9.5
教育	7.9	受付・会計・顧客案内業務担当者	8.2
サービス	5.2	教育専門家	7.6

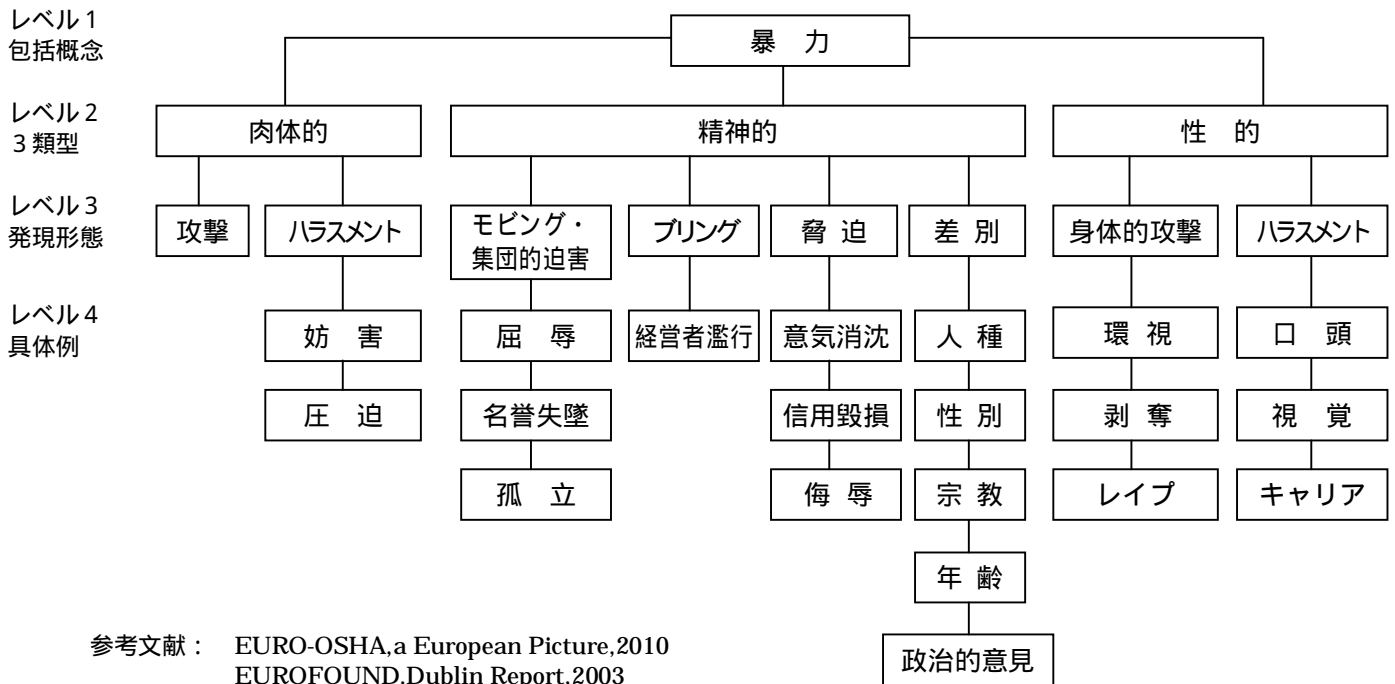
全般的にヨーロッパの労働者のうち10%はなんらかの、肉体的暴力あるいは精神的暴力を受けていると結論づけています。ハラスメントの中では、精神的暴力とセクシャル・ハラスメントと両方ありますが、セクシャル・ハラスメントのほうが頻度が高いという数字が出ています。2005年で見ますと、(精神的)ハラスメントは5%、そして性的差別と欲せざる性的関心は合わせると3%で、同じハラスメントの中でも精神的暴力のほうが比率が高いという結果が、新しく調査項目を設定したことによって明確になったということです。

それから、暴力の脅威が、実際の暴力被害よりも上回るのではないかとということが2005年の結果から見られます。(資料1)暴力の脅威が6%ですが、同じ職場の者による暴力2%、職場外部の者による暴力4%で、合計すると端数の関係で職場内外の者

による暴力5%となり、暴力の脅威のほうが数字では上となっています。

国ごとの分類が、その下の表(資料4)にあります。略字で表記されていますが国ごとの集計です。国の中ではかなり偏りというか数字の違いがあります。北ヨーロッパのほうが比較的いろいろな形態の暴力の数値が高いのに対して、南および東ヨーロッパは、数字は比較的少なくなっています。しかしこれは、実際の発生の割合をそのまま反映しているかどうかは即断できないといえます。これはその国における、問題を顕在化させようとする社会全体の意識と、当該労働者の自覚の問題、そういうものが相まってこの数字が出てきているのではないかと考えられます。そういうわけで、報告者であるEUが言っているのは、国ごとの対照というよりは、業種や産業ごとの隔たり(資料5)のほうが重要な傾

資料6 欧州労連「職場における暴力とハラスメント」分類



向を表しているのではないかということです。公衆、利用客や顧客と接触する部門、例えば教育や医療・健康の分野、そして行政といった分野に、あらゆる形態の暴力の可能性が高まっていると言われています。

次に、性別による影響についてですが、女性、特に若い女性が職場においてモラル・ハラスメントあるいはセクシャル・ハラスメントを受ける可能性が、男性よりも高くなっているということが指摘されています。しかしこれは、その背景の分析のほうで重要で、女性労働者の割合や配置の問題、上司の性別、配置が顧客を担当するものであるかどうかといった要素が、職場における男性と女性の被害の数値に反映しているという分析がされています。さらにこの項目では、Q29ではありませんが、集約表にストレス・不安・いらだちという項目への回答比率が出ておりますが、こういった精神的暴力が、健康問題に大きな影響を及ぼしています。特にストレス、睡眠障害、不安、いらだち、というものに表れるということです。それから精神的暴力は、欠勤率に影響を及ぼしていることも指摘されています。こ

