

論文

労働施策総合推進法の改正の意義と課題

—文献的研究を踏まえてパワハラ防止対策の取り組みのあり方を考える—

中村 幸子¹

The Significance and Issues Surrounding the Amendment of the Labor Policy Comprehensive Promotion Law

—Taking Measures to Prevent Power Harassment Based on a Literature Review—

Kouko NAKAMURA¹

ABSTRACT

In 2011, the Japanese Ministry of Health, Labor and Welfare showed its stance on tackling the problems of workplace bullying. I conducted a systematic literature review to determine what kind of efforts were made in the EU countries, (e.g. England, France and Germany) at that time to address these problematic issues. As a result of my research, I was able to learn the background and factors behind the occurrence of workplace bullying, how these problems were perceived, and what was being done to resolve these issues.

I found that workplace bullying and harassment stems from internal pressure and external pressure. These problems were perceived to be a violation of human rights or a violation of a person's basic rights and fundamental freedoms. In addition, it was found that the respondents used either a preventative perspective or a problem-solving perspective in their approaches to tackle the problems of workplace bullying and harassment.

Using the findings from my systematic literature review, I examined the significance and issues surrounding the amendment of the Japanese government's (2018) Law for Comprehensive Promotion of Labor Policy. While the revision of the law was significant and efforts were made to prevent workplace bullying and harassment, there are still several areas, (e.g. consultation system) that need to be improved.

キーワード 職場のいじめ・嫌がらせ, 文献的研究, 問題の捉え方, 問題への取り組みの視点, 労働施策総合推進法の改正

Keywords: workplace bullying and harassment, literature review, problem identification, resolving the problem, amendment of Labor Policy Comprehensive Promotion Law

1. 研究の背景と目的

日本では、厚生労働省が2011年に「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に対して取り組む姿勢を示した。なぜなら「近年、都道府県労働局や労働基準監督署への『職場のいじめ』に関する相談の増加や『ひどいいじめや嫌がらせ』を起因とした精神障害等を労災とした裁判事例が増加している」(厚生労働省 2012)¹⁾ ことが明らかになったからである。その後2019年に「労働施策総合推進法」が改正されたことで、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題は

法整備が緒についたといえる。

今回日本が「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に取り組む姿勢を見せた2011年時点で、イギリス・フランス・ドイツ等のEU主要国がこの問題への取り組みをどのように行っていたのかを検討するために先行研究等の資料の収集を行った。その結果2011年当時の取り組みについての多くの先行研究は、関連する法の整備や外観についての研究であった。それらを見る限り、これらの国において、法整備を含めたある程度の取り組みがなされている

¹⁾ 891-0197 鹿児島市坂之上8-34-1 鹿児島国際大学大学院福祉社会学研究科博士後期課程

The International University of Kagoshima, Graduate School of Welfare Society Doctor Program, 8-34-1 Sakanoue, Kagoshima 891-0197, Japan
2022年5月17日受付, 2022年8月24日採録

印象が持たれる。しかしながらイギリス・フランス・ドイツ等の EU 主要国がこの問題をどのように捉え、どのように取り組んでいるのか、またその取り組みの効果等に言及した先行研究や書籍等については、私が CiNii で検索などして調べる限り見当たらなかった。

しかしインターネット情報を活用し検索した結果、2013年2月に独立行政法人労働政策研究・研修機構 (The Japan Institute for Labour Policy and Training 以下、JILPT とする) が東京で主催した第65回労働政策フォーラムにおいて、日本を含む9か国 (スウェーデン・ノルウェー・イギリス・フランス・ドイツ・日本・韓国・カナダ・アメリカ) が提出した報告書とこのフォーラムにおける講演要旨 (スウェーデン・イギリス・フランス・ドイツ・日本の5か国) を入手できた。この報告書は英文で180ページにわたり、フォーラム出席国における「職場のいじめ・嫌がらせ」問題の現状や取り組み等が各国20~30ページに詳細に記載してあった。

ただこれには、フォーラム出席国が抱える「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に関して、すべてを網羅しているとは言い難い。しかしそれでもこの問題に対して、深みのある見識が備わっていると思われる研究者等の報告は貴重ではないかと考える。尚、この報告書の日本語版の有無を JILPT に確認したところ、出版されていないとのことであったため、翻訳ソフトと英和辞書を活用しながら著者が日本語訳を行った。

本研究では、今回入手できた貴重な報告書と講演要旨の内容から、2012年当時のイギリス・フランス・ドイツをはじめとする EU 加盟国と日本の「職場のいじめ・嫌がらせ」問題が起こる「背景・要因」、「問題の捉え方」、「問題への取り組み」を検討し、得た知見を持って2019年に「労働施策総合推進法」を改正した意義と課題を明らかにすることを目的とする。

尚、論文中に引用した文献や報告書、厚生労働省の書簡等により「雇用者」「事業主」「雇用者」等の表現がみられるが、これらは「職場の事業主」という意味である。

1.1. 「職場のいじめ・嫌がらせ」に関する先行研究

「職場のいじめ・嫌がらせ」に関する研究は、遅くとも1970年代には始まっていたと思われるが、1990年代に Leymann によってスウェーデンで行われた調査を皮切りに、世界で研究が進められている (川上ら 2009)。彼の研究はやがて北欧諸国を中心に広がりを見せ、「職場のいじめ・嫌がらせ」に関して先進的な考えを持つ国々で法律や制度の確立に寄与している。

日本語でいうところの「職場のいじめ・嫌がらせ」に当たる英単語は、通常「bullying」や「harassment」である。しかしこの他にも「moral harassment」、「mobbing」などの表記が認められる。「harassment」については、一部の国では「sexual harassment」と同様な意味で使われているが、「sexual harassment」に限定せずに) 一般的に例えば欧州労働安全衛生機関 (EU-OSHA) をはじめ、その他の欧州の機関で使用される (Marrit 2013)。

