

《論説》

職場における「いじめ・嫌がらせ」対策としての立法の意義

原 俊 之

- 一 はじめに
- 二 ドイツの現状と法制度
 - 1 職場いじめ（Mobbing am Arbeitsplatz）に対する認識
 - 2 民法典による金銭補償
 - 3 一般的平等取扱法の適用可能性
 - 4 Mobbing 対策としての従業員代表制度
- 三 ドイツにおける立法不在の要因と一つの提言
- 四 わが国の現状と立法の意義
 - 1 現状と課題
 - 2 当事者間・企業内での解決手段
 - 3 事後の金銭補償
 - 4 おわりに

一 はじめに

厚生労働省（以下「厚労省」とする）が平成24年5月に公表した『平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況』によると、総合労働相談件数は年間110万9454件と、前年度に比べて1.8%の減少がみられるものの、4年連続100万件を超えて推移し、高止まりの状況にある⁽¹⁾。うち、民事上の個別労働紛争相談件数は25万6343件（前年比3.8%増）となっており、その内訳はトップである「解雇」18.9%に続き、「いじめ・嫌がらせ」15.1%、「労働条件の引下げ」12.1%である。特筆すべきは、解雇に関する件数が減少しているのに対し（前年比3.9%減）、いじめ・嫌がらせは逆に前年度と比べて16.6%も増加しているという点である。職場の人間関係をめぐる紛争は、労働者の生

活を根底から突き崩す解雇や賃金の減額に匹敵するほど深刻なものであるという認識と実感は、現場の労働者の間でますます強まっているものといえよう。

いじめ・嫌がらせへの対処・解決方法は、公的・私的なものを含め多種多様である。当事者同士の話し合いや上司の仲裁によって無事解決したケースは、記録に残らないだけで現実には無数にあったであろうし、労働組合（企業内のものであれ社外の個人加入のものであれ）を通じての解決もまた同様であろう。そうした私的な手段では解決に至らず、あるいは当事者がかかる方法での解決を望まない場合、上記のような個別労働紛争解決促進制度ほか、裁判所における労働審判や通常の民事訴訟あるいは労災認定をめぐる行政訴訟などが利用されることになり、現時点（平成24年8月）で相応の数の裁判例の蓄積が見受けられる⁽²⁾。

このような状況下、厚労省は平成23年7月、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」（本稿では以下「円卓会議」とする）を立ち上げ、翌平成24年3月に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（以下「提言」とする）をとりまとめた⁽³⁾。提言は、職場のパワーハラスメントをなくすために、企業、労働組合、トップマネジメント、上司、そして国や労使団体らが取り組むべき課題のほか、「職場の一人ひとりに期待すること」として、「人格尊重」、「コミュニケーション」および「互いの支え合い」を呼びかけている。

職場におけるいじめ・嫌がらせが「パワーハラスメント」（以下「パワハラ」とする）⁽⁴⁾という名称と共に社会問題として認識され、行政機関への労働相談件数も急増するとともに判例もある程度蓄積され、厚労省が本格的な対策に乗り出した現在、次いで検討されるべきは、立法の問題であろう。周知のように、現在わが国にはパワハラ対策のための固有の明文規定が存在しない。しかし、この問題に対する関心の深さや判例の状況をみれば、男女雇用機会均等法11条や労働契約法と同じく、判例法理の明文化による立法が視野にのぼる可能性も少なくはない。そこで本稿では、わが国におけるパワハラ立法の意義とあり方について若干の検討を加えることとする。とはいえ、本

稿は「わが国におけるパワハラ立法はかくあるべき」を論じるというよりも、「そもそもわが国に新しいパワハラ立法は必要なのか」という視点も含めたうえで、「必要だとすればどうあるべきか」そして「現行の規定の中に有用なものはないか、または改善の必要はあるか」という観点で論じるものである。

そのための素材として、本稿は比較対照としてドイツの現状を簡潔に分析してみたい。いまや職場のいじめは、わが国に限らず世界的に問題となっており、各国はそれぞれの国の実情に応じてパワハラ対策固有の立法を設けている。しかし、ヨーロッパ諸国のほとんどがそのような立法措置を講じている中、ドイツでは未だパワハラを対象とした固有の明文規定が存在しない。この点わが国と同様の条件下にあるドイツにて、パワハラに対してどのような法的対処がなされ、また立法に関してどのような議論がなされているのかを概観することから始めるものとする。

