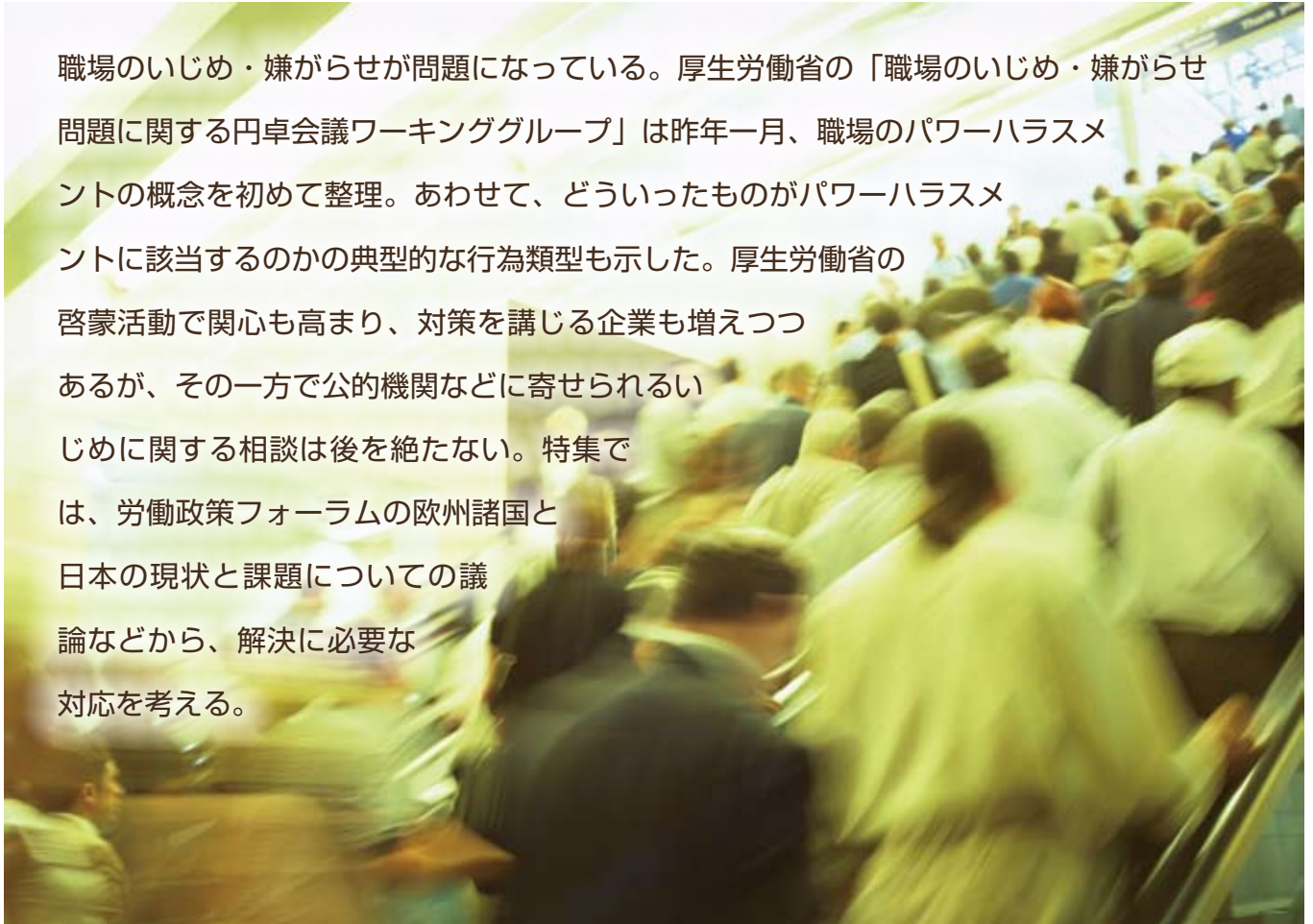


特集

いじめ・嫌がらせの実情と課題
—欧州諸国と日本の対応

職場のいじめ・嫌がらせが問題になっている。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」は昨年一月、職場のパワーハラスメントの概念を初めて整理。あわせて、どういったものがパワーハラスメントに該当するのかの典型的な行為類型も示した。厚生労働省の啓蒙活動で関心も高まり、対策を講じる企業も増えつつあるが、その一方で公的機関などに寄せられるいじめに関する相談は後を絶たない。特集では、労働政策フォーラムの欧州諸国と日本の現状と課題についての議論などから、解決に必要な対応を考える。



労働政策フォーラム

欧州諸国における職場のいじめ・嫌がらせの現状と取り組み

日本では近年、職場のいじめ・嫌がらせ問題が深刻化している。諸外国においても一九九〇年代以降、職場のいじめ問題への関心が高まり、欧州諸国を中心に職場のいじめ対策に関する先進的な取り組みが行われている。

二月二十八日にJ-LPTが都内で開いた労働政策フォーラムでは、欧州諸国と日本における職場のいじめ・嫌がらせ問題の現状と取り組みについて、各国研究者が報告・議論した。



各国報告①

イギリスにおける職場のいじめ

マンチェスター大学ビジネススクール教授 ヘルゲ・ホーエル



職場のいじめの特徴

職場のいじめの状況に関して、どのような現象があるか、いじめとは何かについて説明します。定義ではなく、主な現象の特性について申し上げます。

職場のいじめは否定的（ネガティブ）で不快な行為であり、それを受けた者に心理的なダメージをもたらす可能性があります。いじめには直接的なものや間接的なものがあります。直接的なものは相手に恥をかかせることなどで、間接的なものは噂したり、仕事について中傷することなどです。

いじめられる原因は、仕事を時間どおりやらないことや個人的な攻撃などです。たとえば、習慣に関する批判や人格、出身地、親類関係などによって無視されることがあります。

職場のいじめの基本的な特徴は、回復され、かつ頻度が高いということです。このような行動が何度も何度も繰り返されることにより、被害者は耐えられなくなり、そして、いじめは繰り返されるため、被害者は対処を行うことが困難となります。いじめは長期にわたり、三カ月、一年、あるいは二年も継続することがあります。

いじめの話をする上で大事なポイントは、権力の不均衡についてです。通

常であれば権力の不均衡は、組織階層の上層部の人間がより大きな力を持つことにあります。しかし、たとえば、知識の差、経験の差、あるいは縁故の有無が、ある種の対立関係における大きな要因となります。

イギリスにおける職場のいじめの現状

イギリスで職場のいじめに対する関心が高まったのは、一九九〇年代初めです。ジャーナリスト兼アナウンサーのアンドレア・アダムス氏が、「職場のいじめ」(workplace bullying)という言葉を作り出しました。彼女はラジオ番組を通じて、イギリスの職場におけるいじめの問題と、その重要性について調査しました。この番組と、彼女が後に出版した書籍『職場のいじめ—どのように取り組み克服すべきか』により、イギリスにおいて多くの人がこの問題を知ることとなりました。

いくつかの調査・研究によると、イギリスでは一〇〜二〇%が職場でいじめを経験しています。いじめのパターンをみると、いじめを受ける割合は男女同程度です。少数民族、障がい者、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、こういった人たちの経験率が比較的高くなっています。また、民間部分よりも公共部分で広く蔓延しています。