一方「moral harassment」、「bullying」、「mobbing」に関しての定義については、主な研究者らによって次のように示されている。「moral harassment」の定義については、「言葉や態度、身振りや文章などによって、働く人の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人が職場を辞めざる負えない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせることである」(HILGOYEN 1998=1999: 102) としている。また「mobbing」の定義は、「一人又は複数人間が、個人に対して敵対的で非論理的なコミュニケーションを含む心理的暴力であり、その結果、助けを呼ぶことができずに防御手段がない状態に追い込まれ、それでもなお心理的暴力が続く状態。心理的暴力が過去一年間に、少なくとも1週間に1回以上、最低6か月続いたもの」(Leymann 1990, 1996) である。さらに「bullying」の定義は「犠牲者が望まない、故意または無意識のうちに行われる可能性があり、それは1人以上の労働者に向けられたすべての繰り返される行動及び習慣。明らかに侮辱、不愉快、苦痛を引き起こし、それらが職務遂行能力を妨げたり、不愉快な労働環境を引き起こす。敵対的である、及び又は受信者によって敵対的であると認識されることを目的とした、繰り返される継続的な攻撃行動であり、一定期間 (例えば6か月間など) にわたるもの」(Einarsen 1999)²⁾ である。以上のことより、「moral harassment」、「bullying」、「mobbing」はいずれもターゲット (いじめを受ける対象者) に対しての「継続性」「反復性 (繰り返し)」を伴う精神的 (心理的) 攻撃といえる。そのため日本でいうところの「職場のいじめ・嫌がらせ」や「パワー・ハラスメント」に相当するのではないかと私は考えている。「パワー・ハラスメント」については、和製用語であるため、主に日本で用いられており、実際は「職場のいじめ・嫌がらせ」と重なる部分と重ならない部分があることが示されている (中村 2022)。しかし厚生労働省の報告書等やその他の日本での先行研究において、「職場のいじめ・嫌がらせ」と同一視されていることがある。そのため本論文においての

表記に関しては、JILPTの報告書や改正労働施策総合推進法、文献もしくは書籍などを引用する場合のみ「harassment(ハラスメント)」や「moral harassment(モラル・ハラスメント)」、「パワー・ハラスメント」などの文言をそのまま使用するが、一貫して「職場のいじめ・嫌がらせ」とする。

1.2. 労働施策総合推進法の改正についての概要

「労働施策総合推進法(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律)」は、1966年に制定された労働者の雇用に関する法律である「雇対策法」を2018年7月に厚生労働省からの通達(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律について)に従って改称したものである。その基本理念は、「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を発揮できる」(第1条1)ように「職業を通じて自立しようという労働者の意欲を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力を助長するように努めなければならない」(第1条2)である。つまり「労働者が働く意欲を向上させ、労働者が持っている能力を発揮できるような社会」を実現するために、事業主は労働者の「多様な働き方」を認め、さらに「職場環境の整備」の必要性を謳っていると私は解釈している。そのためこの法律は、労働者の多様な働き方の出現や職場環境の変化に伴って改正が繰り返されている。尚、2019年5月の改正時は、「職場のパワー・ハラスメント防止措置」は2020年6月に大企業のみ義務化されたが、2022年4月1日からは中小企業も義務化となった(2022年3月31までは努力義務であった)。

法律の改正の背景については、次のように考えられる。まず2011年に厚生労働省が「パワー・ハラスメント」の定義として「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の優位性を背景にして、義務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与える又は職場の環境を悪化させる行為」を公表した。それと同時に「パワー・ハラスメント」の行為類型として、「身体的攻撃」「精神的な攻撃」「過大な要求」「過小な要求」「人間関係の切り離し」「個の侵害」の6類型を示した。そしてこの公表された定義と行為類型をもとに行われた2012年、2016年の「職場のハラスメントに関する実態調査」の結果と「個別労働紛争解決制度の施行状況」により、深刻な「職場のいじめ・嫌がらせ」問題が社会的に認知された。そのため今回、「労働施策総合推進法」の改正

に至ったと思われる。改正するにあたって、「職場のいじめ・嫌がらせ」の防止を行うための事業主の措置(第30条の2)やそれを運用するにあたっての国や事業主及び労働者の責務(第30条の3)を盛り込んだ条文を新設した。そのため通常、この改正労働施策総合推進法は「パワー・ハラスメント(パワハラ)防止対策法」と呼ばれている。

改正により厚生労働省は①「パワー・ハラスメント」とは、「優越的な関係を背景とした」「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」より「就業環境を害すること」であることを示し、②事業主に「パワー・ハラスメント」防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることの義務付け、③雇用上の措置を講じるにあたり、具体的な内容を定めるために厚生労働大臣が「指針」を策定するとした³⁾。

2. 検討方法

検討を行う対象国は、フォーラム出席国で報告書と講演要旨が入手できたスウェーデン・イギリス・フランス・ドイツ・日本の5か国とした。検討内容としては、対象国の「職場のいじめ・嫌がらせ」問題が起こる背景・要因や問題の捉え方、問題への取り組みである。日本以外の国における検討資料としては、入手した二つの資料(日本語訳を行った報告書とフォーラムでの講演要旨)とこの問題に対する先行研究及び書籍を用いた。ただし先行研究や書籍については、イギリス・フランス・ドイツの2012年前後の「セクシャル・ハラスメント」問題の法整備に関してのものが大多数であったため、主な分析資料は報告書及び講演要旨である。また先行研究等での「セクシャル・ハラスメント」⁴⁾の知見も活用した。

3. 結果

今回検証を行った日本以外の4か国は2012年当時EU加盟国である。EUの「セクシャル・ハラスメント」規制に関しては、「1991年EU委員会『労働における男性と女性の尊厳保護に関する勧告』及び同勧告に基づく行動準則、1996年ヨーロッパ社会憲章と、人間の尊厳あるいは労働者の尊厳という基本概念が用いられている」(山崎2004:471)ため、私としては、これに沿って当時のEU加盟国に関しては、「ハラスメント」問題に対しての法整備がなされているとの印象を持った。その他にもそのような印象を持った理由としては、各国の法整備の外観についての先行研究(山崎2004、滝沢2011、大和田

2012, 山崎 2019) から、「職場のいじめ・嫌がらせ」に取り組んでいる前向きな姿勢やこの問題に対するある程度の法律が整っているということが見て取れたからである。そのことからこれら EU 加盟国においては、「セクシャル・ハラスメント」同様、「モラル・ハラスメント」すなわち「職場のいじめ・嫌がらせ」の規則に関しても、多少なりとも EU の行動準則やヨーロッパ社会憲章等の影響を受けているのではないかと考えた。イギリス・フランス・ドイツ等をはじめとする EU 加盟国4か国と日本における「職場のいじめ・嫌がらせ」問題の現状やその取り組み等について、フォーラムの報告書とその講演内容等を検討した結果は、以下の通りであった。

3.1. スウェーデン・カールスタッド大学教授 Margaretha Strandmark の報告書 (Strandark 2013: 23-38) と講演要旨 (JILPT 2013: 6-8) から一

スウェーデンは、先に述べたように「職場のいじめ・嫌がらせ問題」の先駆的研究の始まりの地といえる。スウェーデンの労働者の労働環境については、強力な労働組合の長い伝統があり、雇用主と労働組合間の交渉が従業員の労働条件に影響を与え、「物理的な」労働環境が改善されてきた。しかしその一方、近年は精神疾患が増加しており、病気休暇による国の費用負担をみると、精神疾患の費用が最も高い状況が判明した。