二 ドイツの現状と法制度

1 職場いじめ (Mobbing am Arbeitsplatz) に対する認識

ドイツ語でいじめ・嫌がらせを意味する言葉は「Mobbing」であり、その語源はラテン語における「気まぐれな大衆」(wankelmütige Masse) あるいは「扇動された群衆」(aufgewiegelte Volksmenge) という意味の“mobile vulgus”であるとされている。また、Mobbing は動物行動学の分野において、群れで攻撃する小動物の行動形態を表すときにも用いられている⁽⁵⁾。わが国における「パワーハラスメント」という用語が、「職権などのパワー」を背景として行われることから命名されたのに対し、「Mobbing」はどちらかという語源的には多数の人間による「集団いじめ」というニュアンスが強い。もっとも、ドイツの研究や判例において、この本来的なニュアンスは特に意識されている形跡はなく、加害者が1～2名に過ぎないケースも検討の対象となっている。

ドイツには、他の多くのヨーロッパ諸国と異なり、パワハラ対策を銘打っ

た固有の立法ないし明文規定が存在しない。すなわち、パワハラ⁽⁶⁾の定義にはじまり、これを明文によって禁止し、抑止効果をはかり、違反に対しては民事上・刑事上の制裁や損害賠償などを定めた法律が施行されていない。

では、かの国で職場のいじめが問題化していないのかといえば、むしろ逆である。今年（2012年）に入って、同国のニュース週刊誌「Der Spiegel」において「MOBBING/Der Feind in meinem Büro」（訳：いじめ/私のオフィスの中の敵）と銘打った特集記事が生まれ、各職場での深刻な実態が紹介されている⁽⁷⁾。これによると、ドイツの職場で Mobbing の被害に遭った人の数は180万人におよび、自殺原因の20%は Mobbing であるとされている。また、Mobbing によって生じたドイツ企業が被る損失は、23億ユーロに達する。同記事では、職場のいじめは「心理テロ（Psychoterror）」や従業員間の「戦争（Krieg）」などという言葉で表現され、単なる個人的なトラブルにとどまらず、国を挙げて取り組まなければならない社会病理であることがうかがわれる。

この問題が広く認識される契機となったのは、スウェーデン出身の心理学者であり産業医でもあるハインツ・レイマン（Heinz Leymann）の研究果である。レイマンは Mobbing を、「職場における同僚同士または上司と部下との間の、軋轢による負担を生じさせるコミュニケーションであり、その際に被害者は劣位に置かれ、（1）一人または複数の人間によってシステムティック（systematisch）に行われ、（2）しばしば長期間におよび、（3）労働関係からの排除という効果または目的を伴い、（4）直接的または間接的に行われ、なおかつ差別的であると感ぜられるもの」と定義づけている⁽⁸⁾。レイマンの提言の中で最も重要なのは、従来労働者の個人的な問題として処理されてきた職場のストレスの真の要因は、職場の組織構造ないし人間関係にあると位置づけた点であろう⁽⁹⁾。これによって、職場内のいじめ、嫌がらせ行為による労働者の損害に関し、彼を雇用して組織内に配置し、労務遂行に関する指揮命令権限を行使しうる使用者にその責任の全部ないし一部を帰属させる可能性を開いたといえる。また、ほぼ同時期にドイツの労働法学者・ドイ

ブラー（Wolfgang Däubler）が、職場における Mobbing を法的な検討の俎上にのせるべきことを提言している。⁽¹⁰⁾

2 民法典による金銭補償

ドイツにおいて Mobbing をめぐる訴訟が本格化するのには、21世紀明けのことである。⁽¹¹⁾ 訴訟物や事案類型は様々であるが、主として被害を受けた労働者が加害者または使用者に対して、民法典（Bürgerliches Gesetzbuch、以下本稿では「BGB」とする）に基づいて損害賠償ないし慰謝料を請求する事案が多い。

不法行為の総則規定ともいえる BGB823条は、その1項において「故意または過失によって、他者の生命、身体、健康、自由、財産その他の権利を違法に侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する義務を負う」と規定している。損害が非物質的（Immaterieller Schaden）なものである場合においては、慰謝料を請求することができる（BGB253条）。損害賠償義務の発生要件は、「故意・過失による違法な権利（法益）侵害」であって、契約関係の存在を前提とはしない。そのため、使用者だけではなく、上司や同僚など直接の加害者に対して損害賠償などを求める際に援用される。