イギリスが他の国と少し違うのは、縦の関係以外のいじめも蔓延していることです。一般的に、いじめは縦の関係で発生します。すなわち、上司によるいじめです。しかし、同僚間のいじめもあります。それから、医療関係の施設や小売店、ホテル、学校では、顧客・消費者・学生等からのいじめも発生しています。経営者や幹部層も、さらに上の者からいじめを受けています。

職場のいじめの影響は深刻で、心理的にも身体的にも影響を及ぼし、仕事に対する満足度を損なわせます。その被害者にとっては、非常に深刻な影響があります。しかし、イギリスにおいては、組織的な影響に議論の焦点があります。いじめが起きると離職者が出て、生産性も低下します。いじめは直接の当事者だけでなく、周囲の傍観者にも影響を与えます。

職場のいじめの問題が裁判所に持ち込まれると、時として判事は莫大な支払いを使用者に命じます。訴訟も含め、いじめは企業に対してさまざまなコストを生じさせます。そのため、使用者はこの問題を認識し、深刻にとらえなければなりません。

職場のいじめが発生する理由

職場のいじめが発生する理由の一つ

に、職場環境の質があります。競争の激しいグローバル化した世界では、労働者はさまざまなことを要求されます。人々は期日を守れない、目標を達成できないと感じることがあります。自分の役割に葛藤や曖昧さを感じることもあるかもしれません。また、あまりにも権威主義的、あるいは予測不能なリーダーシップが生じて、いじめが発生することもあります。

あるいは、ストレスにさらされた幹部や経営者自身が、自分たちのフラストレーションを部下にぶつけることがあるかもしれません。また、人々がいじめを仕事の一環として、受容してしまうこともあります。普通であれば到底、受け入れられないことを、受け入れてしまうのです。たとえば、イギリスなどでは、厨房におけるシェフによるいじめが発生しています。そうすると、その職業に属している人たちは、これを役割モデルとしてとらえ、それらの行為を真似するようになり、看護師、あるいは消防署でも同じような状況がみられます。

職場のいじめへの対処法

イギリスでは長年、労働組合を中心に、職場のいじめに特化した法律「職場の尊厳法」(Dignity at Work Bill)

の制定が提唱されていますが、未だ達成されていません。しかし、現状でも被害者を守る方法はありません。たとえば、一九七四年労働安全衛生法により、使用者は従業員に対して健康、安全、福利厚生を確保する義務があります。また、反差別法制である二〇一〇年平等法 (Equality Act 2010) によって、マイノリティグループとして保護される人種、宗教、年齢、障がい等に関する差別的ないじめに対応しています。職場のいじめに限定されないハラスメントに関する法律として、一九九七年ハラスメントからの保護法 (Protection from Harassment Act 1997) もあり、賠償金の上限が現在一〇〇万ポンド (日本円で約一・四億円) とされています。

では、使用者はどのように対処すべきでしょうか。以前は、これはあくまで人事管理の一手段であって、いじめではないと考えられていました。しかし、現在は、使用者の理解も進んできました。使用者の権限としての確固たる態度といじめは異なるものであり、

それを区別すべきであるという理解が進んだのです。

一つの有効な行動は、使用者がいじめに関するポリシーを職場に導入することです。このポリシーにより、組織として職場のいじめを許容しないことを示します。そして、このポリシーに違反した者に対しては、制裁を科します。

また、インフォーマルな問題解決手段として、企業内で調停 (mediation) を行ったり、人々が自主的に集まって対立を解決しようとすることがあります。あるいはフォーマルな苦情処理手続を選択することもあります。調停の有効性に関する調査によると、イギリスやその他諸国において、調停が効果的なのは、対立がそれほどひどくないケースに限られることが明らかとなっています。あまりにも対立がひどいケースでは、行っても意味がありません。

労働組合の役割

イギリスでは職場のいじめの問題に労働組合が当初から介入し、法制化を

推進するとともに、企業別の支部レベルでも活発に活動しています。イギリスの労働組合は、一九八〇年〜九〇年代前半にかけてかなり衰退しましたが、職場のいじめの問題に関しては、重要なプラットフォームと位置づけられています。職場のいじめは組合員にとって深刻な問題なので、労働組合は職場の組合員のために状況を改善する意思を持っています。

イギリスでは、政府の支援で、二〇〇四年から使用者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 (Dignity at Work Partnership) が始まりました。英国航空やブリティッシュ・テレコムのような大手企業とUNITEDなどの労働組合がソーシャル・パートナーシップを確立しています。

このプロジェクトの委託調査でわかったことは、成功している組織もあれば、失敗している組織もあるということ、そして、成功している組織の特徴は、上層部の確固たるコミットメントと従業員の賛同をとりつけ、そこで

何が起きているのが正しく理解されていることです。

しかし、この労使共同プロジェクトは、一三〇万ポンドという投資にも関わらず、いじめ被害者にとつての救済策を提供しておらず、内容的に労働者側の意向を汲んだものとはなっていない。そのため、経営者側の意向に偏っているという批判もあります。

今後の課題

二〇年間の調査研究を通じて、イギリスでも職場のいじめの問題はある程度認知されるようになりました。この問題に対応するための法律の整備が必要だと私は認識しています。ただ、それ以上に重要なのは、より多くの人がこの問題を認識することです。今日のイギリスには十分な措置や対策があると思います。それらを成功させるためには、使用者と労働者が前向きにこの問題に取り組んでいく必要があります。



各国報告②

フランス法におけるモラルハラスメント

ボルドー第四大学比較労働法・社会保障研究所研究員 **ロイック・ルルージュ**

職場のモラルハラスメント

フランスでは、職場のいじめについては「モラルハラスメント」という言

葉を使っています。フランスはEU加盟国ですが、そのEUでは一九八九年に出された、労働安全衛生に関わる枠組み指令というものがありません。そし

て、フランスでも同年に、この指令に定められている一般的な予防義務に基づいて、安全衛生の原則を国内法に取り入れました。

欧州司法裁判所は、二〇〇一年にEUとイタリアの間で争われた事件の判決の中で、「使用者はあらゆるリスクを予防しなければならない」と述べまし

た。この判決は、直接的には、イタリ
アが一九八九年の枠組み指令を遵守し
ていないと判断した判決ですが、その
中で、使用者が予防しなければならな
いあらゆるリスクとは、身体的・物理
的リスク、精神的リスクといったすべ
てのリスクを含む、としたのです。こ
うして、使用者は一般的な予防義務を
達成しなければならぬとされていま
すが、この点について、フランスでは
厳格責任の原則が定められています。

フランスでは、一九九八年がモラル
ハラスメントについて非常に重要な年
となりました。作家のマリー＝フラン
ス・イルゴイエヌが『モラルハラス
メント』（邦訳本は高野優一訳『モラル
ハラスメント―人を傷つけずにはいら
れない』紀伊國屋書店、一九九九年）
という本を出版したためです。これを
きっかけに、それまで労働者が表立っ
て口にするのができなかった、いじ
め問題の議論に火がつけました。もち
ろん、一九九八年以前もフランスには
モラルハラスメントがありましたし、
どの職場もその問題に直面していまし
た。しかし、一九九八年にそれが公然
のものとなったのです。

これをきっかけに、一九九九年と二
〇〇〇年に二つの法案が出されました。
一つは下院、もう一つは上院において
です。また、政府の諮問機関である経
済社会評議会において、二〇〇一年に
モラルハラスメントに関する報告書が
出されました。さらに、メンタルヘル
スの概念をフランスの労働法に導入す
べきか否かという論議が巻き起こりま
した。この議論により、メンタルヘル
スの概念の重要性が、一躍注目を浴び