スウェーデン社会では、「雇用主と労働組合との関係が密接である」と「自分が他人より優れていると思うな」という文化が存在する。そしてその文化は、雇用主の立場への付度として「あったことをなかったことにする」隠蔽体質や才能あるものが他者に足を引っ張られる「出る杭は打たれる」という風潮を招き、「暗黙のいじめと他者の職場排除の承認」、つまり「職場のいじめ・嫌がらせ」が蔓延していく主な要因となっている。

「いじめ・嫌がらせ」問題への取り組みとして、まず周りのサポートが挙げられる。しかし残念ながら周りのサポートでは、一時的には心理的緊張が和らぐが、継続的ないじめには対応できない。そこでこの問題の根本的な解決法として、「トップダウン」と「ボトムアップ」の両方からアプローチが必要である。

「トップダウン」とは、この問題に係る法律のことである。2012年当時の法律としては、「雇用環境規則 (1993)」、 「労働環境法 (2008)」、 「差別禁止法 (2008)」が存在する。しかし「差別禁止法」においては、「差別が認められた」場合のみにしか法が適用されない。この問題に対しての予防や解決には不十分である可能性があ

る。既存の法律では、いじめの問題を防止及び抑制し、被害者を保護するにはまだ十分ではない。それゆえ問題に対処するには、罰金の形の制裁や被害者への賠償など、具体的な措置の補完が必要である。

一方「ボトムアップ」とは、「いじめ被害者」はもとより「自主組織」「労働組合」の経験から導き出された企業内制度である。また企業内の上層部と労働者への橋渡し役として、現場のマネージャー (文中では「蜘蛛の巣の蜘蛛」と表現されている) が職場全体における情報収集と伝達の要として期待されている。

ただ残念なことに2000年以降、取り組みについては停滞している。

3.2. イギリス・マンチェスター大学教授の Helge Hoel の報告書 (Hoel 2013: 61-76) と講演要旨 (JILPT 2013: 2-4) 等から一

イギリスでは、1990年代に報道関係者である Andrea Adams がこの問題を「workplace Bullying (職場のいじめ)」と名付けたことと、「職場のいじめ・嫌がらせ」は企業側に相当な不利益をもたらす⁵⁾ことが判明したことにより、問題への関心が高まりを見せた。

イギリスの「職場のいじめ・嫌がらせ」問題が起こる背景・要因は、まずグローバル化による職場環境の質の変化で、労働者が自身の役割に葛藤や曖昧さを抱えていることが挙げられる。次にこの問題は、主に縦関係で起こることが多く、その直接的な原因は企業内のリーダーシップスタイルが独裁的なことにある。さらに新入職員や研修生は上司による部下への否定的行動やいじめを容認できるものとみなすように社会化され、それが正当化されているという背景があり、これが企業内で繰り返されている。つまり「いじめ・嫌がらせ」行為を容認することは業務の一環であるとの意識も、この要因の一つである。また2012年当時は「セクシャル・ハラスメント」を含めた「職場のいじめ・嫌がらせ」に対する特定の法律はなく、「いじめ・嫌がらせ」に適用される可能性のある既存の法令⁶⁾を活用していたことにも「職場のいじめ・嫌がらせ」問題を引き起こす要因が隠れている。なぜならこれらの法律は、職場の状況を特に意図したものではないからである。例えば性差別禁止法は「セクシャル・ハラスメント」に直接かかわる法律でないため、「セクシャル・ハラスメント」行為を被害者が拒否し、その人が雇用上の不利益を受けた場合のみ適用 (山崎2004: 128) される。さらに対象者 (「平等法」では人種や性別、障害など差別に係る要因を抱える人) が限定されていた。

つまりこの問題に対処するには、法的な枠組みが弱く、実際には曖昧であったと考えられていた。

それゆえ「いじめ・嫌がらせ」問題は、単なる「苦情対処」だけではなく、予防や介入の観点から対処していく必要性があり、企業や組織、労働組合、国、自主組織がそれぞれ役割を持つこととなった。

企業や組織の取り組みについては、イギリスでは「職場での尊厳」を掲げており、「いじめ」を以前は人事管理の一つとしていたが、それを区別するべきだという理解が進んでいる。その結果、「いじめ」は容認しないという考えを導入しており、「いじめ」の告発に関しては、企業内で正式な手続きを経て迅速かつ公平な方法で調停されることになっている。しかしこの調停は、同僚間の問題には適しているが、加害者が雇用主の場合は、彼らの利益に役立つように操作されているため、深刻で困難なケースには不適切である。

国のこの問題についての取り組みは、「職場のストレス管理と管理に対するリスクアプローチ」により、雇用主の行動を支援することである。この支援に関しては、法整備されず、ストレスチェック等を通して雇用主自身に職場のストレスの原因を探させるという仕組みをとっている。この取り組みは始まったばかりなので、取り組みの有効性についての評価は定まっていない。しかし公的部門において、①いじめ政策の伝達、②いじめの影響の認識、③ストレス管理を行うことで、その取り組みの有効性が示されている。

労働組合については、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題を課題の上位に移行し、「重要なプラットフォーム」と位置付け、いじめ対策のキャンペーンや対策費用の支援、苦情の正当化を行うなどの取り組みを行っている。また雇用主に対しての「いじめに関する要求」も重要な焦点となっている。また国の支援により始まった雇用主と労働組合が共同で問題に対処するパートナーシップ・アプローチについては、大抵の労働者が希望している「被害者に焦点を当てた解決策（被害者支援）」ではなく、雇用主に有利に働いているとして非難されているため、有効性が確認できない。

最後に自主組織については、職場や被害当事者による被害者支援グループが存在していたが、自主支援組織に大いに影響を与えていた Andorea の死去や資金不足、信用性の失墜（政治的なことに巻き込まれた）により閉鎖等に追い込まれている。そのため2012年当時の主な活動は電話相談窓口の活動による被害者支援であった。

3.3. フランス—ボルドー—第四学比較労働法・社会保障研究所兼研究員の Loïc Lerouge の報告書 (Lerouge 2013: 39-60) 並びに講演要旨 (JILPT 2013: 4-6) 等から—

フランスは先行研究（山崎 2004, 滝沢 2011, 大和田 2012, 山崎 2019）より、EU 諸国において、もっとも「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に現実的な取り組みを行っている国の一つであるとされている。なぜなら1987年のEUの労働安全衛生に関わる枠組み指令に基づいて、安全衛生の原則を国内法に取り入れているからである。

1998年以前から認識されてはいたが、労働者が経験し表立って口にするのができなかった現象について、精神科医の Marie-France HIRIGOYEN が書籍⁷⁾を1998年に出版したことで、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題の社会的認知が進み、メンタルヘルスを重視する議論が巻き起こった。これを機に2002年の社会近代化法第168条により労働法典が改正され、労働者のモラル・ハラスメントからの保護規定や予防規定が定められるとともに、セクシャル・ハラスメントに関する規定の改正も行われ、両者の統合と被害者保護の強化が図られている（山崎 2004: 382）。そして「モラル・ハラスメント」に関しての法整備をするにあたっては、立法者に職場での「精神的な嫌がらせ」を考慮することを義務付けている。