また、使用者に対しては、労働契約上の付随義務違反に基づく損害賠償請求も可能である（BGB280条）。ドイツでは古くから、労働契約の当事者は主たる義務である労務提供義務や賃金支払義務以外に、様々な付随義務を負うとされ、これに対して今日では学説・判例上異論はない。⁽¹²⁾ この義務は、BGB242条に規定された信義誠実の原則（Leistung nach Treu und Glauben）の帰結であると解され、使用者はその範囲内で労働者の健康その他正当な利益に配慮しなければならないとされる。配慮義務の保護対象の中には、ドイツ基本法1条および2条によって保障される一般的人格権（Allgemeine Persönlichkeitsrecht）も含まれる。一般的人格権は、個人がその人格を尊重され発展させてゆく権利であり、虚偽の主張や侮辱的言動からの保護および社会的存在価値の維持を目的とする名誉の保護をも包含し、

他者による侮辱や蔑視をさせない権利もその範疇に属する⁽¹³⁾。そのため、使用者が正当な理由なく労働者の人格権を侵害した場合はむしろのこと、他の労働者によるかかる権利・法益の侵害を認識しながら放置していたような場合においても、使用者の労働契約上の付随義務違反と評価されることになる。

使用者は職場において労働者に対する労務指揮権を保持し、また労働組織を編成する権利がある以上、このような形で付随義務が課せられるのも当然の帰結であろう。同様の義務は、Mobbing 訴訟が本格化し始めた2001年の時点ですでに確認されている。テューリンゲン州労働裁判所2001年4月10日判決⁽¹⁴⁾は、次のように述べる。

使用者は、その雇用する被用者の一般的人格権につき、自らその人格や自由の領域に介入することによって侵害しない義務、当該被用者に影響力を持つ他の同僚らや第三者による嫌がらせから保護する義務、人間にふさわしい職場 (*menschengerechter Arbeitsplatz*) を提供する義務、労働者の人格を向上させる義務を負う。かかる義務の遵守について、使用者は自ら侵害行為を行いこれを統制する場合だけでなく、人格権侵害を除去するための措置を講じない、あるいは事業上の組織化をしない場合においても、加害者として損害賠償義務の対象となりうる。

このようにして判決は、Mobbing によって労働者に損害が生じないよう事業場を組織化する義務を使用者に課し、義務に従わない使用者は、損害賠償を請求されることになる⁽¹⁵⁾。これと併せて履行補助者の行為に関する賠償責任を定めた BGB278条も重要である。同条は、「債務者は、その代理人及び自己の債務の履行のために使用する者の過失につき、自己の過失の場合と同様の範囲でその責を負う」と規定し、債務者本人が履行補助者の行為について一定限度で責任を負う旨規定する。ここでいう「債務者」とは使用者のことであり、「代理人」・「自己の債務の履行のために使用する者」は上司をさす。したがって、使用者に代わって労働者に対して様々な権利を行使し、義

務（むろん附随義務も含む）を履行する立場にある者の過失について、使用者自身も責任を負うことになる。

もっとも、こうした民事上の損害賠償規定が必ずしも被害を受けた労働者の救済に資するか否かにつき、ドイツの実務家・研究者の間では疑問視する声も少なくない。その原因は立証責任の壁である。Mobbing が問題化し始めた当初から、訴訟においては、不法行為責任の追及に不可欠な、行為と損害との間の因果関係の肯定が困難であろうとの指摘がなされていた。⁽¹⁶⁾ 実際その後の判例では、「Mobbing に基づく慰謝料を請求する労働者は、訴訟において、当該行為が違法かつ差別的で、当該労働者の疾病の原因となったものと評価しうる程度に、詳述し場合によってはこれを立証しなければならない」とされ、⁽¹⁷⁾ 義務違反と因果関係の立証責任は、原則どおり被害を訴える労働者が負担すべきとされ、連邦労働裁判所においてもこの原則は修正されていない。⁽¹⁸⁾ そのため後述のように、ドイツにおいて Mobbing に関する立法を提言する意見の中では、立証責任の軽減をルール化することによる事後的救済の簡易化が重要なポイントとして指摘されているところである。⁽¹⁹⁾

3 一般的平等取扱法の適用可能性

近年になって、ドイツでは Mobbing 対策として有意義な法律が施行された。一般的平等取扱法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 以下本稿では「AGG」と略称する）である。⁽²⁰⁾ AGG は、その立法過程には紆余曲折あったものの、⁽²¹⁾ 4 つの EU 指針の国内法化により、⁽²²⁾ 2006年8月18日に施行されることとなった。