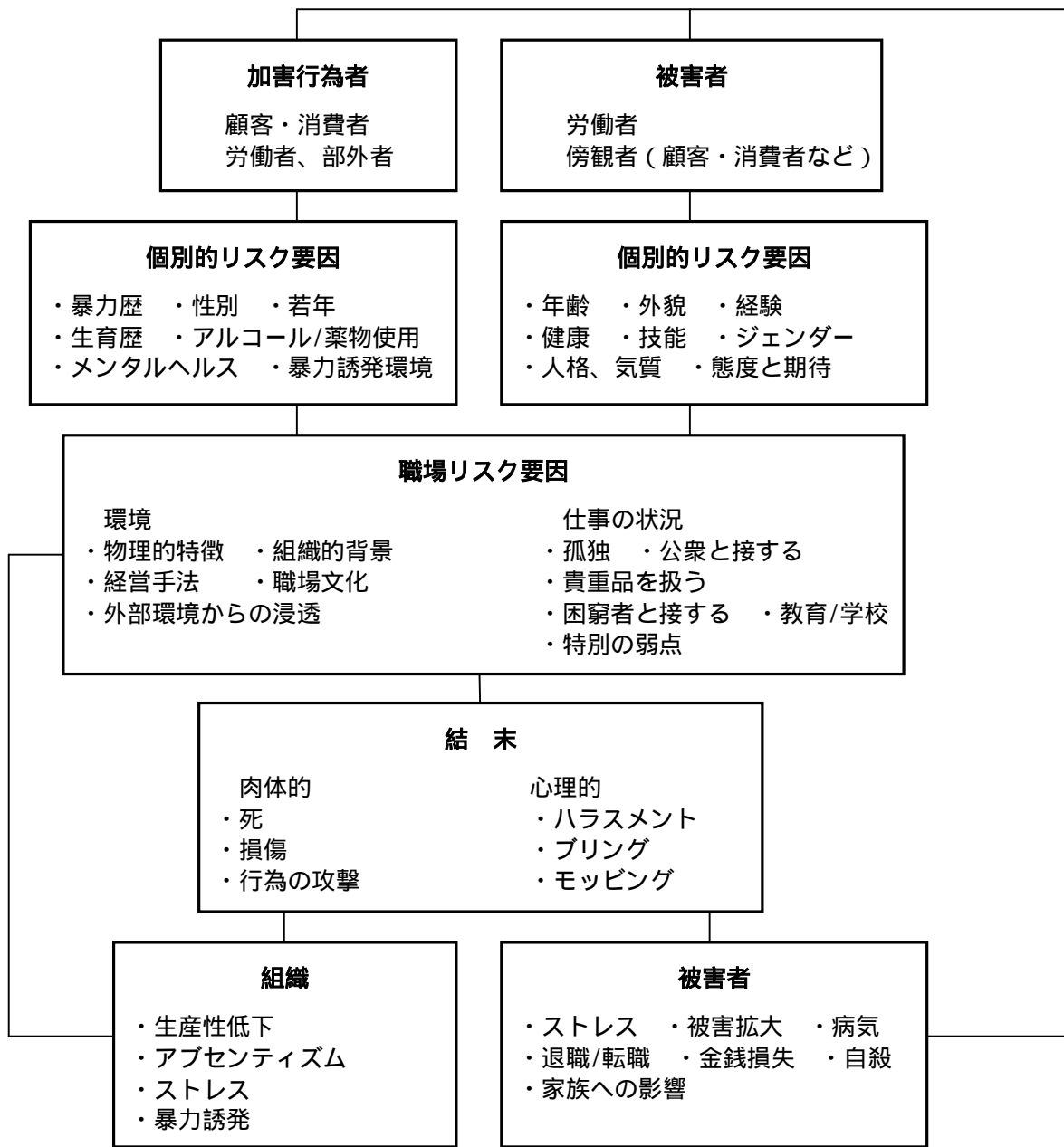
うことは、職場環境の影響も非常に大きいのですが、たとえば仕事に対する上司の監督の水準の違い、仕事の緊張度、公衆・外部との接触の度合い、こういった労働環境の違いといったものも暴力の頻度に影響を及ぼしています。

職場いじめ・モラルハラスメントの問題は組織全体の問題

結局、職場における様々な暴力の現れ方というのは、経済的な成長性に影響を及ぼすと言えます。EUの委員会は数字として1%~2%の生産性に影響を及ぼしていると言っています。

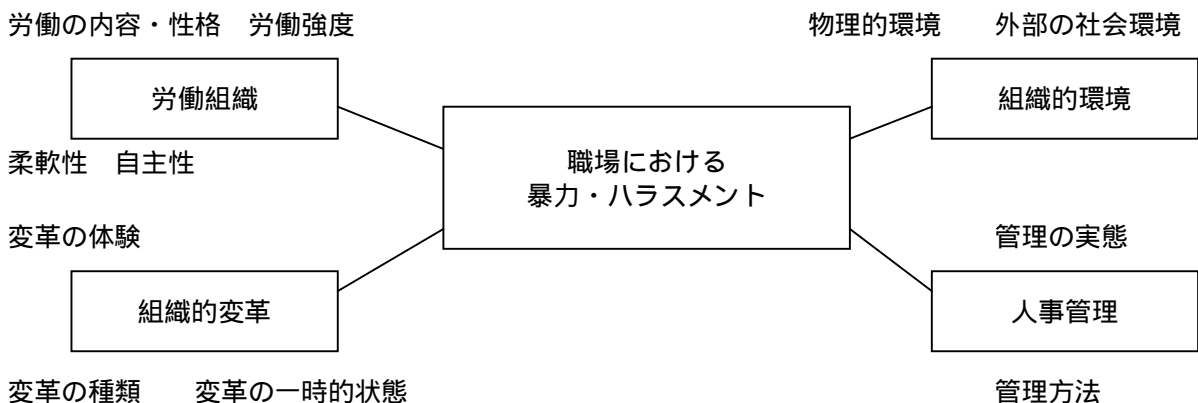
こういう分析をふまえて、いじめの問題が組織的な問題であるということを図示したのが資料1ページの裏側の図です。上の図(資料6)は欧州労連による「職場における暴力とハラスメント」の定義に関わる分析です。下の図(資料7)は、「職場における暴力」の相関モデルで、EUの文書の中にあるものです。個別的な人間関係のもつれといった分析も、日本ではときどきありますが、そういったこ