「モラル・ハラスメント」の被害にあった労働者は、被害にあった企業内で解決する、公的機関（以下労働基準監督署とする）で解決する、そして裁判を起こすという3つの行動を選択ができ、その行動に対処するために改正された労働法典にはいくつかの規定がある。

その規定とは、①「モラル・ハラスメント」被害者の訴えに対して、加害者側に「モラル・ハラスメントではない」という立証責任を求める被害者有利の挙証責任制度、②雇用主による労働者の「メンタルヘルス障害」と「モラル・ハラスメント」に関係するリスクの防止、③人権の尊重、つまり従業員に対する雇用契約の誠実履行、④労働安全委員会権限の拡大による労働医（産業医）を活用した労働者の心身の健康の保護への貢献、⑤「モラル・ハラスメント」を内部告発する人間に対する免責措置（報復措置防止）、⑥労使間の合意によってえられた調停人による調停、⑦労働者代表（被害者の代理人）と労働組合の役割の遂行の7つである。

企業内で解決する場合、雇用主は被害者の同意を得て代理人を立てることも可能であるが、その場合は被害者が主導権をとることになる。またその代理人にも告発者同様に免責措置が適用される。しかし企業内での調停に

関しては、フランスでは北欧諸国に比べて「調停文化」が発達していないため、あまり利用されていない。そのため調停段階で、かなりの確率で失敗（成功率はわずか10%）しており、紛争のほとんどが法廷に持ち込まれている。労働基準監督署での解決においては、職場の福祉を監視するために配置された労働基準監督官が、解決を図ることになっている。さらに司法の場では、「モラル・ハラスメント」に係る法律の定義を社会近代化法のもとで拡大して解釈⁸⁾し、判例を積み重ね、その働きを促進させた判決を下している。その例として、フランスの破産院（日本でいうところの民事の最高裁）は2つの画期的な判決を出した。

1つ目の判決事例は、「モラル・ハラスメント」防止について加害者はもとより雇用主の責任にも言及したものである。まず「マネージャー（加害者）に対しては労働条件の悪化をもたらす、特定の労働者の個人の権利と尊厳を侵害し、被害者に対して身体的・肉体的健康の障害につながる行為を行ったとして責任がある」とされた。さらに雇用者に対しても「『モラル・ハラスメント』を防止する義務があるため、雇用主が職場における安全衛生確保について極めて厳格な義務、つまり第一義的な予防義務を背負っている」とされた。2つ目は使用者が防止策を講じていたとしても、それが十分でなかったとして責任をとられた事例である。この事例判決の目的は、単に労働者保護だけではなく、雇用主が十分な「モラル・ハラスメント」対策を実施することを奨励することにある。つまり破産院が、「労働者の健康の確保及び保護だけでなく、モラル・ハラスメント対策の有効性の確保」まで視野に入れ、「職場での安全を確保する義務の厳格な内容は、職業上のリスクが決して発生してはならないこと」と考えているからである。

また被害者は「モラル・ハラスメント」の定義を拡大することで、被害者は労働災害として認定された場合は、社会保障費の対象となり、補償を受け取れることとなった。また加害者側からはもちろん雇用主からも予防義務違反の賠償金を受け取ることができ、さらに刑法にも「モラル・ハラスメント」の規定が設けられ、加害者を刑法犯として訴追できることとなった。

今後の課題としては、雇用主が負うところの雇用契約をはじめとする労働に関わるその他の一般的な義務の誠実履行がなされているか否かということと労働者の精神的なリスクとの間の関係性について検討していくことである。

3.4. ドイツー弁護士 Martin Wolmerath の報告書 (Martin 2013: 77-90) と講演要旨 (JILPT 2013: 8-9) よりー

「職場のいじめ・嫌がらせ」問題の先駆的研究者である Leymann の母国であるドイツでは先行研究（山本 2011）も示すように「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に対処する特別な法律はない。Leymann の著書「MOBBING」を主なきっかけとして、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に対する議論が始められたが、これといった研究が進まず、その成果がみられない。

ドイツではヨーロッパ社会憲章の規定により、国内法が整備され、2006年に「一般的な平等な待遇法」を発効させた。しかしこの法律によって、「職場のいじめ・嫌がらせ」から守られる労働者は、法律の中で規定されている範囲の者、例えば「人種、または民族的出身、性別、障害の有無など」のような者だけであった。

ドイツの「職場のいじめ・嫌がらせ」問題は、今まで述べてきた国と同様に深刻な状況（例えば企業の2社に1社、また4~9人に1人の従業員が被害にあっている）にあるが、この問題は国内の経済状況で様相が変化する。通常においては、上司からの「いじめ・嫌がらせ」と同僚間のそれとは50%ずつであるが、国内の経済状態が悪化することで、人員削減のために「雇用主」からのいじめが起りやすくなる。また職場には「Möglichmacher（イギリス語でいうところのファシリテーター）」と呼ばれる人がいる。彼らは被害者と接触があるすべての関係者（例えば上司、同僚、社内にいる食堂や清掃スタッフ、家族や友人など）のうち、「いじめ・嫌がらせ」があることを知りながら、物事を円滑に進めるために「見て見ぬふり」をする人たちである。彼らの存在は結果的に「職場のいじめ・嫌がらせ」を増長させ、蔓延させている原因となっている。加害者の詳細については、ほとんど解明されておらず、法的に罰せられることもほとんどない。また「Angst-Mobber」と呼ばれる雇用に関してストレスを抱えている労働者が、自身の雇用を守るために、同僚に「いじめ・嫌がらせ」行為を行うことが判明している。

このように明らかに、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題はあるにもかかわらず、国としては「いじめ・嫌がらせ」は存在していないという姿勢を表している。その理由としては、この問題はあまり重要ではなく、国としてはこの問題に取り組むよりも EU 加盟国内の経済状況と経済対策の方が重要であると考えているからである。前述のとおり、いじめに関する特定の法律がないため、司法の場においては「職場のいじめ・嫌がらせ」問題は

めったに扱われておらず、判事さえ「いじめがどういう問題なのか」を理解していないのがドイツの現状である。したがって問題の解決は、裁判以外に求められることは必然であり、2012年に調停その他の裁判外での紛争解決を促進するために制定された「メディエーション法」に「職場のいじめ・嫌がらせ」問題の解決策としての期待がかかっている。