ることとなりました。

二〇〇〇年以前から労働安全衛生法
はありましたが、それはあくまで身体
的なりリスク、すなわち労働安全衛生政
策を通じて、労働者の物理的安全ある
いは身体的な健康を確保するために定
められていました。しかし、二〇〇二
年に成立した労使関係現代化法の中で、
モラルハラスメントが法律に導入され、
使用者は同時にメンタルヘルスの問題
にも対応する必要性が生じました。

労使関係現代化法における モラルハラスメント

フランスでは、労働法典、刑法典及
び公務員規程にモラルハラスメントの
定義が定められています。これらの法
律の定義は同じですが、手順、手続き
などがそれぞれに違ってきます。労働
法典における定義は、「いかなる労働者
も、その権利及び尊厳を侵害し、身体
的もしくは精神的な健康を害し、また
は職業キャリアの将来性を損なうおそ
れのあるような労働条件の悪化を目的



とする、あるいはそのような効果を及
ぼすような反復的行為を受けてはなら
ない」となっています。なお、最近
は労働災害の補償に関しても、モラルハ
ラスメントの影響が出てきています。

モラルハラスメントに対応するため
にはツールが必要で、使用者には一
般的予防義務があり、労働者の安全を
確保し、身体的及び精神的健康を守る
ための措置を講じなければなりません
が、そこには、モラルハラスメント対策
の措置も含まれます。つまり使用者は、
労働者の安全衛生確保のための包括的
な予防計画を作成し、その中でモラル
ハラスメント防止策を講じなければな
りません。たとえば、禁止されるモラ
ルハラスメント行為を定め、それを
行った場合は制裁の対象となることを
職場において（たとえば就業規則など
によって）明示的に示す必要があります。

また、最近では安全衛生委員会が普及
し、事業所において労働者の健康を保
護する役割を担っています。労働医（フ
ランスの産業医）の役割も重要です。
労働医は、精神衛生上特別なケアを必
要とする労働者がいた場合に、個別
に必要な措置を使用者に提案できま
す。事業所の従業員から選挙によつて選
ばれる代表者である従業員代表委員の役
割も重要です。フランスの企業は過半
数が従業員五〇人未満の中小企業で
すが、こうした職場には安全衛生委員
会がなく、その代わりに従業員代表委員
が重要な役割を果たしています。

従業員代表委員は、内部告発者とし
て行動する権利があります。仕事のた
めとは思われないような人権を侵害す

る行為、あるいは健康を侵害する行為
が職場で起こったときには、使用者に
それを伝えなければなりません。使用
者は通報を受けた場合、それを調査し、
問題を解決するために必要な措置をと
らなければなりません。

モラルハラスメントに関する裁判で
重要な役割を果たしているルールの一
つに、雇用契約の誠実履行義務という
考え方があります。この考え方に基
づき、使用者は雇用契約を結んだ場合に
は、その労働者の健康が損なわれるこ
とがないよう対策を講じなければなり
ません。モラルハラスメントに関して
は、この雇用契約の誠実履行義務とい
う考え方に基つき、裁判所が紛争の解
決に関わる可能性がさらに強化されて
います。

証明責任についていいますと、モラ
ルハラスメントを受けたと主張する労
働者は、モラルハラスメントが起きた
と推定するに値する事実を証明しなけ
ればなりません。それに対して被告は、
その問題となった行為がハラスメント
でなかったことを証明する義務があり
ます。すなわち、ハラスメントとは関係
ない、客観的な要素によつて正当化さ
れ得る行為であったことを証明しなけ
ればならないのです。このような流れ
で原告（労働者・被告（使用者）の主張を
聞いた後に、裁判所が必要に応じて調
査を命じ、判決を出すこととなります。
私は、モラルハラスメントを告発す
る労働者を守るための措置が重要だと
考えています。モラルハラスメントを
訴えたこと、あるいはモラルハラスメ
ントを目標してそれを訴えたことを理
由に、解雇や制裁を科すことは禁止さ

れています。モラルハラスメントを受けている労働者を、こうした保護ルーを無視して解雇した場合、その解雇は無効であると労働法典に定められています。

調停手続 (Mediation) も、労働法典に規定されており、モラルハラスメントの被害者と行為者の双方が申請できます。しかし、残念ながらあまり活用されておらず、効果を上げていないのが実情です。私はもつと調停手続を推進すべきであると思っています。

モラルハラスメントを防止する使用者の責任

破毀院 (司法訴訟に関するフランスの最高裁判所) は二〇〇二年、使用者の責任の範囲について定める画期的な判例を出しました。それは、たとえ予防策を取っており、加害者を罰したとしても、それによって直ちに使用者が責任を免れるわけではないというものです。使用者が原因をつくったわけではなく、同僚の従業員が加害者であったとしても、その加害者の行為に対して、使用者が責任を負うという判決です。この判決は、使用者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を負っていると解釈しました。また、二〇〇六年のプロパラ事件に

おいて画期的な判決がありました。これは企業内労働者の安全衛生保護、特にモラルハラスメントに関する安全確保義務において、使用者が負う責任についての破毀院の判決です。この判決は、使用者に過失がない場合でも安全確保義務は免除されるわけではないと述べました。メンタルヘルスに身体的な労働災害と同じだけの重みが与えられたわけです。モラルハラスメントの発生に気づいていながらこれに対応する措置をとらなかつた場合、使用者側に雇用契約の義務不履行の責任、損害賠償責任が発生します。

破毀院は二〇〇九年一月の判決で、モラルハラスメントの定義を拡大しました。この判決は、行為者の側に悪意がなくとも、モラルハラスメントになり得ることを確認しました。繰り返し何度も行われた一定のマネジメント手法が、モラルハラスメントになり得ることも示しました。

しかし、法的な定義だけでは、現実の問題に対応できません。そこで、特定のタイプの問題のある労務管理の方法に、歯止めをかけることも必要ではないかと考えられ始めています。現在では、管理職によるハラスメントという概念が認められるようになっていす。すなわち、特定の問題のある労務

管理手法、マネジメント手法が、ある従業員に対して繰り返し行われた場合に、それがハラスメントに当たることもあり得るといふことです。

二〇一〇年二月の判決も、やはり使用者の一般的な予防義務を重視しました。モラルハラスメントやセクシュアルハラスメントを含む身体的・精神的虐待があった場合、たとえ使用者がそれを防止する対策を取っていたとしても、被害が起こってしまったら、使用者は責任を負わなければならないことがあるという判決でした。

精神的健康リスクに対して、使用者はそのリスクに関わるあらゆる行為を予防・回避する対策を講じなければなりません。そこでは、形式的に一般的な対策をとればよいというのではなく、実際にリスクを防ぐための効果的な対策を実施することが重要です。使用者にそのような実際上の効果的な対策をとるインセンティブを与えることが、この判決の狙い입니다。

モラルハラスメントに対する罰則

二〇一二年六月からモラルハラスメントの被害者 (労働者) は二つの形で賠償を受けることができるようになりました。一つ目は、自分が受けた加害行為そのものに対する賠償です。二つ

目は、使用者の予防義務違反に対する賠償です。この二つの損害は、被害者 (労働者) が証明しなければなりません。これに関しては、労働法典だけでなく、刑法典にも規定が設けられています。両者とも法的なモラルハラスメントの定義は同じです。有罪の場合、二年間の実刑判決か、最大で三万ユーロの罰金が科されます。