資料7 「職場における暴力」の相関モデル



資料8 -1 ベルギー政府報告書「職場におけるハラスメント」の構造

職場における暴力およびハラスメントに対する組織的要因



とではなくて、職場全体における構造的な問題であるということをこの図は示そうとしています。

同じように、イギリスやベルギーで出されている分析が、資料3ページにあります。これはベルギーの報告書のチャート図（資料8-1、2）で、職場における組織的リスク、職場における構造的な要因として、いじめの問題がどのように位置づけられているかを分析したものです。その下はイギリスで説明されている「職場での暴力の相互作用モデル」（資料9）です。いずれも単なる個人的な関係におけるトラブルとしてではなくて、職場全体における様々な要因があるということです。特にここで言っているのは、使用者はこういうことを自覚して、防止制度、防止措置を明確にしておかなくてはならないと警鐘をならしているわけです。

このように、いろいろな分析の中で職場のいじめが組織全体の問題であるということを強調しているのが、EUの様々な調査における指摘です。

産業別の分析

次に産業分野のデータを少し紹介しておきましょう。先ほどもいいましたが、教育や医療の分野は、行政とともに、暴力の対象となる比率が非常に高いです。輸送および通信分野、ホテル・レストランは、それほど高くはないけれども平均は大きく超えているというのが全体の傾向です。もう一つは、民間部門が4%であるのに対して、公共部門の労働者は6%が精神的なハラスメントの対象となっており、全体として、仕事を通じて外部との接触が多い部門の暴力被害の数値が高いことが指摘されています。公共部門の労働者が、暴力の脅威の対象となるというのは、同僚ではない関係者との接触が頻繁にあるということで、例えば、調査の対象である公共部門の労働者の半数は、その職務の少なくとも4分の3の時間は、同僚以外の者、顧客や生徒・学生、患者、そういった人たちに直接的に対応している中で、暴力の脅威の可能性が広がってきている。民間企業では、その比率が38%を超えないというところに、

民間部門と公共部門との数字の違いが顕著に出てくるといって指摘をしています。

分析は多岐にわたるのですが、とりあえず調査の状況については、ここまでにしておきます。

EUの職場の暴力への取組みの経過

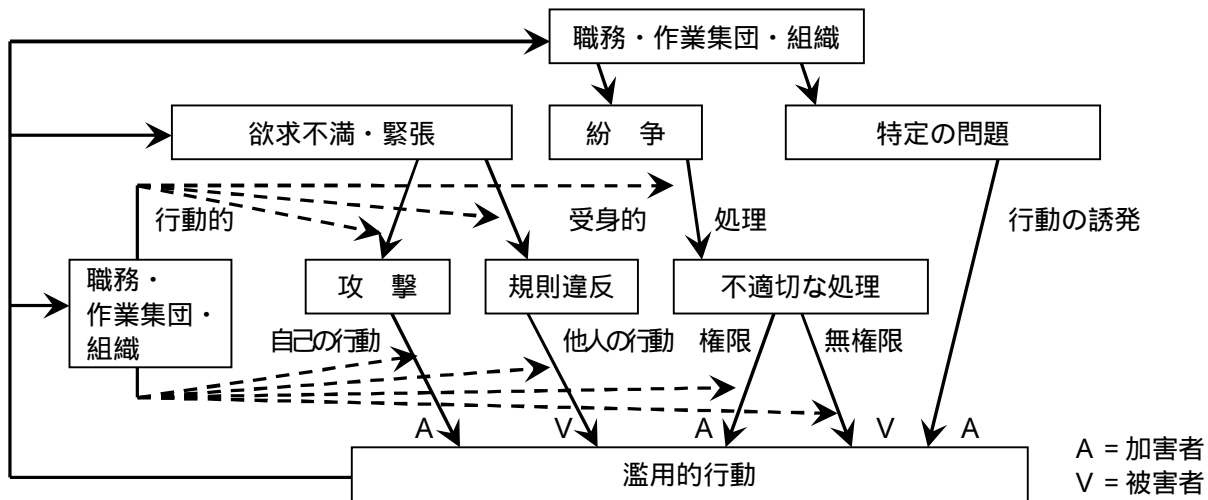
こういう調査を5年ごとに繰り返していく中で、EU全体としては2001年に、一番最初にEUの委員会が、職場における安全衛生および健康の保護という観点から、肉体的暴力が肉体と精神に非常に大きな影響を与えるという言い方で、肉体的暴力を規制するという方向に力点を置いていました。けれどもその後、暴力は肉体的暴力だけでなく、精神的暴力も非常に重要な問題であるということで、同時に暴力について広い捉え方をして、加盟国に対して、そういう暴力に対する立法制度化を促すというのがこの10年間の経過です。

一番新しい経過は、立法によってそれを規制するだけでなく、労使が実質的にいろいろなルールを作るべきだという観点から、2005年に職場における様々な暴力について、労使で共同の取組みをすることをEUの委員会が促しています。それ以降、労使の協定作りが進んできて、2007年4月に枠組み協定が作られ、それ以降、各国の協定が作られているというのが今の状況です。