「職場のいじめ・嫌がらせ」問題は軽視されているとはいえ、多大な損失を企業に与えていることが判明している。それゆえ問題への対処に関して、国が取り組む姿勢を見せない以上、最も重要なことは企業が講じる介入と防止策であることは明らかである。しかし企業や労働組合は、この問題への介入と防止には直接関係せず、職場内において主に労働者に研修や助言等を行うのみである。そのため実際、問題への介入・防止策の策定を行うのは、労働組合とは別の組織である「事業所委員会」である。そして雇用者との間で綿密な取り決めを合意署名し、事業所委員会と使用者の間の企業所間協力を行うこととなっている。この仕組みはフォード自動車会社の事例でよい結果が生まれ、職場において安全衛生が非常に重要であることが証明された。

この他の取り組みとしては、NGOが議題に上げることや労働組合や宗教団体等で相談窓口の設置、設立された自助グループによる支援がある。

今後の「職場のいじめ・嫌がらせ」問題について、この報告書の作成者である Martin Wolmerath は、ドイツは高齢化社会による労働者不足が予想されているため、労働者の地位が上がることでこの問題が解消されるのではないかと考えている。また彼はそれに加えて、ヨーロッパ社会憲章が国内法に取り入れられ、特別な法律ができることを望んでいる。

3.5. 日本一JILPT 研究員の内藤忍の報告書 (Naito 2013: 113-133) と講演要旨 (JILPT 2013: 10-13) から

「職場のいじめ・嫌がらせ」が起こる背景や原因として、「グローバル化による競争激化による成果追及」傾向や経営環境の変化（過重労働、上司のリーダーシップ不足、IT化の進歩による個別作業化、人事管理の個別化、多様な形態による労働者の競争激化）や職場環境の変化（人間関係の希薄化）が大きいことが挙げられる。それに加えて「年功序列意識の希薄化」「価値観の多様性」など従業員側の変化もこの問題が起こる要因の一つである。

この問題に対する国としての取り組みとしては、2011

年に厚生労働省が「職場のパワー・ハラスメント」の予防・解決を目的とした「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を開催した。そして翌2012年にその会議のワーキング・グループにおいて「職場のいじめ」の概念や行為に関しての類型が整理され、それをもとに抽出された労働者や企業に対しての「職場のいじめ・嫌がらせ」の実態調査と労働基準監督署における個別労働紛争の件数調査を4年ごとに行うこととなった。

企業の取り組みとしては、残念ながら2012年の時点で企業が「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に対して、何らかの取り組みを行った例はほとんど見られない。それでも相談窓口等の設置に関しては、大企業で7割以上が整えている。しかし相談窓口の利用については1.8%の利用しかなく、被害者の4割は支援を求めなかったことから相談窓口の設置の有効性は疑問視されている。

労働組合の取り組みについては、2/3の労働組合がこの問題に対して全く取り組んでいなかった。それでも一部の労働組合では企業と共同でこの問題に取り組んでおり、相談窓口の設置をはじめ、現状把握のためのアンケート調査、苦情等に関する情報提供を行っている。

自主組織としての取り組みについては、残念ながら数少ないが、それでも「モラル・ハラスメント」研究の第一人者である Marie-France HIRIGOYEN を招き講演会を開催している。またこの他の取り組みとして、電話相談窓口の設置を行っている。

今後の課題として、多くの学問的関心が「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に注ぎ込まれ、職場からこの問題が排除される効果的な対策が提供できるようになることである。

以上の結果をまとめものを表1として示す。

4. 考察

今回スウェーデン・イギリス・フランス・ドイツ・日本における「職場のいじめ・嫌がらせ」問題についての「背景・要因」「問題の捉え方」「問題への取り組み方」において文献的研究を行って得られた知見を活用して、日本の「労働施策総合推進法」の改正の意義や課題の検討について述べていきたい。

4.1. 「職場のいじめ・嫌がらせ」問題の捉え方—「人権侵害問題」と「人格権侵害問題」

この問題をどのように捉えるのかは、取り組みの方向性を摸索するうえで、最も重要な要因の一つであるといえる。その理由として、ドイツを例に挙げてみる。そも

表1 2012年当時のスウェーデン・イギリス・フランス・ドイツ・日本における「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に対しての「背景・要因」、「問題の捉え方」、「問題への取り組み」

	背景・要因	問題の捉え方	問題への取り組み
スウェーデン	・労働組合と企業の癒着による問題の隠蔽 ・「優れた者を妬む」文化	・「差別禁止法」により「差別」があれば対応→「職場のいじめ・嫌がらせ」の原因は「差別」	・企業による「トップダウン」「ボトムアップ」による取り組み
イギリス	・グローバル化による職場環境の質の変化 ・独裁的なリーダーシップの存在 ・「いじめ」を正当化する文化	・「平等法」により「差別」があれば対応→「職場のいじめ・嫌がらせ」の原因は「差別」	・ストレスチェック制度やキャンペーン等の予防・問題解決の費用を国が支援 ・パートナーシップ・アプローチの推進→解決のための調停
フランス	・報告書には記載なし。しかし（問題があるとの認識はあったが）労働者は表立って職場に「いじめ」があることを口にできなかった。	・「モラル・ハラスメント」に係る法律→「働く者の人格と尊厳が傷つけられた行為」があれば対応	・破毀院が雇用主に予防責任を負わせる判決を出す。 ・問題が起こった場合、①企業内制度の活用、②公的機関の活用、③裁判での解決
ドイツ	・国が無関心 ・業績悪化による人員整理 ・第三者が見て見ぬふり ・雇用不安からくる同僚いじめ	・「一般的な平等な待遇法」により「差別」があれば対応→「職場のいじめ・嫌がらせ」の原因は「差別」 ・主として経済問題の一つ	・メディエーション法による調停 ・労働協議会と雇用主との合意によるルール作り ・宗教団体や自主グループによる相談窓口等の支援
日本	・グローバル化による競争激化→成果追及 ・経営環境や職場環境の変化 ・年功序列制の崩壊 ・労働者の意識の多様化	・厚生労働省が「労働者の尊厳と人格を気付ける行為」と認定	・企業・労働組合・自主グループによる相談窓口の設置

そもこの国では「職場のいじめ」の存在を否定する姿勢がみられる。加えて「職場のいじめ・嫌がらせ」問題は、「人権侵害問題」でも「人格権侵害問題」としてでもなく、主に「経済問題」として捉えられている。そのためその他の「経済問題」に比べて議論を行う順位が低いいため、国の「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に対して取り組む姿勢が消極的であるといえる。また2012年当時のスウェーデンにおいては、報告書に見られるように「職場のいじめ・嫌がらせ」が起こっても、「性差別、民族、障害、性嗜好、又は年齢」に基づく差別を禁止する「差別禁止法」では解決できていなかった。それはイギリスにおいても同様であり、「性別、人種、性嗜好、宗教と信念、年齢」に基づく雇用差別とハラスメントを禁止した「平等法」しかない。要するにその時点のスウェーデンやイギリスにおいては、「差別」（例えば性・障害・人種又は国籍等）によって「職場のいじめ・嫌がらせ」問題が起こる場合のみ、法律による救済があった。裏を返せば、被害者に「差別」に係るものが認められなければ、法律による救済が望めないことになる。つまりこの問題は「差別の存在」が原因で起こる問題であるとして、「人権侵害問題」と捉えているといえる。そうなると「差別」の有無に関わらず、労働者全体に係る「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に対しての法律的な解決への取り組みは期待できないのではないだろうか。一方、フランスは

