

平成 2 7 年 5 月 7 日現在

機関番号： 1 4 2 0 1

研究種目： 基盤研究(C)

研究期間： 2011 ~ 2014

課題番号： 2 3 5 3 0 0 6 0

研究課題名 (和文) 職場におけるモラルハラスメントの立法的規制の調査研究

研究課題名 (英文) Legal reglementation on Moral Harassement at work

研究代表者

大和田 敢太 (Owada, Kanta)

滋賀大学・経済学部・教授

研究者番号： 1 0 1 2 7 9 2 0

交付決定額 (研究期間全体) : (直接経費) 3,000,000 円

研究成果の概要 (和文) : 「職場におけるモラルハラスメント (職場のいじめ) 」の実態について、民間団体への調査と判例分析によって、深刻な状況と傾向を分析した。ハラスメント規制立法を制定しているフランスとベルギーとEUの立法の実施状況、裁判例やEUの実態などについて調査した。「職場におけるモラルハラスメント」規制立法の基本的な方向性、条件と課題を明らかにした。

研究成果の概要 (英文) : To understand the reality of the moral harassment in the workplace, I've investigated the serious situation and trends by the research of the private organizations and the jurisprudences. I've analyzed the situations of the implementation of the regulatory legislation and the jugements for the moral harassment in the workplace in France, Belgium and EU. I've clarified the conditions and the orientations for the basic direction of regulatory legislation of the moral harassment in the workplace.

研究分野：労働法学

キーワード：いじめ 職場のいじめ モラルハラスメント ワークハラスメント ハラスメント

1. 研究開始当初の背景

厚生労働省が公表している「民事上の個別労働紛争相談件数」（2009年度）では、「いじめ・嫌がらせ」件数は、全体の12.7%を占めている。その深刻な実態は、厚生労働省の「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」（2010年9月7日）が「自殺の危機経路」について以下のように指摘しメンタルヘルスの視点からのいじめ問題に注目している。

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

しかし、厚生労働省の「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」（5月31日）に提出された資料では、いじめ問題を含む「メンタルヘルスケア」に取り組んでいない事業所のうち42.2%が「取り組み方が分からない」と回答し、専門スタッフの多くが外部の専門家であり、企業専属の専門家の養成が課題ともなっている。こうした傾向は、「社内相談窓口があっても相談は社外に」「メンタルヘルス問題に苦しんで、相談に辿り着くまでの時間が長すぎるために、相談する前に悪化させてしまうケースが散見」（Business Labor Trend, 2009.6）という問題点としても指摘されている。

国際的には、特にヨーロッパ諸国では職場のモラルハラスメント（職場のいじめ）を防止・規制するための法律が整備され、総合的な対策が実施されようとしている。

日本では、裁判例による損害賠償責任認容や労災認定といった指向を背景に、男女雇用機会均等法によるセクシャルハラスメントの規制、労働契約法による安全配慮義務の立法規定化、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」改訂、地方自治体レベル（小野市）での（企業も対象とする）「いじめ防止条例」制定などの動向が見られ、「職場でのモラルハラスメント」規制のための立法制定が今後の課題となっている。しかし、理念、定義、立法形式、規制方法等の基本問題について未だ解明されていない課題が多い。また、実態調査も公的な機関における事案の分析にとどまっており、公的紛争処理システ

ム外における実態は明らかになっていない。こうした現状について、実態調査とともに国際的な動向を参考に、「職場のモラルハラスメント（職場のいじめ・パワーハラスメント）」についての本格的な調査研究が必要となっている。

2. 研究の目的

・救済・制裁>の

今後日本でも必要となってくる「職場のモラルハラスメント（職場のいじめ）」問題について、立法的規制と救済制度の構想のための前提として、規制と救済の立法制定の基本的課題を明確にする。そのため、実態調査と先例モデルの調査研究を実施し、立法制度の先例的モデルであるフランス法、ベルギー法とオランダ法の運用と効果の調査研究によって、基本的な制度設計の枠組みを明らかにする。そこでは、「モラルハラスメント」概念の定義とその概念を用いることの有効性を明らかにし、「モラルハラスメント」概念によって、「職場のいじめ」問題を解決する展望を明らかにし、<立法形式・位置づけ>、<規制・救済・制裁>（手段・方法、当事者）の実情を分析し、立法制度の構想にあたっての基本的条件を提示し、立法制度の方向性と基本的条件・内容を明らかにする。