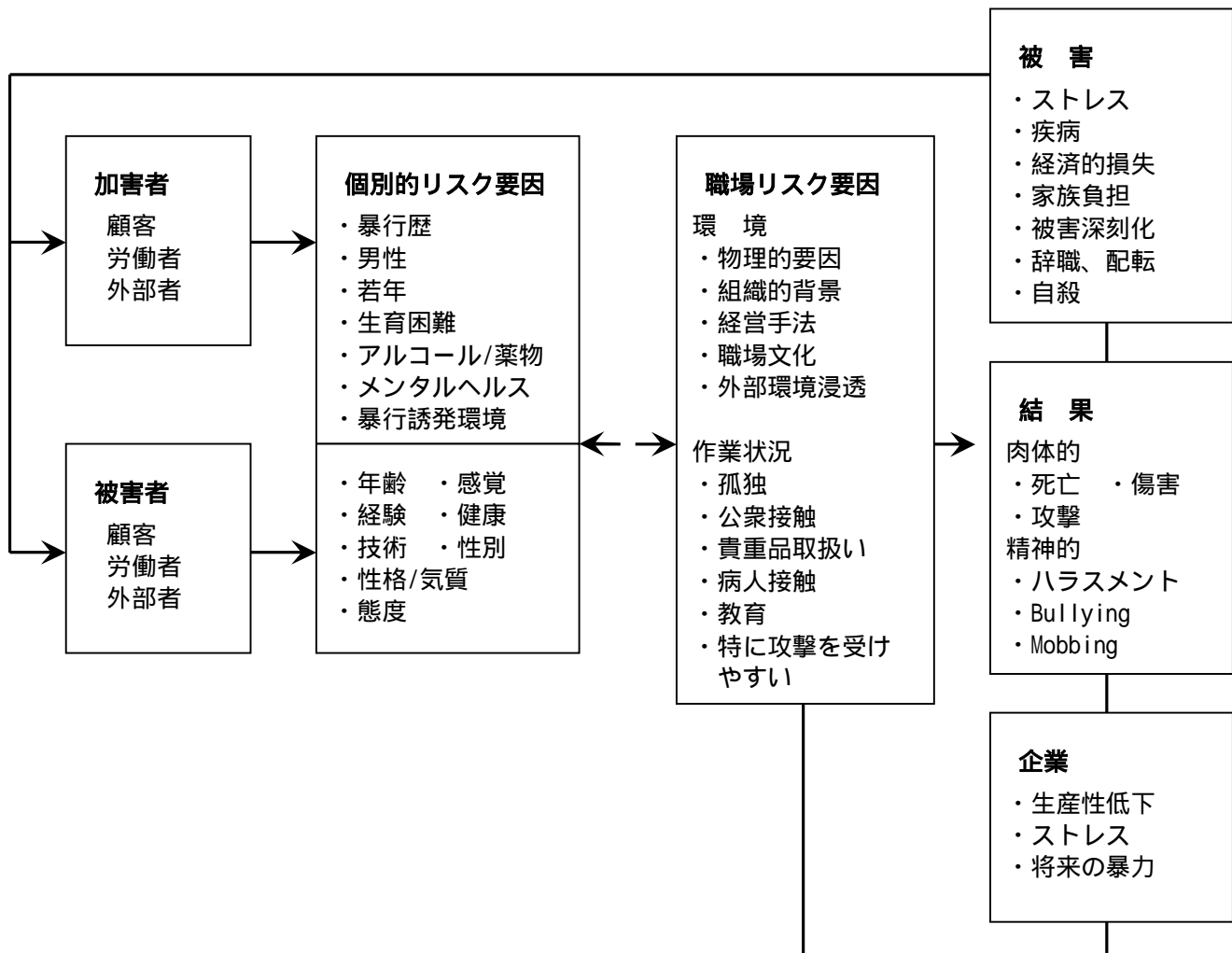
さきほど、産業ごとの傾向を述べましたが、立法は社会全体を規制します。もちろん、立法によって社会全体のルールを作ることは重要ですが、業種だとかいろいろきめ細やかな対応が必要です。資料1ページめの右側下の段に、いじめ対策のチャート図（資料10）があり、4つのレベルに分けて書いてありますように、多元的な規制が必要だということを、EUが強調しています。そこでは、個人・現場のレベル、職場・仕事のレベル、企業や組織全体・使用者の対応のレベル、そして社会・政策全体という介入の次元があり、介入段階も事前の介入、事後の介入、そしてその後のケアの問題などに分けて、多元的にしかも分野ごとにきめ細かな対応策を講

資料 8 -2 ベルギー政府報告書「職場におけるハラスメント」の構造

濫用的行動（労働における暴力・ハラスメント）と組織的リスク



資料 9 イギリス：職場での暴力の相互作用モデル



資料10 いじめ対策のチャート図

介入段階 介入の次元	介入過程		
	第1次介入	第2次介入	第3次介入
社会・政策	立法規制、集団協約 枠組み協約（EU）	司法判断	リハビリ保障計画
組織・使用者	反いじめ政策・行動計画 組織文化向上 管理職訓練 組織的監視	紛争管理 処理手続き 調査	団体協約 職業的アフターケアと 契約
職場・仕事	職場環境再設計 リスク分析、訓練	スタッフ監督 事例分析、訓練 紛争解決・調停	集団補償計画 集団セラピー
個人・現場	訓練	社会的支援 カウンセリング	セラピー カウンセリング 肉体的活動 矯正

出所：EURO-OSHA, a European Picture, 2010

ずるべきだということで、現在各国・各分野において協定作り、という方向に進んでいます。

3 「職場のいじめ・モラルハラスメント」 規制の立法と社会的合意の諸制度

次にそれぞれの国において、立法がどのような状況にあるかということの説明したいと思います。資料1ページめの左側の(1)「EU：職場における暴力・ハラスメント規制立法」の表(資料11)をご覧ください。この表はEUの安全衛生に関する組織が、各国にアンケートを送って、項目別に集約したものをそのまま訳したものです。セクハラの部分に関しては定義規定は省略していますが、暴力またはハラスメントに関する立法の有無、暴力やハラスメントの特徴について、当該国が回答した内容をそのまま引用しています。表の上に註記していますように、ハラスメントの立法について当該国が「あります」と答えているけれども、実態はセクシャル・ハラスメントを対象としているあるいは平等原則があるのであって、特にいじめ問題についてのハ

ラスメント立法でないと評価される場合はカッコに入れてあります。これがEUの委員会が加盟国全体を対象にしたアンケート調査です。

重要な立法だけ少し詳しく説明したいと思います。

ベルギー(1)

ベルギーは、もともとは1996年に労働福祉法という法律があって、それを発展する形で暴力とモラルハラスメントとセクシャルハラスメントの3つを規制している立法があります。EUの中で、いじめやモラルハラスメントを単独立法で規制しているのはベルギーが唯一です。他国にも他の立法の中に一つの条項としていじめ問題やセクシャルハラスメントや暴力を取り込んでいるということは多々ありますが、単独の立法としてあるのがベルギーの立法の特徴です。もう一つ、ベルギーの法制度の特徴は評価作業を繰り返し行っているところです。