「差別の有無」による問題ではなく、「モラル・ハラスメント＝働く人の人格や尊厳を傷つける」問題、すなわち「人格権侵害」問題と捉えている。「人格権」に関して、民法学や労働学など様々な分野によりそれぞれの見解があることを十分承知したうえで、ここでの「人格権」とは、「一人の人間として尊厳される権利」（山崎 2004: 222）とする。そのためこの問題を「人格権侵害」と捉えることは、労働者一人ひとりがその「尊厳を侵害されない権利」が認められていることになる。つまり職場で働く労働者全員が「職場のいじめ・嫌がらせ」問題への取り組みの恩恵を受ける対象者であるといえる。

4.2. 「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に取り組む視点—「予防的視点」と「問題解決的視点」

この問題が起こる要因として、2種類の要因が挙げられる。

国によって（いじめがあっても）「なかったことにする」「見て見ぬふりをする」文化・風潮、もしくは「いじめを容認する」習慣など、社会や職場の「内側からの圧力（以下「内圧的要因」とする）」が1つ目の要因である。またドイツのように、国内で議論すべき問題としては優先順位が低く、さらには司法の場においても「いじめ」に対しての認識が薄いという国内事情も「内圧的要因」の一つといえる。私見を述べるならば、この内圧的要因が、長い間「職場のいじめ・嫌がらせ」を社会的に表出しに

くくしていた要因の一つではないかと考えている。

一方、グローバル化や不況などの影響により経営や職場環境が変化することで、人員整理が目的の「解雇」や「配置転換」、またはドイツのように雇用不安等による「(相手を職場から排除するような)言動」が起り得る。いわば「外側からの圧力(以下「外圧的要因」とする)」が2つの目の要因である。この「外圧的要因」が引き起こす「職場のいじめ・嫌がらせ」は「内圧的要因」とは異なり、この問題を社会的に表出させる、つまり社会問題化させた原因の一つではないかと私は考えている。

これらの「いじめ・嫌がらせ」問題が起こる要因・背景である「内圧的要因」「外圧的要因」に対して取り組むために、研修など通じて企業内で「職場のいじめ・嫌がらせ」問題を未然に防止する、つまり「予防的視点」が必要である。「予防的視点」での取り組みについては、対象EU加盟4ヶ国においても既存の法律や対策助成金制度等で行われている。その中でも特に重点的に「予防的視点」の取り組みを行っているのはフランスといえる。なぜなら「職場において労働者の人格権を守る一義的な責任は、雇用主にある」という姿勢のもと、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題の取り組みを行っているからである。そのため「モラル・ハラスメント」に関する規定を労働法典に盛り込むとともに、職場において「労働者の人格権」を守るために、破毀院が労働法典を拡大解釈して、雇用主に一義的な責任を課している。それにより問題が絶対に起こらないように万全の配慮を行うように注意を促している。ただしこのフランスという国は、Loïc Lerougeの報告書によると、内部告発者を報復措置から守る免責措置に関して「基本的な自由または高い公益(尊厳、健康などの権利)を保護するため」との考えを示すなど、「労働者の尊厳」に対して特段の配慮をしている。その理由として考えられることは、「社会権」の一つとされる「労働に対する基本的な権利」というものに対して、他の国々とは一線を画するような深い理解と見識があるのではないかということが挙げられる。そのためフランスの「職場のいじめ・嫌がらせ」問題への「予防的視点」を重視した取り組みは確かに理想的であると考えられるが、フランス以外の国がこの取り組みをそのまま導入することは難しいと思われる。

「問題解決的視点」での取り組みに関しては、「予防的視点」での取り組みと同様に日本を除く4ヶ国でもなされている。その視点での主な取り組みは、相談窓口などを活用した「調停」である。問題が起こった場合、公的

な機関で行う以外は企業内における組織や労働組合、またドイツのように「労使協議会」等の労使で協力して運営している組織において、「加害者」と「被害者」間での調整により解決となる。すなわち国が直接関与している取り組みではなく、企業が主体となって行っている取り組みである。しかしこの取り組みは、「加害者」が「被害者」に対して権力を持つ者であった場合、「被害者」である労働者には不利に働く場合が多い。なぜなら「職場のいじめ・嫌がらせ」が「加害者」の圧力や第三者の「権力」への付度により、「指導・教育」と解釈され、なかったことにされる可能性があるからだ。そのため「被害者」である労働者が納得できる根本的な解決(例えば「精神的苦痛」を被ったことに対する謝罪・補償や配置転換、「いじめ・嫌がらせ」のない職場環境の整備等)とはならず、司法の場での解決となる可能性が高い。このことから、問題に対して「問題解決的視点」による取り組みだけでの問題解決は限界があるのかもしれない。そのため「問題解決的視点」を踏まえつつ、「予防的視点」を重視した取り組みが必要であると私は考える。

4.3. 「労働施策総合推進法」の改正の意義と課題

「労働施策総合推進法」の意義と課題について検討する前に、この法律ができる以前の日本のこの問題に対する取り組みを紹介したい。

まず2012年に日本が、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に対して取り組み姿勢を見せる以前のこの問題はどのようになっていたのかを述べたい。私が調べた限り、遅くとも1980年代前半には現在の厚生労働省が「パワー・ハラスメント」と認定している裁判事例⁹⁾が認められる。そのためすでに、この問題は法廷の中で議論されていたと思われる。ただしこの時点では、現在のような「職場のいじめ・嫌がらせ」や「パワー・ハラスメント」という考え方ではなく、事例を見る限り「他者へのみせしめを目的とした不法行為」とされている。2000年に入ると、この問題を取り扱う書籍が出版¹⁰⁾されたことやこの問題を「パワー・ハラスメント」¹¹⁾と命名したことで、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題についての社会的な認知が進んだと考えられる。当時の問題への取り組みをいくつか挙げてみたい。まず2001年に労働者と事業主との間の個別的なトラブルに関して第三者を介させることで、「裁判によらずに迅速に」解決することを目的とした「個別労働紛争解決制度」が挙げられる。また法整備に関しても例えば、「労働契約法(2007)」などを制定し、裁判事例を見る限り、この法律を拠り所にして労使間の不当