フランス・テレコムで自殺が相次ぎ、前代表のほか、二人の幹部が取り調べを受けました。フランスの刑事手続において公判前に犯罪の存在及び被疑者に関する証拠が十分揃っているか否かを判断する役割を負っている予審判事は、この事案において従業員が自殺するほどひどいモラルハラスメントを受けていたと認定しました。そして、前代表と幹部は主犯、あるいは共犯者として、犯罪に関与したと判断されました。この事件を通じて、モラルハラスメントの加害者を、刑法犯として訴追することが可能であることが明らかになりました。

いずれにしても、こうした場合には労働法の適用を監督する行政官である労働監督官の協力が不可欠です。労働監督官の報告があったからこそ、フランス・テレコム事件の実態が明らかになりました。

各国報告③

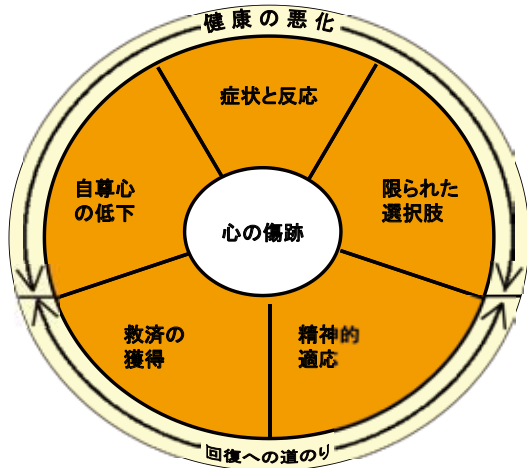
スウェーデンにおける職場のいじめ・嫌がらせ

—いじめに立ち向かう結末—

カールスタッド大学教授 マルガレータ・ストランドマーク

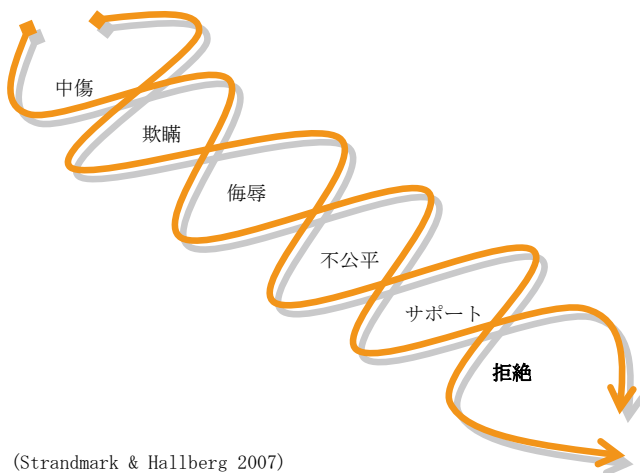


図1 職場のいじめの健康上の影響



(Hallberg & Strandmark 2006)

図2 いじめの過程



(Strandmark & Hallberg 2007)

回復の過程では、いじめを受けたことに対する精神的適応、苦情の申し立て、最終的には救済の獲得という形になります。しかし、いじめを受ける期間が長くなればなるほど、状況を変える可能性が限定的となります。それが、図の中の「限られた選択肢」です。たとえば、職場を変えることが困難になっていきます。もちろん普通の生活に戻することは可能です。しかし、その前提として、ずっといじめに耐えながら、その

いじめの過程

いじめの過程は、中傷、欺瞞、侮辱、不公平または特別扱いにより、進行します(図2)。その目的は、最終的には職場からいじめを受けた人を排除することにあります。このようなことは

スウェーデンにおける職場のいじめの状況

スウェーデンは福祉国家であり、非常に近代的な住居と医療制度があります。男女が平等な社会で、より健全なライフスタイルを推進する傾向があります。

しかし、その一方で、福祉国家であるがゆえの別の側面も存在しています。近年は精神疾患が増加しています。また、病気休暇の国の費用負担をみると、精神疾患の費用がもっとも高い状況です。スウェーデンは非常に住みやすい国ですが、それでもやはり職場のいじめは存在しています。研究結果によると、いじめの発生率は、過去二〇年間

では三・五%から一・一%の間となっています。

病院と自治体の労働者に対して行ったヒアリングから、次の事実が明らかになりました。過去六カ月にいじめを一週間に一回受けている人の割合は一八・五%となっています。一週間に二回は六・八%です。四%はセルフヘルプリング(自己判断)により、いじめを受けたと報告しています。二二%はいじめを目撃したと報告しています。また、三・八%の人がこれまでに、たとえば若いときに職場のいじめを受けたことがあると回答しています。全体の八・五%は職務関連のいじめを受けたことがあり、二・三%は深刻ないじめにさらされたことがあると答えています。

職場のいじめの健康への影響

また、スウェーデン雇用環境局の統計では、医療・福祉の従事者、ホテル・レストランの従業員、清掃関係者などがいじめ、嫌がらせを受けるリスクが高いという結果が出ています。

職場のいじめは健康に非常に深刻な影響を及ぼします。図1は職場のいじめが健康に及ぼす影響を示しています。上部は健康が悪化する過程、下部は健康が回復する過程です。中央の部分は心の傷跡、トラウマを表しています。職場のいじめを受けた被害者の中には、非常に深刻な心理的な傷を負い、それが一生残る非常に大きな出来事であったと回答する人もいます。

職場のいじめへの対応

スウェーデンでは、いじめの問題が単純化され、メディアで表面的に扱われることがあります。それでもメディアはいじめの問題を時々取り上げています。しかし、責任者は、いじめの問題に対して見て見ぬふりをし、隠ぺいしようとする傾向があります。その背景には恥ずかしいと思う気持ちや職場で悪評が立つことへの恐れがあるのかもしれません。

最終的に被害者は、何らかの救済、例えば金銭的な賠償や職務の確認を求めます。しかし、それが叶ったとしても、心の傷が完全に癒えることはありません。一生の心の傷跡、トラウマとして残ります。

他の形で持続的に発生し、いじめを受けた人が排除された後には、また他の人がこの問題に巻き込まれます。ただ、いじめを受けた人は裏切りや嫌がらせを受け続けるだけでなく、時には周りの人のサポートにより、一時的に心理的緊張が和らぐこともあります。しかし、このサポートでは、継続するいじめの過程を防ぐことはできません。

国の対策

国レベルの法規制について、私は現状では不十分だと感じています。規制は三つ存在しています。一つ目がスウェーデン雇用環境法です。この法律は物理的な点を強調していますが、心理的な要因も取り上げています。二つ目が雇用環境規則 (AFS:1993:17) です。

スウェーデンは、この規則により、おそらく西欧諸国で最初に法的規制を導入し、職場における虐待的な差別行為を禁止しました。この規則は一九九三年に制定されましたが、そろそろ補完する時期に来ていると思います。三つ目が差別禁止法 (SFS:2008:567) で、二〇〇八年に制定されています。

スウェーデン文化といじめの関係

スウェーデン文化の長所としては、交渉と平等を重んじる長きに渡る伝統が、労働組合と使用者の間にある点です。一方、短所としては、われわれは往々にしてその問題が存在していないふりをしがちであるという点です。これが、いじめがなくならない理由の一つです。また、もう一つの短所として、