2002年に法律ができて2007年に改正されていますが、その前に2002年の法律の実施状況に関する、

資料11 EU：職場における暴力・ハラスメント規制立法（抜粋）

（各国の回答。（ ）は、職場におけるハラスメント立法が存在するが、平等待遇あるいはセクシャルハラスメントのみを対象とするという回答。）

国名	立法の有無		特徴	
	暴力	ハラスメント	暴力	ハラスメント
ベルギー			労働者が第三者と接触する場合には、使用者はリスク評価を実施する義務	2007年法：「個人の保護」条項で定義。使用者は被用者の人格を尊重する義務とその尊厳を危うくする行為を防止する義務
デンマーク		()	労働環境法：安全で健康な労働条件を確保するように労働環境が計画され組織されることを規定	1人・複数の人物が乱暴に他の者を繰り返し攻撃的な行為に晒す。被害者は有害な・下劣な行為と感じ、対抗できない。
ドイツ			AGG：被用者が第三者から差別的扱いを受けた場合	ハラスメント「個人の尊厳を侵害し、脅迫的、下劣な、侮辱的、攻撃的環境を創り出すときは不利益取扱いになる」
フランス			安全一般義務：使用者は被用者の肉体的精神的健康を保護する	労働法典・刑法典・民法典：「制度的ハラスメント」が課題
アイルランド			刑法：肉体的加害行為と攻撃	
イタリア			職場における第三者の暴力を防止する立法	モッピング「労働者に損害を与えるために、職場で生じる行動・行為で、繰り返し、長期にわたり（6ヶ月）活動を困難にする」
オランダ			OSH：第三者の暴力と労働者間の暴力に区別を設けていない。 暴力・攻撃「労働に直接関連する環境で、被用者が悩まされ、脅迫・攻撃される事実」	労働における社会心理的リスク「ストレスを発生させるセクシャルハラスメント、攻撃、暴力、プリング（ハラスメント）」、ハラスメント「その攻撃に対抗することのできない被用者・その集団に向けられる1人・複数の被用者（同僚・管理職）による構造的な性格のあらゆる種類の攻撃的行為。行為の反復の要因。口頭、身振り、脅威」、実行者の意図「他の人を傷つけ、脅かす」
ノルウェー			被用者は、他の人の行為の結果としての暴力、脅迫、望まざる緊張から可能な限り保護されなければならない。	ハラスメント「行為あるいは不作為を否定的、非合理的、攻撃的と感じる状況。繰り返し、長期間、否定的行動に晒される場合。ハラスメントされている者は、自分で防御することが困難である。」
スウェーデン			使用者の主要な責任「（第三者の暴力とハラスメントの）暴力のリスクを調査し、リスクを回避するための措置を可能な限り講じる」	
イギリス			攻撃のような刑事上の行為や民事上の不法行為が、コモンの一部として適用されることがあるが、立法ではなく、司法判断による。	雇用関係法・一般法：プリング規定 雇用関係法：性差別禁止法、人種関係法、雇用権利法、労働健康安全法、労働組合・労働関係調停法、公益開示法、契約法 一般法：刑事法・公序法、公序法、ハラスメント保護法、人権法

判例の分析も含めた相当分厚い調査報告書が出ています。2010年にも出ていまして、法律を作るだけでなく実施状況についての評価を加えることによって、それを社会に還元し法律の実効性をあげようということです。EUも法律をつくるだけでなく、そのフォローアップ作業が必要だということを指摘しているところです。

デンマーク

デンマークは、2002年の雇用平等法のような法律、雇用及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という名前の法律で、一番新しい改正は2005年ですけれども、その中でハラスメント及びセクシャルハラスメントを対象とするということになっています。そのハラスメントは、雇用平等法の中のハラスメントですので、ジェンダーハラスメントという定義で、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ます。具体例までは把握できておりませんが、セクシャルハラスメントに含まれない行為で、ジェンダーに関するようなモラルハラスメントを規制の対象にするということです。ですから、丸印にはなっていますが、立法としては雇用平等法という枠組みの中にあります。ただ、現在は、労働環境政策という中で、精神的ハラスメントを優先的課題として位置づけようということで政策を実行しています。

ドイツ

ドイツは、一般平等取扱法という法律の中でハラスメント及びセクシャルハラスメント規制を設けています。嫌がらせ・ハラスメントは、人種・民族的な出身・性別・宗教・世界観・年齢・性的志向、こういう事由の限定はあるのですが、それに関連する望まれない行為がその人の尊厳を傷つけた威圧・敵視・侮辱またはそれらに特徴付けられる環境を作り出すというときには不利益取り扱いになる

という規定の仕方ではハラスメントを規制していません。立法では一般平等取扱法ですが、判例の上では人格権という概念で規制しています。人格権に関しては、ドイツの憲法である基本法の中に「人間の尊厳」という規定が1条にあり、2条に自由な人格の発展の権利という条項がおかれています。このようにハラスメントは人間の尊厳や人格が尊重されるという理念に対する侵害だという位置づけです。労働関係の最高裁のような連邦労働裁判所で、97年にそういう判断が下されて以降、判例では定着しています。

フランス

フランスは2002年にモラルハラスメント禁止立法ができました。ただ、立法としては、労働法典の中に組み込まれており、ここでモラルハラスメントという言葉で禁止されています。同時に、その法律が刑法典の中にも編入されて刑事罰の対象にもなるということで、現在では労働法全体の中に組み込まれています。労働法の体系に個別立法がありませんので、ベルギーのような単独立法ではありませんが、モラルハラスメントという言葉で明確に禁止されています。

フランスの一番新しい動きとして、2010年の3月に、EUレベルの枠組協定を具体化した労働におけるハラスメント及び暴力に関する全国協定を、全国レベルの労働組合5団体と使用者団体3団体が結んでいます。基本的にはEUの枠組協定をフランス版として導入したのですけれども、この協定締結の交渉の中で労使で意見が分かれた所が一点ありました。労働組織のあり方がいじめ問題に影響を及ぼす要因になるという条項を労働組合側は入れるように要求したのですが、使用者側は反対しました。もちろんそれはEUの枠組協定にも入っていませんでしたが、基本的にはEUレベルの協定をそのままフランスへ移すということになり、今述べました労働組織のあり方が職場におけるいじめ問題に影響を及ぼすという条項は、労使の見解が一致せず

に入らなかったというのが、協定締結の経過です。

アイルランド

アイルランドは法律ではなく労働法の運用指針の中で、職場におけるいじめ行為を防止する行動指針、日本における政令のような位置づけですが、そういう行政のガイドライン・指針を2002年に出しています。職場におけるいじめ行為を定義し、それを防止するための手続きと職場におけるいじめ行為を防止するための調停・仲介の手続き・公的な手続きを定めています。新しい動きとしては、2004年に雇用の一般的な平等法の中にハラスメント及びセクシャルハラスメントの規定が入りました。ハラスメント及びセクシャルハラスメントは被害者の雇用条件との関係において使用者の被害者への差別を構成するというかたちで、使用者によるハラスメント防止義務をおいています。