並行して、日本国内の民間団体での「職場のモラルハラスメント（職場のいじめ・パワーハラスメント）」の取り組みの実態調査との連携によって、今後の立法規制のための課題を明確にする。

3. 研究の方法

「職場におけるモラルハラスメント（職場のいじめ）」の実情についての実態調査と先進的立法制度の経験例の調査研究を行い、その結果に基づき、日本における、立法制定の基本的な方向性、条件と課題を明らかにする。

ハラスメントおよびメンタルヘルス問題の全体状況を把握するために、文献研究とともに、実態調査を実施する。

国内調査では、労働組合やNPOなどの民間団体における労働相談を実施している関係者への調査によって、相談組織による問題の顕在化と把握の状況と傾向を分析する。

比較法調査として、海外の実態調査を実施し、先進的立法を制定しているフランスとベルギー、オランダの立法の実施状況、裁判例の実態などの運用について、調査する。また、被害者救済制度の実態などについて、調査する。

国内の実態調査では、ハラスメント防止のための諸機関や医療機関への調査によって、

労働相談とは別の側面での問題状況の分析を行う。民間団体や医療機関・セミナー会社などを対象として実施し、公的機関では把握されていない「職場におけるモラルハラスメント」の実情と問題状況を調査研究する。

中間的な研究成果については、2012 年 6 月にデンマーク（コペンハーゲン）で開催される予定の「（第 8 回）職場のいじめ・ハラスメント研究国際学会」で発表する予定であり、適宜、論文や講演等においても、社会的に、公表する。最終的な研究成果については、書籍の形で公刊する。

3. 研究成果

（１） 社会的規制制度の存在していない日本の実態を把握するため、「職場のモラルハラスメント」対策に取り組む市民団体の活動の実態を調査した。この調査によって、従来の行政機関や企業や労働組合レベルの調査からは明らかにならなかった問題点を明らかにすることができた。そこでは、公的機関や労働組合に何らかの繋がりや立場のない被害者からの声が反映しており、より深刻な実情が浮き彫りにされている。過去 6 年間の 187 件以上の事例の分析を通じて、モラルハラスメントの具体的な内容が明らかになっていることとともに、相談者の側が、公的機関や労働組合組織から離れた立場にあって、対処方法や解決手段についての知識そのものを必要と以上に、訴えを受け止めてくれる相手を求めているという、被害者が孤立した状態に置かれている実情を明らかにした。同時に、民間団体や市民団体の果たすことのできる積極的な役割を立証している。これらの調査研究の成果は、2012 年 6 月にコペンハーゲン大学において開催された International Conference on Workplace Bullying and Harassment において発表した。

（２） 「職場のモラルハラスメント」の実態と規制制度の先例的事例を比較調査する目的から、EU レベルにおける労働実態調査と規制制度の調査研究、および立法的規制

についてのモデルであるベルギーおよびフランスの立法や社会的規制について調査研究した。EU およびベルギーやフランスの制度や動向の調査研究は、日本での今後の政策化において重要な示唆を与えるものとなっている。また、モラルハラスメントについて、社会心理的リスクとしての性格と位置づけを明確にすることによって、組織的性格と集団の対応を講じる政策的動向を分析し、法的な視点からの「労働における社会心理的リスク」概念の法的理念の根拠とモラルハラスメントとの関連について明確になった。

EU の労働実態調査については、生活・労働条件改善ヨーロッパ機構が 5 年ごとに実施してきた「ヨーロッパ労働条件調査」の第 1 回から第 5 回までの調査結果を収集した。その分析によって、EU において確認されてきた教訓と成果を明らかにすることができた。EU における「ヨーロッパ労働条件調査」の調査結果報告の分析を通じて、ハラスメント概念と内部性と外部性の類型化という視点と定義を確認することができ、「モラルハラスメント」概念による「職場のいじめ」問題を解決の可能性を提示できたことは、貴重な成果である。

ベルギーの事例研究では、1996 年法、2002 年法、2007 年法の制定過程やその運用における実情や議論を検討するための資料、労働争訴の手続きと実情についての資料、裁判例に関する資料を収集することができた。

フランスの事例研究では、EU における社会的当事者の対話と協定化の動向を受けた労使団体の合意化および協定化が、2010 年 3 月協定として結実している経過について、資料を収集し、労働組合と市民団体の動向について、関連する資料を収集した。