スウェーデン語では Jantelagen ヤンテラゲーン といいますが、「自分が他人より優れていると思うな」つまり出るくいは打たれる、他の人よりも突出してはいけないという考え方があります。

いじめを防ぐために

いじめの問題に対して何をすべきかについては、まずいじめをきちんと認識することが重要です。次に、問題解決のために話し合いを行うことです。そして最後に、自分たちの態度を改め、他の人と違った方法で職場を改善しようとする人、出るくいを称賛する文化に変えていくことが大切です。そのために、トップダウン (国の対策)、ボトムアップ (労使の対策) の両方からこの問題に取り組む必要があります。

まずトップダウンのアプローチですが、いじめに関する法制度は補完すべき時期に来ています。予防措置を講じて、いじめの根絶を図るよう、使用者に対してより大きな責任を課すべきです。学校の生徒に対する差別を禁じる法案について、現在こうした意図を盛り込んだものが検討されています。名称も「差別によるいじめ」という文言が用いられています。

一方、ボトムアップのアプローチですが、これによって同僚の責任を明確にしていく必要があります。責任があるのは使用者だけではなく、同僚にもやはり責任があるのです。

各国報告 4

職場のいじめ・嫌がらせ——ドイツの現状

弁護士 マルティン・ヴォルメラート

ドイツにおける職場のいじめの概況

ドイツではいじめをモビング (mobbing) と呼ぶことがあります。ドイツにおける職場のいじめの発生率は、全労働者数の三・五%、一四〇万人です。すなわち二社に一社で、少なくとも一人がいじめの被害にあっています。四〜九人に一人の従業員が職場でいじめを経験しています。頻繁にいじめにさらされている人もいれば、まったくいじめに遭わない人もいます。

職場のいじめは民間部門だけでなく、公共部門でも発生しています。過去二〇年間をみると、民間部門のほうが多く発生している時期もあれば、公共部門で多く発生している時期もあります。これには、ドイツの経済状況が影響しています。どちらかというと、中小企業で多く発生しています。学校、病院、幼稚園でもよく起きています。

こうした背景もあって、ドイツには労働組合とは別の組織として、事業所委員会が数多く設置されています。と

くに、大手企業の事業所委員会の活動は活発です。

職場のいじめの被害者を男女別に見ると、三分の二から四分の三が女性です。年齢別には、初期の頃は若年層と高齢層に対するいじめが多かったのですが、現在は三〇歳〜四九歳で多くなっています。いわゆるキャリアグループと呼ばれる、会社内で昇進しようとしているグループにおいて、職場のいじめが数多く確認されています。



で、残りの約五〇%は同僚によって行われています。また、極めてまれな事例 (一・五〜三・五%) として部下によるいじめがあります。これらの数値は、経済状況によって変動します。企業の業績が悪いときは上司によるいじめが多く、逆に業績の良いときは同僚によるいじめが多くなります。

いじめの種類は、言葉によるいじめが顕著です。一方で、ネットによるいじめはそれほど多くありません。ドイツでは年間約一万人の自殺者が出てい



ますが、そのうち約七五〇〇人が男性、約二五〇〇人が女性となっています。自殺者の二〇%はいじめが原因で自殺しており、その内訳は男性約一五〇〇人、女性約五〇〇人となっています。

見て見ぬ振りをする人たち

いじめの問題を語るときに、*Möglichmacher* と呼ばれる人たちがいます。いじめを目撃しても、その状況を気に留めず、結果としてそのいじめの状況を継続させ、見て見ぬ振りをする人たちのことです。彼らがいじめの過程に介入したなら、いじめはかなり早い段階で終わるでしょう。彼らはいじめを容認し、いじめの被害者を次第に孤立させる一方、その態度は加害者から「連帯のサイン」と受け取られることがあります。その結果、内部的な合意があるかのような印象を与えてしまっています。加害者は「同僚は自分の行動を後押ししている」と考え、被害者は「同僚の全員が自分に敵対している」

と思うようになります。残念ながら、多くの事例でそのような合意が実際に存在しています。

Möglichmacher として考えられるのは、被害者と接触があるすべての関係者です。これには経営者、上司、同僚、事業所委員会のメンバー、派遣労働者、社内にいる他会社の労働者（食堂のスタッフ、清掃員など）、被害者のプライベートな関係者（友人、近所の住人、家族など）が含まれます。

この場合において非常に重要な存在は上司です。上司はいじめが発生すると、指導力の欠如を非難されるため、ある程度、共同の責任を負っています。本来なら自身の指導的な地位を利用して、話し合いや議論の場を設け、紛争当事者間の距離を離すことも可能です。しかし、上司がこれをせずに見て見ぬ振りをすると、結果としていじめが蔓延することになります。

加害者への制裁

加害者への法的制裁は非現実的です。理論的には有効ですが、現実をみると、法的制裁はほとんどありません。ドイツでは *Angst Mobber* という、不安感によりいじめを行う者が存在します。加害者は、被害者と同じように健康上の問題を抱えており、ストレスを感じています。そのため、加害者は、他の人より先に同僚をいじめ、そうすることによって自分の雇用を守ろうと考えます。

国の政策および司法制度

法令、国の政策や司法制度をみると、職場のいじめに関する特別の法律がな

いのがドイツの現状です。すなわち、現在ある何らかの法律を利用するしかありません。そこで、解決策を判例の中から探すこととなります。現在、刑法典第二三八条でストーキングは犯罪行為とされており、これを適用することができず。この法令が制定されたのは職場のいじめのためではなく、あくまでもストーキングの問題に対処するためです。

国の政策をみると、職場のいじめの問題は無視され、国にとっていじめは存在していないように思われます。二〇一三年に小政党の海賊党が提出した新しい法案がありますが、これはおそらく軽視されるでしょう。

司法制度においては、いじめ問題はあまり重要ではなく、周辺的な問題と認識されています。ドイツの判例データベースでは、約一〇〇万件の判決を確認できますが、モビングというキーワードで検索すると、約一〇〇〇件しかヒットしません。すなわちドイツの司法制度においては、いじめの判例が〇・一%以下しかないということです。

次の問題は、成功した訴訟手段がほとんどないことです。判事でさえ、裁判所ではモビングという言葉を使うなどといった問題が理解しておらず、どうすべきかわからないからです。ほとんどの案件において、良い解決策をもたらすためには裁判所には行かず、裁判外の場合の紛争解決策を利用します。

こうしたなか、二〇一二年七月二六日に重要な新しい法律が施行されました。それは、調停その他の裁判外での紛争解決方法を促進するための法律「メ

ディエーション法」(Mediationsgesetz) です。非常に新しい法律ですので、この法律が有効に活用されていくのかどうかみていく必要があります。この法律をツールとしてモビングの良い解決策が提供できるようになるかもしれません。

連邦労働裁判所は二〇〇七年一〇月二五日、一般平等取扱法第三条第三項に定めるハラスメントの定義について、同法第一条に掲げられた「人種、民族、性別、宗教・世界観、障害、年齢または性的指向を理由とする不利益取扱い」を超えて、あらゆる差別を対象とすることができるという重要な判例を示しました。

労使の取り組みと今後の課題

職場のいじめ問題においてもっとも重要なことは、企業において介入と防止策を講じることです。すなわち、事業所委員会と使用者との間の事業所協定が必要です。一つの好事例として、フォード自動車会社の例があげられます。同社がなぜ非常にうまく経営できているかというと、事業所委員会と経営側に緊密な連携があるからです。また、職場において安全衛生が非常に重要だと考えられています。