解雇や安全配慮義務違反等の紛争解決を行っていたようである。つまり2012年までの国が行なっていた「職場のいじめ・嫌がらせ」問題への取り組みとしては、主に既存の法律（労働契約法や男女雇用機会均等法等）の改正や労働局による「個別労働紛争解決制度」での対応といえる。それ以外でも企業による相談窓口の設置などの相談体制もあった。しかし2012年に厚生労働省が行った「職場のパワー・ハラスメントの実態調査」¹²⁾はもとより、加えて2020年の同様の調査や内藤の報告書からも、相談窓口の設置の効果についてはさほど評価されなかった。

次に問題への取り組みを始めた2011年当時に、厚生労働省が「職場のいじめ・嫌がらせ」問題をどう捉えていたかを述べてみる。職場で行われる「労働者の尊厳や人格を侵害する行為」としている（厚生労働省2012）¹³⁾ことや裁判事例においても「人格権を侵害する行為」としている事例が認められることから、日本でのこの問題を「人格権を侵害する」問題と捉えているといえる。

このように厚生労働省や司法において、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題を「人格権侵害」問題と捉えていることを踏まえて、2019年に成立した「改正労働施策総合推進法」とはどのようなものを述べてみる。

労働施策総合推進法を改正した背景や理由に関しては、本論の最初で述べた通りであり、この改正によって「職場におけるいじめ・嫌がらせ」及び「パワー・ハラスメント」問題に対処できる根拠法がようやく作られたことになった。

前述の1.3で述べた通り、改正労働施策総合推進法には「事業主の責務」が明記されており（労働施策総合推進法第30条1）、これに伴って厚生労働省が通達をした概要は表2のとおりである。

このように厚生労働省においては、「改正労働施策総合推進法」をもって「雇用者が講ずべき措置」を明確化し、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題への取り組みについて、一定の方向性を示したといえる。

では「事業主」が「講ずべき措置」について、どのよ

うな視点が盛り込まれているかを検討してみる。

まずこの問題が起こる「背景・要因」に関しては、内藤の報告書には「外圧的要因」しか記載はなかったが、先に述べたように1980年代にはすでに裁判事例において「内圧的要因」とみられる問題が起こっている。さらに2020年に民間企業が行った調査結果¹⁴⁾から、「対策を進めるうえで管理職のこの問題に対する理解が課題として挙げられる」、「パワーハラへの理解向上が必要」との意見が出された。そのため事業主が講ずべき措置に、「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」の具体事例として、「研修等」が挙げられていることはこの問題を未然に防ぐ目的がある、すなわち「予防的視点」の取り組みといえる。

そのほか、「相談窓口の設置等」の相談体制の整備については、この問題が起こった後の早期介入を目的としており、「問題解決的視点」での取り組みもなされることになっている。

そのため今回の文献的研究において、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題を「人格権侵害」問題として捉え、問題への取り組みとしては「予防的視点」と「問題解決的視点」との両方の視点で取り組むことが重要であるという知見が得られていることを踏まえて、「改正労働施策総合推進法」を検討した結果、次のようなことが明らかとなった。

まず厚生労働省によってこの問題は、「人格権侵害」問題と捉えられていることから労働者一人一人に「職場において尊厳が守られる権利」があることが示され、この法律は全労働者を法律の対象にしているといえる。またその取り組みについては、「予防的視点」と「問題解決的視点」が盛り込まれていることも判明した。そのため「改正労働施策総合推進法」に、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題への予防や早期介入の取り組みを「事業主が講ずべき措置」と明記し、事業主に義務付けたことは、一定の評価ができると思われる。ゆえにこの「労働施策総合推進法」の改正は、「職場のいじめ・嫌がらせ」問

表2 「職場における優越的な関係を背景にした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置」（令和2年1月厚生労働省公示第5号）の概要

雇用者が講ずべき措置	具体的実施例
(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	研修等
(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	相談窓口の設置等
(3) 職場におけるパワー・ハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応	相談者に寄り添った丁寧な聞き取りや迅速な解決方法の適用
(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置	相談者のプライバシー保護と相談したことによる不利益な取り扱いの禁止

題への防止対策として有効であるとして意義があったとの結論に至った。

その一方で問題が起こった場合、速やかで適切な解決、いわゆる有効な早期介入としての具体実施例として、「相談窓口の設置」が挙げられている。しかし相談窓口等に関しては、「職場のハラスメントに関する実態調査」や内藤の報告書でも示されたように効果があまり認められないと考えられる。また中村（2021）が行った「職場のいじめ・嫌がらせ」被害者へのインタビュー調査においても、「相談しても何もしてもらえなかった」「相談内容が漏れていた」という事例が認められ、さらには「今後は相談窓口の活用はしない」という結果も出されている。そのため相談窓口の設置を含む相談体制の運用に関しては、「被害者」に寄り添った「丁寧な聞き取り」や「秘密厳守」、なおかつ「迅速な解決」のためにどのようにしていけばよいのかという課題を抱えていると感じている。

5. 課題克服についての提言

考察において、「改正労働施策総合推進法」の取り組みである相談体制の運用に関しては、課題が見つかった。今後その課題をいかに克服していくのかについて、提言を述べてみたいと思う。

相談窓口の設置を含む相談体制の目的は、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題が起こった場合、初期段階での介入によって迅速な解決を目指すことであると考えられるならば、まずは相談窓口等と被害者との信頼関係をいかに構築するかが不可欠であるといえる。なぜなら職場内で問題が起こっていることについて、「被害者」自身に声を挙げてもらわなければならないからである。そのため「被害者」に寄り添った「丁寧な聞き取り」や「秘密厳守」という条件は必須であると思われる。そのうえで「迅速に」かつ「公平な立場」で解決の方法を摸索していくことが信頼関係を構築していく上で必要であると考えられる。

まず「丁寧な聞き取り」や「秘密厳守」を遂行するためには、例えば臨床心理士や精神保健福祉士、社会福祉士等の専門職の積極的な配置を提案したい。専門職の人員配置に関しては、特に中小企業において経費の問題が出てくると思われる。しかしイギリスやドイツの報告書から見て取れるように、「職場のいじめ・嫌がらせ」問題が起こった場合に被る相当額の不利益がある。そのことを鑑みれば、専門職の人員配置に係る経費を必要経費として計上することは、一考の価値はあるのではないだ

ろうか。またこの経費に関しては、国や地方自治体が補助金制度を作るなどの支援を行うことも視野に入れてはどうであろうか。

次に「迅速」かつ「公平な立場」での解決方法については、「独立性」のある相談体制が不可欠であるといえる。ひとたび「職場のいじめ・嫌がらせ」問題が起これば、「被害者」はもちろん「加害者」の声も同様に聞き取る必要¹⁵⁾があり、両者の発言をもとに解決方法を摸索していくことになる。そして主要な解決方法の一つとして、「企業内調停」が挙げられる。しかしフランスやイギリスでの「企業内調停」やそれと同等なものであると思われる「パートナーシップ制度」においてあまり有効性が認められない。その理由としてイギリスでの報告書にあるように、（企業内調停は）「同僚間」でおきた問題の解決には適しているが、「労働者と雇用主」の間における問題の解決の場合には、「雇用主」に有利に働く可能性があるためである。それゆえ相談窓口を設置する際は、企業内で「権力を持っている加害者」に対して、忖度の余地を排除することが肝要であるのではないだろうか。そのために「独立性」という要素はなくてはならないといえる。