イタリア

イタリアはこの資料にあるのはモビングの判例による定義なのですが、法的には憲法32条に健康権の保障という規定があります。健康権の規定と、民法上の日本という安全配慮義務のような労働者保護規定を根拠に、モビングの概念を判例上認めています。ただ、セクハラ行為もこのモビング規定の中に取り込むというか同じように対象としており、モビングは広い概念として捉えられています。国会にはモラルハラスメント禁止法案が度々出されているのですが、立法にはまだ至っていません。

オランダ

オランダは労働条件法の中で、使用者は職場における被用者の健康と安全に責任を負うという規定があり、その定義の中にハラスメント及び労働のプレッシャーを含むということで、労働者の健康と安全という点から規制しています。それと雇用平等法

の中で差別禁止の一つとしてハラスメント禁止を規定しています。

ノルウェー

ノルウェーには労働環境法という法律があります。例えば、労働者はハラスメントあるいは他の不適切な行為を受けてはならないという規定を持っています。職場でのハラスメント・暴力、第三者による脅迫からの労働者保護という規定の仕方です。

スウェーデン

スウェーデンにも労働環境法という上位の法律に基づいて政令があります。労働環境における暴力と脅迫に関する政令と、職場における被害防止に関する政令が、1993年に相次いで出ております。これら2つの政令に基づいて、暴力だとか脅迫の被害の多くは、考え方としては、事前の措置によって防止をする・防止されるということになっており、使用者にその措置の義務付けをしています。2003年の差別禁止法のなかでもハラスメントの規定をおいています。ハラスメントを含む差別の禁止規定が労働関係においても適用されるということで、差別の一つとしてハラスメントの問題も扱っています。

イギリス

イギリスは表ではあまり中身のある回答ではないのですが、新しい法律で、既存の平等法・性差別禁止法だとか様々な平等関係の法律を整備して2010年4月8日法という平等法ができました。その中で、ハラスメントの条項が挿入されています。法律の条文しか入手しておらず、中身・解釈は分かりづらいのですが、ハラスメントの侵害利益・ハラスメントの事由を列挙し、そのことによって社会的不平等の解消を目指しています。

これらが全体としてEUレベルにおける立法の状況です。

資料 1 2 職場における暴力・ハラスメント規制立法（EU以外）

カナダ ケベック州 ブリティッシュコロンビア州	労働法：孤独労働規制 心理的ハラスメント規制立法（労働基準法一部改正 2002） 職場における暴力から労働者を保護する立法（1993）
アメリカ	職場でのストレス概念による救済（判例） 職場暴力防止租税法（1997）
オーストラリア	ハラスメント法（1997）
ニュージーランド	労働環境法（1990;1994 改正）：性的な脅迫、攻撃および暴力について規制 雇用における健康および安全法（1992）：「ハラスメントフリー」概念；「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」
パキスタン	職場における女性へのハラスメント保護法（2010）

カナダ

EU以外としては、右側のページの3のところにカナダを引用しました。（資料 1 2）

カナダは、ケベック州とかブリティッシュコロンビア州とかアルバータ州に州法という形で法律があり、ケベック州では労働基準法、サスカチュワン州では労働衛生安全法というように、州による規制方法の多様性があります。

ケベック州では、モラルハラスメント規制立法が、労働基準法の改正によって、2004年6月1日から施行されています。労働者に対しては、「モラルハラスメントのない職場の権利」を承認し、使用者に対しては、ハラスメントを防止する合理的な措置を実施し、ハラスメントの対象となったものへの多様な救済策を講じる義務を定めています。ブリティッシュコロンビア州では、職場における暴力から労働者を保護する立法（1993）が、職場における暴力については使用者に調査報告義務を課すとともに、被害を受ける危険性のある労働者に対して通告を行う義務、その危険を排除ないし最小限にする義務を定めています。サスカチュワン州では、労働衛生安全法の2007年修正法が、使用者に対して、合理的な範囲内において、できる限り職場での嫌がらせから労働者を守る義務を課し、職場内でのいじめを防止するための職場衛

生委員会設置を定めています。

その他、アメリカ・オーストラリア・ニュージーランド等々の現在まで把握できている立法の状況を引用しておきました。（資料 1 2）これがEU以外の立法の動向ということになります。

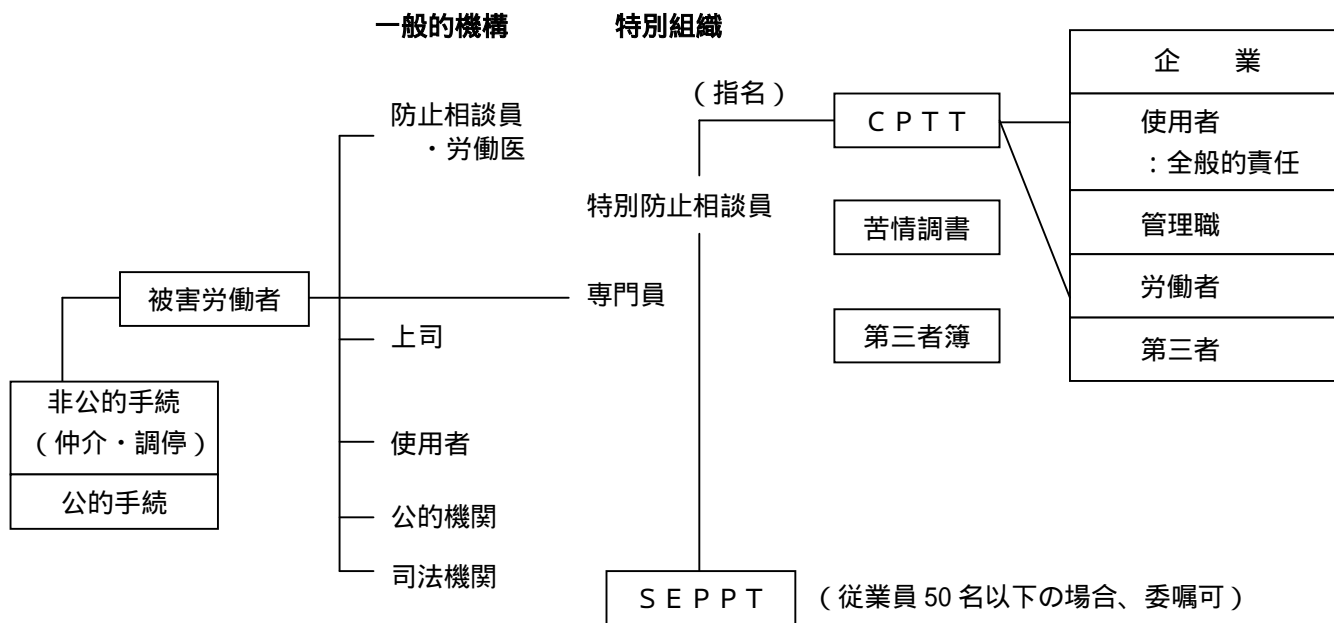
ベルギー（2）

さきほど述べましたように、ベルギーの法律が単独立法で一番体系的で詳しいので、参考になる点を指摘したいと思います。2ページ目の右側の8（資料 1 3）ですね、ベルギーにおける企業内制度ということで、私が作った図なのでやや不正確なところもあるかもしれませんが、こういうものがあります。