最後に、私はいざいざ欧州議会がモビングに関する何らかの指令や方向づけを出すことに期待しています。加盟国特にドイツに対して何らかの示唆を与え、欧州法が国内法に取り入れられていくことが望ましいと考えています。そうすればドイツは、より多くの解決方法を手入れし、この問題に対処していくことができます。

各国報告⑤

日本における職場のいじめ・嫌がらせ、
パワーハラスメントの現状と取り組み

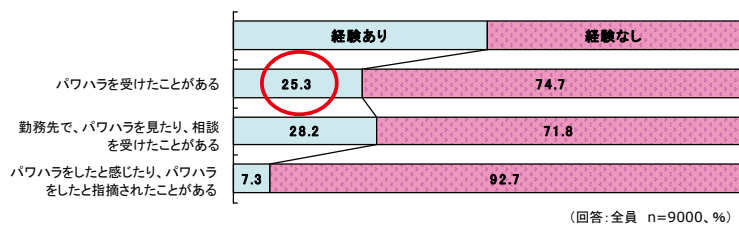
JILPT 研究員 内藤 忍



職場のいじめの経験率・当事者

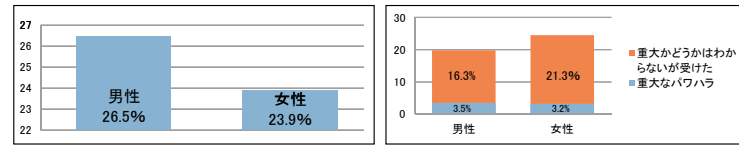
厚生労働省は二〇一二年二月、職場のパワーハラスメントに関する実態調査の結果を発表しました。それによると、日本において、過去三年間にパワーハラを経験した人の割合は二五・三%で、四人に一人となつていますが(図1)。定義や期間によって異なるので

図1 日本における職場のいじめの実態
過去3年間にパワーハラを受けた・見た・した経験

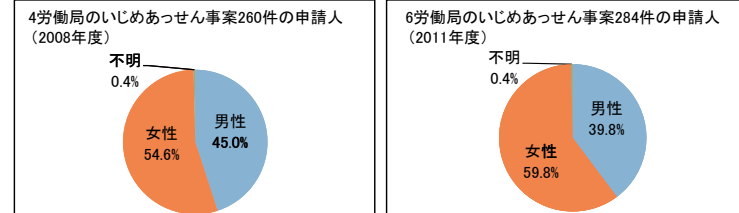


厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(従業員調査)」(平成24年12月12日)

図2 日本における職場のいじめの実態
パワーハラを受けた経験(男女別割合)



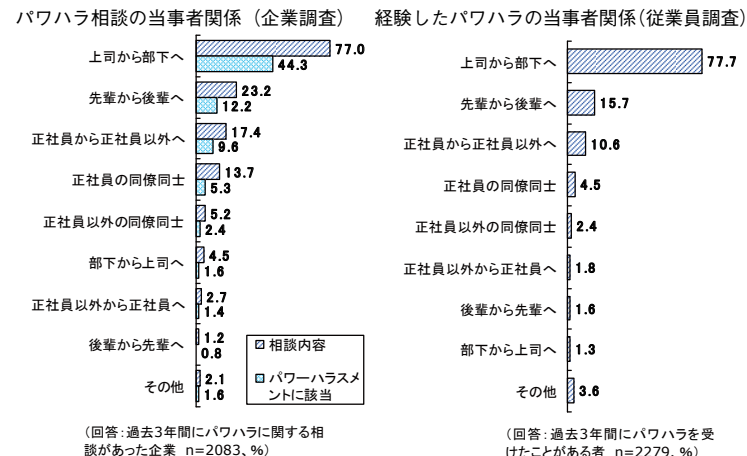
厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査(従業員調査)」(平成24年12月12日)



労働政策研究・研修機構「個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件下げ及び三者間労務提供関係—」(2010年6月)。

労働政策研究・研修機構「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態 個別労働紛争解決制度における2011年度のあつせん事案を対象に」(2013年近刊)。

図3 日本における職場のいじめの実態
パワーハラの当事者関係



厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(平成24年12月12日)

単純比較はできませんが(とくに、欧州では、過去六カ月間もしくは一年の経験率を聞いていることが多い)、これまで四カ国の報告にあつた割合と比べて随分高い印象をお持ちになるのではないかと思います。

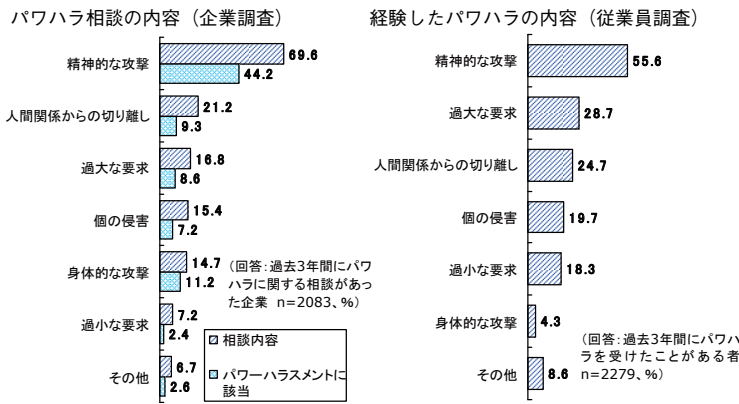
職場のいじめの被害者を男女別にみると、厚労省の調査では男性がほんの少し多く、自治労の調査では女性が若

千多くなつていきます(図2)。JILPTが労働局に寄せられたいじめあつせん事案における申請人の性別を調べたところ、女性の割合は二〇〇八年が約五五%、二〇一一年が約六〇%という結果が出ています。このように日本の職場のいじめ被害者の男女別割合についてはまだどちらが多いとは断定的にはいえない状況です。

どういふ人が加害者(行為者)で、どういふ人が被害者になつていくかを厚労省調査で見ると、パワーハラ相談の当事者関係は、企業調査でも従業員調査でも「上司から部下へ」が七七%と最も多くなつていきます(図3)。

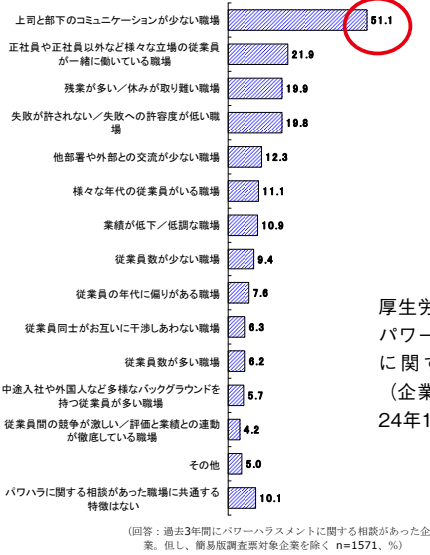
実際のパワーハラ行為については、企業調査と従業員調査の双方で、「精神的な攻撃」、すなわち暴言などの言語に