以上のように「改正労働施策総合推進法」による「パワハラ防止策」の取り組みとしての相談体制の課題克服への提言について述べてみた。しかし本論の最初に述べたように、日本において「職場のいじめ・嫌がらせ」問題に関しては、法整備が緒についたばかりである。そのため今後は、裁判事例の積み重ねなどから得た知見などを参考に施行錯誤を繰り返し、国・企業・労働者の三者がお互いの立場を理解し、尊重することで、問題の予防・解決へのよりよい方法が導かれるのではないだろうか。

注

- 1) 厚生労働省 平成24年「職場のハラスメントに関する実態調査」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000165756.html>, 22/4/16)
- 2) 「bullying」の定義に関しては様々な研究者が提唱しているが、ここでの定義は Einarsen の定義を用いることとする。その理由としては、Einarsen は現在において「職場のいじめ研究」の主要な研究者であり、個人又は共同研究者と毎年多数の論文を発表している。そのため彼の定義は、日本における多数の論文においても引用されている（田中 2006、川上ら 2009、津野 2012, 2013、山本・金井 2018）ためである。

- 3) 令和2年「労働施策総合推進法の改正（パワハラ防止対策義務化）」について
(<https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/content/contens/000612420.pdf>, 22/4/16)
- 4) フランスでは「セクシャル・ハラスメント」と「モラル・ハラスメント」を労働者の尊厳を確保するために同種の障害と規定している（山崎 2004: 15）。そのため私は「セクシャル・ハラスメント」の知見の活用が可能であると考えている。
- 5) Helge Hoel の報告書によると、直接コスト（けがや病気、辞職）と間接コスト（パフォーマンス低下や休業による生産低下）を併せると、企業側の損失は当時の金額にして137億5,000万ポンド（日本円にして1700億円）だった。この他、裁判に敗訴すると賠償金1000万ポンド（約1億5500万円）を支払わなければならない場合もある。
- 6) 例えば「労働安全衛生法（1974）」「性差別禁止法（1975）」「嫌がらせ規制法（1997）」「ハラスメントからの保護法（1997）」「平等法（2010）」等がある。特に2012年当時は職場におけるストーカー行為や差別的ハラスメントは、「嫌がらせ規制法」を適用している（山崎 2004: 470）。
- 7) Marie-France HIRIGOYEN の著書は、『モラル・ハラスメント』である。彼女は「モラル・ハラスメント」の提唱者であり、各国（ベルギーや日本、カナダなど）を講演することで、考え方を広めている。
- 8) Loïc Lerouge の報告書によると「加害者の悪意を証明する必要性を排除し、隅々まで嫌がらせまたは一種の非自発的嫌がらせを引き起こす可能性」まで「モラル・ハラスメント」としている。
- 9) 平安閣事件：静岡地裁昭61.7.4，東京高裁昭62.3.25，最高裁昭62.10.16
「裁判事例を見てみよう—明るい職場応援団」
(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/judicial-precedent>, 22/4/16)
- 10) 宗像恒次（2000）は、日本精神保健社会学会の依頼により、労働者のストレスに係る調査を行い、その結果とストレスの原因事例を紹介している。その中で会社都合による「人員整理（リストラ）」がいじめの背景の一因であることを明らかにした。
- 11) 岡田康子（2003）が職場における「上司からの権力を背景にしたいじめ」や「同僚等からの集団によるいじめ」等を総称して「パワー・ハラスメント」と命名した。
- 12) 本稿注1) に同じ。
- 13) 本稿注1) に同じ。
- 14) 総合人材サービス会社「エン・ジャパン」（東京）の調査結果（南日本新聞 R.4.5.7.）を参照。
- 15) たとえ「加害者」がパワハラ行為を認めたとしても、処分が見合わない（重すぎる）という理由で、逆に加害者が企業側を訴える「ファイトバック」が起こる可能性がある（吉川 2015）。

文献

- 独立行政法人労働政策・研修機構（2013）。「いじめ・嫌がらせの実情と課題—欧州諸国と日本の対応」『Business Labor Trend』独立行政法人労働政策・研修機構，6: 2–13.
- Einarsen,S. (1999). The nature and causes on bullying at work, *International Journal of Manpower*, 20: 16–27.
- Helge Hoel (2013). Workplace Bullying in United Kingdom, *WorkPlace Bullying and Harassment*, 12: 61–76.
- 川上憲人・森田哲也・津野香奈美・井上彰臣・阿部陽子（2009）。「労働者における職場のいじめの測定方法の開発とその実態、健康影響および関係要因に関する調査研究」『平成21年度調査研究助成報告集』: 45–54，公益財団法人産業医学振興財団.
- Leymann,H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplac, *Violence and Victims*, 5 (2): 119–126.
- Leymann,H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, EUROPE, *Journal of Organizational Psychology*, 5(2): 165–184.
- Löic Lerouge (2013). Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective, *WorkPlace Bullying and Harassment*, 12: 39–60.
- Margaretha Strandmark (2013). Workplace Bullying and Harassment in Sweden: Mobilizing against Bullying Mobilizing against Bullying Workplace, *WorkPlace Bullying and Harassment*, 12: 23–38.
- Marie-France HIRIGOYEN（高野優訳）（1999）。「モラル・ハラスメント 人を傷つけずにはいられない」東京：紀伊国屋書店.
- Maarit Vartia-Väänänen (2013). Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland, *Workplace Bullying and Harassment*, 12: 1–22.
- Martin Wolmerath (2013). Workplace Bullying and Harassment in Germany, *Workplace Bullying and Harassment*, 12: 77–90.
- 宗像恒次（2000）。「働く人達のストレスサバイバル」東京：明石書店.
- 中村幸子（2021）。「職場のいじめに関する一考察—逐語録から導き出された概念によりいじめの可視化を試みる—」『九州社会福祉学年報』, 12: 27–37.
- 中村幸子（2022）。「『パワー・ハラスメント』の捉え方」『福祉開発研究』, 5: 98–107.
- 岡田康子（2003）。「許すな！パワー・ハラスメント」東京：飛鳥新社.
- Shino Naito (2013). Workplace Bullying in Japan, *Workplace Bullying and Harassment*, 12: 113–133.
- 山崎文夫（2004）。「セクシャル・ハラスメントの法理」東京：株式会社労働法令.
- 吉田英一郎（2015）。「『職場のハラスメント』近似判例からの示唆」『立命館法学』, 5・6: 985–1021.