一般的機構というのは労働安全衛生に関する一般的機構です。労働安全衛生の一般的機構に基づいて防止相談員、これは労働医が兼ねることが多いようですが、これが設置されています。

これとは別個に、暴力問題・ハラスメント問題・セクシャルハラスメント問題の3つを特別に担当する特別防止相談員と専門員を設けています。特別防止相談員・専門員の指名についてはC P T Tという労使の委員会が指名をすることになっています。従業員数が50名以下で少なくとも専門家を企業内で準備できないという時は、S E P P Tとい

資料13 ベルギー（2002-2007年法）における企業内制度



- ・特別防止相談員（労働の社会心理的問題についての専門的な防止相談員）
「労働における暴力とハラスメントの防止を特別に担当し、使用者・労働者に対して、見解を出す権限を有し、防止政策の実施に当たって、使用者および労働者を援助する。」
- ・専門員「暴力およびハラスメントの防止のために、非公式な方法での解決のための活動を行い、暴力やハラスメントの構成要件がない場合でも、社会心理的な負荷を生じさせる事態を解決する」
- ・CPTT（労働における防止と保護の委員会）
「使用者と労働者の代表者から構成される労使合同機関。企業内における労働者の福祉に関して、特に労働によって引き起こされる社会心理的な負荷の防止に関して、見解を表明し、提案を行い、同意を与える権限を有する」
- ・SEPPPT（労働における防止と保護のための企業外部組織）
- ・苦情調書（個人苦情調書）「特別防止相談員が作成し、保管する」
- ・第三者簿（第三者行為登録簿）「使用者は、第三者によって引き起こされうる加害行為のリスクの分析を行う第三者の行為の登録簿を備える。」

資料14 附表1「相談員に必要とされる能力と識見」

<p>(能力)</p> <p>社会心理的な介入方法と組織における問題解決能力の基礎的能力 個人的、集団的および組織的なそれぞれの規模に応じた紛争の分析と管理 援助と助言の面接技術、特に感情の抑制、積極的な聴取、説得力と効果的な意思疎通</p> <p>(識見)</p> <p>労働福祉政策、特にその関係者と任務、リスク管理の能動的システム 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に対する保護の分野 でのその関係者の任務 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対象になっていると申し出る者の ために設置されている企業内部および外部の制度 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現象の定義 組織の社会心理的な要素、特にその構造、過程および変革 社会心理学の基本要素 報告作成技術</p>

う企業外の専門機関に委嘱することもでき、企業規模・人数が少ないからといって専門家をおけないという状況を回避しようという制度にもなっています。

使用者の対応では、苦情処理簿というのは労働者からの苦情を記録する文書のことですが、それと別個に、外部の第三者によって引き起こされた加害行為・顧客だとか利用客そういった外部からの加害行為の状況について記録する文書、登記簿という表現になっていますが、これを備えなければならないという制度になっています。同時に特別防止相談員は労使の委員会の指名であり、専門員も当て職のような形でなるのではなくてその分野についての見識と経験を備えた人がなくてはならないとされ、これは政令の附表(資料14)ですが、相談員に必要とされる能力と見識ということでこういう項目が指摘をされています。

しっかりと被害者の相談にのれるような制度にする工夫がなされているのがベルギーの法律です。

4 社会的合意(協約化)の動向

このようにヨーロッパの様々な国の法律が、EUレベルでの実態調査とあいまって展開してきたといえるだろうと思います。

定義問題

その中では定義問題は確かに微妙で困難な問題を引き起こしてきたことは事実です。多様な定義が混乱とあいまいさを引き起こしてきたということが総括されていますし、第三者暴力を含めるかどうかもそれなりの議論を巻き起こしています。その上で、EUの文書が今日の結論として強調しているのは、労働に関した広い意味での暴力を対象にし、労働に関する全ての問題を含んで、肉体的な暴力以外に脅迫・精神的暴力を含む被用者の健康と福祉をそこなうというあらゆる問題を含

み、第三者暴力を含み、内部暴力と外部暴力という分類を設けるということです。

被害者は自己防衛することが困難

また、重要な視点としては、ハラスメントは多様な形態をとるということと被害者は自己防衛することが困難であるということを指摘しています。この自己防衛をすることは困難だということは、性別における分類等で実態調査の中からも指摘をされており、必ずしも被害者は明確に抗議の意思を表明しないということです。

アメリカではレイプに関する社会学的な研究がなされていて、レイプトラウマシンドロームという表現で、レイプの被害者は必ずしも明確に加害者に対して抗議の意思表示をするわけではないということも指摘しています。

今回の日本の厚生労働省の精神障害に関する労災認定基準の報告書の中にも、精神障害の認定に関しては被害者がセクシャルハラスメントの後に加害者に、例えばメールの返事を送っていたというような様々な行動を過大評価してはいけないという指摘があります。日本でも横浜のセクハラ事件では高裁の判決に取り入れられています。

被害者は被害を受けた時に必ずしも合理的な行動は示さない、必ずしも明確に拒絶する行動とか嫌がる行動だとか抗議の意思表示だとかを示す行動をとるとは限らない、場合によっては受け入れる・迎合するような行動も示すことがあるので、その点で被害者は自分の力でこの問題については自己防衛しにくいという行動パターンをとることがあるのだということを重要な視点として持つべきだとEUは指摘しています。

5 日本における立法的規制のために

日本における定義を考える際、先ほどパワハラ概念を使わないという提起しました。だったら何が良いかという難しいのですが、基本的には加

害行為と被害・被害者が存在して、被害者の利益が侵害されているという相関関係があれば、あまり細かい定義にこだわらずに広い定義で救済方法において具体化していくのがよいのではないかと、ILOの指摘です。ILOの表(資料3)のように例示的に色々な行動をあげると、一つの定義でピタッといく場合もあれば、必ずしも該当しないという場合も出てきます。