図4 日本における職場のいじめの実態
実際のパワハラ行為



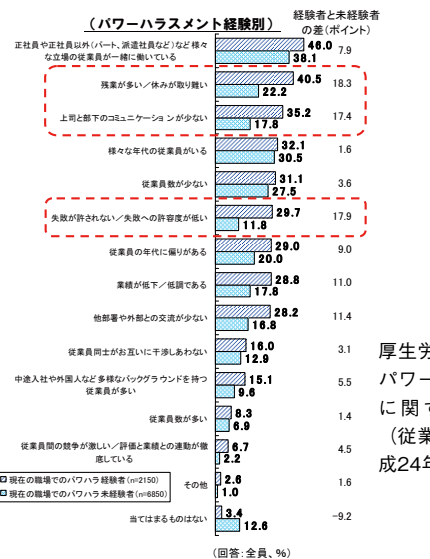
厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(平成24年12月12日)

図5 日本における職場のいじめの実態
パワハラ相談がある職場に共通する特徴



厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査 (企業調査)」(平成24年12月12日)

図6 日本における職場のいじめの実態
パワハラを経験する職場に共通する特徴



厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査 (従業員調査)」(平成24年12月12日)

よる攻撃が一番多い結果となっており (図4)。

職場のいじめの背景・原因

パワハラ発生の背景・原因については、グローバル化による競争の激化、職場の人間関係の希薄化など、経営環境や職場環境の変化が大きいと言われています。また、年功序列意識の希薄化や価値観の多様化など、従業員側の変化も指摘されています。JILPTの労使ヒアリング調査においても、パワハラの背景・原因として、人員削減・人材不足による過重労働とストレス、職場のコミュニケーション不足、会社からの業績向上圧力、成果主義、管理職の多忙・余裕のなさ、就労形態の多

様化などがハラスメントの担当者から指摘されました。

厚生労働省調査からは、パワハラが発生する職場に共通する特徴がわかります。企業調査で、パワハラ相談があった職場に当てはまる特徴を聞いたところ、一番多かったのは「上司と部下のコミュニケーションが少ない」で五一・一%でした (図5)。次いで、「正社員や正社員以外など、さまざまな立場の従業員と一緒に働いている」が二一・九%、「残業が多い/休みが取りづらい」が一九・九%となっています。

職場の特徴ということになります。一番開きが大きかった職場の特徴は「残業が多い/休みが取りづらい」で、このほか「失敗が許されない/失敗への許容度が低い」、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」などが上位を占めています (図6)。

やはりコミュニケーションがこの問題の一つの鍵になると思います。厚生労働省調査では、職場のコミュニケーションとパワハラ発生の関係を取り上げています。現在の職場で「悩み、不満、問題と感じたことを会社に伝えやすいか」という問いに対する回答は、現在の職場でいじめを経験した人と経験していない人では、伝えやすいと考える割合がまったく違ってきます (図7)。

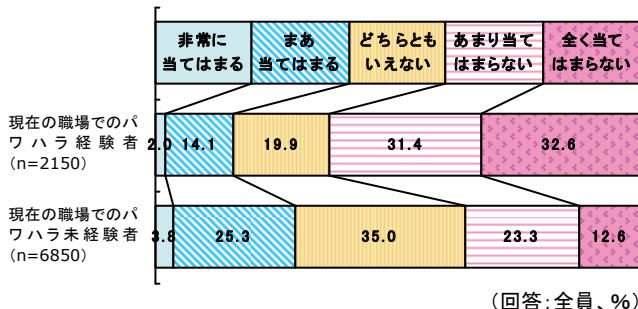
パワハラを経験した人では、伝えにくいと考える割合が非常に高くなっています。「悩み、不満、問題と感じたことを上司に伝えやすいか」に対する回答もまったく同じ結果となっています。また、その職場で「同僚同士のコミュニケーションが円滑であるか」という問いに対する回答も、パワハラを経験した人と経験していない人で差があり、パワハラを経験した人のほうが、円滑でないとする割合が高くなっています (図8)。

海外では、職場のいじめがもたらす影響について多くの調査が実施されていますが、日本においてはまだまだいくつか

職場のいじめがもたらす影響

図7 日本における職場のいじめの実態
職場のコミュニケーションとパワハラ発生の関係

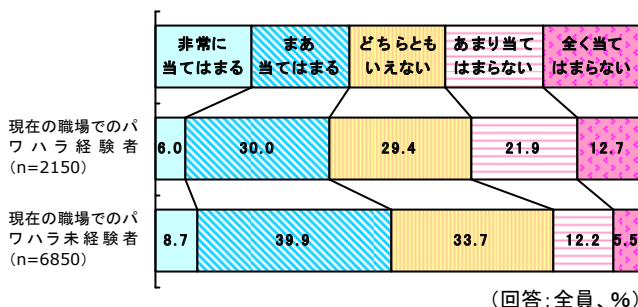
「悩み、不満、問題と感じたことを会社に伝えやすい」



厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査（従業員調査）」（平成24年12月12日）

図8 日本における職場のいじめの実態
職場のコミュニケーションとパワハラ発生の関係

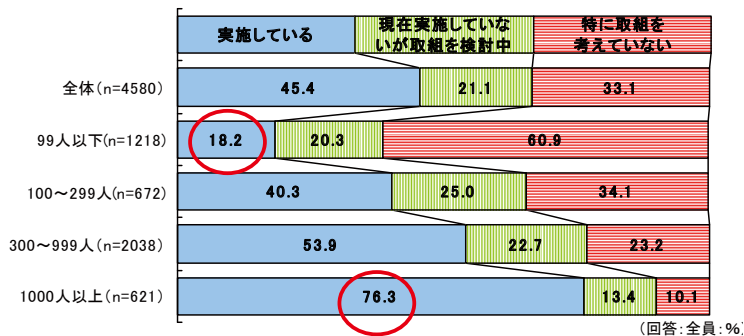
「同僚同士のコミュニケーションが円滑である」



厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査（従業員調査）」（平成24年12月12日）

図9 日本の労使の取組み
労使の取組みの実施状況

大企業では既に取り組んでいるところが8割近いが、99人以下企業では18.2%しか取り組んでいない。



厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査（企業調査）」（平成24年12月12日）

かの調査研究しかありません。そのいくつかの調査研究をご紹介します。まず、精神的健康における影響についてですが、自治体労働者約二〇〇〇人を対象とした二〇〇九年の調査では、職場のいじめを受けているグループは、受けていないグループに比べて心理的ストレス反応リスクが四倍から五倍、心的外傷後ストレス障害（PTSD）症状の発症リスクが八倍も高いという研究結果が出ています（①）。

兵庫県こころのケアセンターの二〇一一年の調査では、いじめ経験と心身の健康との関連性について調べています（②）。いじめを受けた人のグループは、受けていない人のグループに比べ、健康関連QOLが低下していました。

職場のいじめが労働者の心身の健康に悪影響を及ぼす可能性を示唆しています。この調査では、職場のいじめの経験と労働遂行能力の関係についても調査しており、いじめを受けた人のグループは、受けていない人のグループに比べ、主観的労働遂行能力が低下していました。職場のいじめを受けると、労働生産性が下がる可能性が示唆されています。

職場のいじめをめぐる国の動き

職場のいじめが社会問題化する事態を受け、国も昨年から職場のいじめに関する対策の検討を開始しています。当方も参加した厚労省の「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」は、二〇二二年一月三〇日に発表した「報告」において、職場からなくすべき行為について次のように整理し、「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案しました。すなわち、「職場のパワーハラスメントとは、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をいう」としています。職場内の優位性については、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間さらには部下から上司といった職場におけるさまざまな優位性を背景に行われるものを含むとしています。