2012 年 9 月 20 日-31 日にボルドー第 4 大学（フランス）比較労働法社会保障法研究所（比較労働リスクプロジェクト）において、EU およびフランスにおけるハラスメント

規制に関する立法動向と判例動向について、調査を行った。フランスにおけるハラスメント規制の判例動向については、労働安全衛生法における使用者責任に関する破棄院民事部および社会部の判決について、労使当事者の側からの法的評価と経営上の位置づけについての意見を収集した。

特に、2012年5月のフランス破棄院によるセクシャルハラスメント規定の刑罰規定の違憲判決後の影響と、それを受けた2012年8月の立法修正に関する資料を収集し、この経緯を調査・分析した。フランスにおけるモラルハラスメント規制については、産業段階での労使協約による規制と企業段階での規制のあり方について実態を踏まえ、分析した。

文献資料の調査とともに、フランス国立科学研究所(CNRS)の研究者およびEU各国の研究者との研究情報の交換を通じて、ハラスメント規制に関する立法的型式についての各国における固有の背景と事情について、特に、平等政策と差別禁止政策との交錯の関係、そこにおけるハラスメント規制政策の位置づけについて、情報を収集することができた。

ベルギーやフランスの比較制度研究により、＜立法形式・位置づけ＞、＜規制・救済・制裁＞の立法制度の方向性と基本的条件・内容を明らかにするための基本的な視点を確認した。これらの研究成果については、論文において公表するとともに、2014年7月に公刊した「職場のいじめと法規制」で公表した。

(3) 日本における「モラルハラスメント」関連判例のデータベース化の作業を行った。職場のいじめ事案を網羅するため、セクシャルハラスメント関連判例も含めて、ハラスメント行為が対象とされている争訴事件約200判決を収集し、対象事実の認定と因果関係論を中心として、判決内容を精査し、直接的に、「モラルハラスメント」に関連す

る判決を選別する作業を行った。このうち95件の判例データについては、2014年7月に公刊した「職場のいじめと法的規制」に判例一覧資料として収録した。

(4) これらの資料収集と理論動向の調査研究によって、「ワークハラスメント」概念を基礎とするハラスメント規制のあり方について理論構成するための方向性を確認することができた。

「日本における職場のいじめ問題の現状と課題」について、日本の職場のモラルハラスメント問題の動向や現状を踏まえたうえで、国際的な法規制の知識を土台として、今後の立法制定の課題を明確にできた。特に、「パワーハラスメント(パワハラ)」という用語や概念の問題性について問題提起を行い、「パワハラ」という用語は、いじめ行為の一部を表象することはありえても、一般的な定義概念とすることはできないものであり、「パワハラ」概念に立脚するかぎりは、この問題の対象領域を不当に狭めてしまうだけでなく、職場でのいじめ問題の本質の理解とその解決の方向を誤らせるという点で、重大な欠陥を有するもので、学術用語あるいは法的概念としては、不適切であることを明らかにした。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 5件)

大和田 敢太、被害者軽視の姿勢が問題、週刊金曜日、査読無、第938号、2013、p.24.

大和田 敢太、ベルギーにおける「職場いじめ」規制法、季刊労働法、査読無、第238号、2012、p.13-31.

大和田 敢太、EUにおける職場のいじめ規制の現状と課題、滋賀大学環境総合研究センター研究年報、査読無、Vol. 9、No. 1、2012、pp.25-43.

大和田 敢太、職場のいじめ・モラルハラスメント規制の国際的動向、職場のモラル・ハラスメントをなくす会ニュースレター、査読無、Vol.10、2012、p.2-21.

大和田 敢太、「職場における暴力・いじめ」の法的規制の課題、労働判例、査読無、第1038号、2012、p.2.

[学会発表](計 1件)

大和田 敢太、AAWMH、Issues of

Workplace Harassment and Role of
Citizen Groups in Japan, 8th
International Conference on
Workplace Bullying and Harassment,
June 13 - 15 2012, University of
Copenhagen, Denmark.

〔図書〕（計 3 件）

大和田 敢太、滋賀大学経済学部、フランスにおける労働組合の代表権能の動揺と再生、2015、266

大和田 敢太、日本評論社、職場のいじめと法規制、2014、206

大和田敢太、日本評論社、ワークハラスメントの法的規制（労働法と現代法の理論 上）2013、23

6 . 研究組織

(1) 研究代表者

大和田 敢太 (OWADA, Kanta)
滋賀大学 経済学部 教授
研究者番号： 10127920