例えば、刑事と民事とで観点が違うので同じ表現形式を用いようとするとかかなり難しい。刑事は構成要件をかなり厳格にしようとするし、民事は被害者救済のために少し緩やかにしようとする傾向があります。あらゆることに共通する定義を設けようとするとう無理もあるので、救済の局面に応じて定義を考えていいのではないかと考えています。

日本の問題を考えるうえで、最後に課題を列挙しておきます。

今後の「職場でのいじめ」規制のための政策的・立法的課題

行政による責任強化

「職場でのいじめ・ハラスメント」の実態調査を行うこと

「職場でのいじめ・ハラスメント」問題を労働紛争として、相談窓口を明確化すること、相談体制を強化すること

現行法制度の下での実効的な規制方法と被害者救済方法を強化すること

パンフレット作成やテレビスポットCMなどの広報活動を展開すること

法制化に向けて、検討委員会の設置などの準備作業を行うこと。その際、被害者や民間の団体の関与を積極的に進めること

「職場でのいじめ・ハラスメント」規制の法制化に際しての原則は何か

規制と救済という立法趣旨を明確にすること
被害者救済や保護などについて、実効的な措置を講じること

規制施策においては、民間団体の役割を尊重すること

専門家の養成を強化すること

事業主に防止と救済のための計画策定を義務づけること

今後日本でも立法化されるにあたっては、色々な観点からこういうものを検討されて、EUの経験も学びながら実効的な規制制度ができることを願っています。また、今日お集まりの皆さんも様々な立場からそういったことに寄与されておられると思いますので、今後益々それぞれの立場から多様な提言をされて実りある立法の実現に向けて、お互いに頑張っていきたいと思います。

(注：講演という性格上、参考文献は引用していません。別の機会にEUの実態調査を紹介する予定ですので、その際に明記します。)



本の紹介



メンタルヘルス・ケア研究会 著

『メンタルヘルスの労働相談』

(緑風出版、2011年8月)

小林 由香子

昨年、いじめメンタルヘルス労働者支援センター・全国労働安全センター連絡会議と共に学習会を主催する機会に恵まれました。支援センターと安全センターによる“ゆったり働くキャンペーン”の一環として位置づけられた学習会だったのですが、私は“ゆったり働く”というコンセプトについて多少違和感を持ちながら参加していました。昨今の厳しい経済状況のもと、“ゆったり働く”ということが共感を得られるものか疑問があったのです。しかし、この本を読んで、ゆったり働くということは単に個人の働き方の問題というより、共に働く人への気遣いや連帯の問題であり、それがいかに重要かを理解するにいたりしました。

本書は、上記支援センターなどの労働相談に携わる人達の研究会によってまとめられたもので、労働者の精神衛生に関する諸問題が報告されています。内容は広範囲に及び、職場いじめの問題、職場いじめの相談にどう対応するか、メンタルヘルスや精神疾患が社会的大問題となっている現状についてやその社会的背景、労働相談を受ける側のメンタルヘルスの問題等まで網羅されており、様々な側面から議論されています。

主に使用者側の必要によって持ち込まれた諸制度が、近年の経済状況とあいまって、職場環境に甚大な悪影響を及ぼしていると指摘されており、労働者のメンタルヘルスの問題が日本の社会に深く根ざしていることを改めて認識させられました。例えば、裁量労働制などの労働時間に関する規制緩和によりサービス残業が常態化し長時間過密労働が蔓延している、成果主義賃金制度により労働者間の競争が激化している、業務のマニュアル化により個性が失われ、それらの結果としてコミュニケーション不足や労働者の分断がもたらされ職場環境の悪化を招いている、とされています。

こうした中、労働者が横のつながりを取り戻すことがいかに重要かということが一貫して指摘されています。横のつながりこそ、メンタルヘルスの問題を予防し、問題が起こったときには解決を促し、職場復帰に際しても側で支えになる存在として必要となるもので、「人は人で悩み、人は人で癒される」と説いています。また、本当の解決は、「相談者の成長」であり、「自立した生活を取り戻すこと、または再スタートに立つことです。つまりは職業生活を培っていける自信をつけるようにすること、自分らしい納得した生活を送ることです」と説明されています。人とのつながりがあれば、問題を糧に成長していけるということだろうと思います。

労働者のメンタルヘルスの問題が注目され法整備に向けて社会的機運も高まっています。それらを要求することとあわせて、人々とのつながりを広げるよう努力したいと思いました。



お知らせ

ホームページでもお知らせしていますが、電話相談日が3月から以下のように変わりました。よろしく願い致します。(第4日曜日については、変更ありません。)

(変更前) 毎週水曜日 (変更後) 毎月**第1水曜日・第3水曜日**

「第8回 職場のいじめ・ハラスメント国際学会」が、デンマークのコペンハーゲン大学で6月12日から15日まで開催されます。詳しくは、学会のホームページをご覧ください。

<http://bullying2012.com/>



当会からは、この国際学会にスタッフ1名と世話人3名が参加する予定です。国際学会参加にはかなりの費用を必要としますので、皆様からのカンパをお願い申し上げます。カンパ振込先は、下記の年会費振込先と同じです。お振込みの際は「学会カンパ」と通信欄にご記入ください。

次号のニュースレターは、コペンハーゲン国際学会でのポスタープレゼンテーション内容や、参加レポートなどを掲載する予定です。

会員を募集しています

年会費は1口3,000円です。会員の方には年3回発行(予定)のニュースレターをお送りします。入会ご希望の方は、郵便振込用紙に連絡先をご記入の上、お振込みいただきますよう、お願い致します。

【年会費振込先】

振込先：ゆうちょ銀行
口座番号：00910-6-280449
加入者名：職場のモラル・ハラスメントをなくす会



当会では、職場でのいじめ、モラル・ハラスメント被害などに
遭われている方のための電話相談を行っています。
ご家族、ご友人の方からのご相談もうけたまわっております。
なお、個人情報が増れることはございません。



[電 話] 06 - 4981 - 3076

[相談日] 毎月 第1水曜日、第3水曜日
午後6時30分～午後8時
毎月 第4日曜日 午後3時～午後5時