ワーキング・グループは、裁判例をもとに「職場のパワーハラスメント」の六つの行為類型として、①身体的な攻撃（暴行・傷害）、②精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）、③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）、⑤過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）、⑥個人の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）をあげました。ただし、これらの類型は、「職場のパワーハラスメント」のすべてを網羅するものではないことに留意が必要です。

図10 日本の労使の取組み
企業が実施する取組みのうち、効果があると実感できたもの

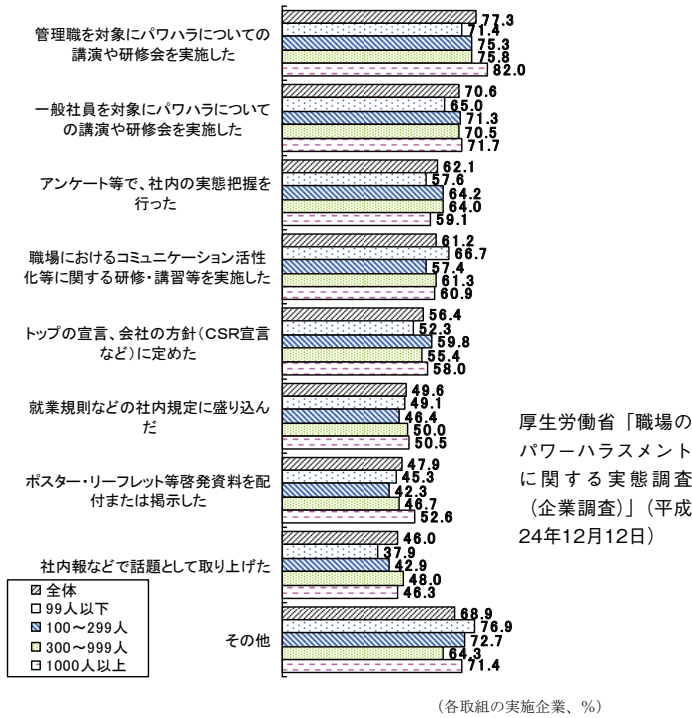


図11 日本の労使の取組み
パワハラを受けた後の対応

「何もしなかった」が46.7%→相談できる体制作りを!

	(n)	対応方法											何もしなかった (%)	
		人事等の社内担当部署に相談した	社内の相談窓口(相談した)	社内の同僚に相談した	社内の上司に相談した	労働組合に相談した	会社(設置している)が相談窓口(相談した)	会社とは関係のない専門家に相談した	会社とは関係のない弁護士に相談した	公的な機関に相談した	しばらく会社を休んだ	会社を退職した		その他
全体	2279	3.9	1.8	14.6	13.6	2.4	1.4	2.3	0.9	2.1	5.4	13.5	12.2	46.7
性別														
男性	1325	2.9	1.8	11.2	10.7	2.6	1.5	2.3	1.1	1.9	5.7	10.1	10.7	33.5
女性	954	5.2	1.7	19.3	17.5	2.0	2.0	2.4	0.7	2.4	5.1	18.1	14.2	37.3
年齢														
20才~29才	442	3.6	2.7	19.9	19.0	2.0	1.1	2.9	0.5	2.3	6.6	20.1	7.2	42.1
30才~39才	666	3.9	2.3	17.0	12.8	3.6	2.4	2.7	1.1	3.2	5.6	13.5	11.1	45.0
40才~49才	526	4.9	1.1	12.7	14.1	1.7	0.8	2.7	1.1	2.3	6.8	11.8	11.2	50.0
50才~64才	645	3.1	1.1	9.9	10.2	1.9	0.9	1.2	0.9	0.8	3.4	10.2	17.4	49.0
性・職種														
管理職	240	3.3	1.3	10.4	10.4	2.5	0.8	1.7	1.3	2.5	3.3	2.9	10.0	60.0
男性正社員	946	2.5	1.9	12.1	11.2	3.1	1.8	2.3	0.8	1.8	6.2	9.5	10.4	52.5
女性正社員	522	4.8	1.3	20.1	17.8	2.1	1.1	3.1	1.1	2.9	4.8	12.6	14.6	40.8
男性正社員以外	157	3.8	1.9	8.3	8.9	1.9	1.9	3.2	1.9	2.5	5.1	24.8	15.3	45.2
女性正社員以外	414	6.0	2.2	18.1	17.1	1.2	0.7	1.4	0.2	1.4	5.8	25.4	13.3	33.8

厚生労働省「職場のパワハラ実態調査(従業員調査)」(平成24年12月12日)

職場のいじめに関する労使の取組み

日本の労使の取組み実施状況についても、厚労省の企業調査からある程度わかりました(図9)。全体で見ると、四五・四%の企業が現在何らかの取組みを行っています。しかし、企業規模別にみると、大企業では既に取り組んでいる企業が七六・三%にのぼる一方、従業員九九人以下の企業では一八・二%と二割以下しか取り組んでいない状況です。

労働組合の取り組み状況については、

大規模な調査がなく、よくわかっていませんが、JILPTが二〇一一年五月に二九の労働組合(産業別労働組合と大企業の企業別労働組合)から回答を得たアンケートでは、取り組みを実施している組合が三一・三%(九組合)、実施していない組合が六五・五%(一九組合)となっており、約三分の二の労働組合がこの問題に取り組んでいないという結果でした³⁾。

日本企業においては、相談窓口の設置・運営、アンケート調査による実態把握、啓発・研究・教育の実施などの取り組みがもつとも多くみられます。

さらに先進的な企業ではコミュニケーション促進策の実施や職場の風通し改善、ハラスメント問題に関する労使の情報共有・協議、ハラスメントに関する労使協定の締結などの例がみられます。また相談窓口を労使共同で設置している企業もあります。

厚労省調査では、企業に対し、既に実施している取り組みのうち効果があると実感できたものを聞いています。もつとも割合が高いのは、「管理職を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した」で七七・三%となっています(図10)。次いで、「一般社員を対

象にパワハラについての講演や研修会を実施した」(七〇・六%)、「アンケート等で、社内の実態把握を行った」(六二・一%)の順となっています。

問題は、パワハラを受けた人のその後の対応です。なんと、パワハラ経験者の四六・七%の人が「何もしなかった」と回答しています。つまり、約半数の人はパワハラを受けた後も、どこかに相談することもなく、会社を休むこともなく、退職もせずに、我慢したということです。相談した場合の相談先としては、「社内の同僚」(二四・六%)、「社内の上司」(二三・六%)が多いですが、「人事部」(三・九%)、「社内の相談窓口」(一・八%)、「会社が設置している相談窓口」(一・四%)は、非常に低い割合となっています(図11)。相談窓口を設置するだけでなく、その窓口が本当に使える、労働者が相談できる窓口となっていることが大切です。

〔注〕

- 津野香奈美ほか「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、健康影響に関する調査研究」産業医学ジャーナル Vol.34 No.3(二〇一一年)七九~八六頁。
- 牧田潔ほか「職場のいじめ(パワハラ)と被害と健康関連QOL:主観的労働遂行能力との関連性」心的トラウマ研究(兵庫県こころのケアセンター研究年報)第八号(二〇一一年)一一~一八頁。
- JILPT第二九回ビジネス・レーパー・モニター特別調査(二〇一一年五月九日~三十一日実施)。対象は、産別労組二七組織、企業別労組三八組織のモニター労組。登録六五組織中、二九組織(四四・六%)の有効回答を集計した。