AGG は、人種（Rasse）、民族的背景（ethnische Herkunft）、性別（Geschlecht）、宗教（Religion）、世界観（Weltanschauung）、障害（Behinderung）、年齢（Alter）、性的趣向（sexuelle Identität）を理由とする不利益取扱いの防止・排除を目的とし（1条。以下これら8つの差別禁止事由を「1条事由」と総称する。）、その適用範囲は雇用の分野を中心に、社会保障、社会福祉、教育および住宅を含む公共サービスなど広範囲におよぶ（2条1

項)。7条は1条事由に基づく被用者に対する不利益取扱いを禁止し（1項）、かかる合意を無効とし（2項）、また使用者や被用者が不利益取扱いを行った場合、契約上の義務違反となる（3項）。同条1項では、差別者が現実には存在しない1条事由を想定して差別しているに過ぎない場合においても、これを不利益取扱いとして禁止している⁽²³⁾。3条には「不利益取扱い」の定義規定が置かれ、これによると、いわゆる「直接差別」（1項）だけではなく「間接差別」（2項）も含まれ、さらには1条事由と関連した嫌がらせ（Belästigung）（3項）やセクシュアル・ハラスメント（sexuelle Belästigung）（4項）も不利益取扱いとして評価される。12条では1条事由に基づく不利益取扱いからの保護のために必要な措置を講じる義務などが使用者に課され（予防措置も含む）、不利益取扱い禁止規定に反した場合、使用者はこれによって生じた損害を賠償する義務を負い（15条1項）、これには非財産的損害も含まれる（同2項）。また、被用者は雇用関係に関連して使用者、上司、他の被用者または第三者によって第1条事由に基づく不利益取扱いを受けたと認識した場合、勤務場所などの担当部署に苦情を申し立てる権利が認められるほか（13条1項）、使用者が職場での嫌がらせやセクシュアル・ハラスメントを防止する措置を行わない（あるいは不適切にしか行わない）場合、被用者には保護に必要な範囲で賃金請求権を喪失することなく労務提供を拒絶する権利が認められている（14条）。そして、訴訟となった場合、一方当事者が1条事由による不利益取扱いを推定させる間接証拠を立証した場合、相手方は違反の不存在について証明責任を負うとして、立証責任の配分も図られている。

AGGは、あくまで1条事由に基づく不利益取扱いを阻止するための法律であって、Mobbingを直接の適用対象としたものではなく、実際AGGの条文中「Mobbing」という単語は用いられていない。しかし、特に「不利益取扱い」（3条）の範疇に含まれるところの「嫌がらせ」（3条3項）の概念とMobbingとの関係性について、ドイツの学説・判例上重要な指摘が見受けられる。3条3項において、「嫌がらせは、1条事由に関連する望まれ

ない行為態様が、当事者の尊厳を害し、威圧、敵視、恥辱、侮蔑または侮辱によって特徴付けられる環境を生み出すことを目的とし、またはこれを引き起こす場合には、（本法にいう）不利益取扱いに該当する」（※カッコ内引用者）と規定されているところ、連邦労働裁判所は2007年10月25日の判決（BAG 25.10.2007-8 AZR 593/06）では、この規定は以下のように解釈されている。

この「嫌がらせ」という概念定義によって、立法者は結局のところ、嫌がらせの原因が人種、民族的背景、性別、宗教、世界観、障害、年齢、性的趣向にある限りにおいて、「Mobbing」の概念をも定めたものといえる。（中略）AGG 3条3項に規定された「Mobbing」の概念は、1条事由に基づく不利益取扱いに関連するに過ぎないものであるが、いかなる理由に基づくものであれ、労働者の不利益取扱いの事案に準用することができる。この規定は特に、「Mobbing」が存在するか否かを評価するために、個々の「望まれない」行為の全体が原則として問題となっていることを示している。

判決は、3条3項の規定の中の「環境（Umfeld）」という文言を注視したうえで、次のように指摘する。

環境は、通常一回きりではなく、継続的な行為によって生み出される。これによって、一定の環境をシステムティックに生み出してゆくプロセスに類する、全ての行動や行為態様が検討の対象となる。（中略）労働者の権利侵害のうち「Mobbing」と称される形態の本質的なメルクマールは、数多くの個別的行为から構成されるシステムティックな侵害行為であって、その際の一つ一つの行為を別個に検討した場合、法的には何らの意味もないことがしばしばである。AGG 3条3項の法規定は、内容的にも当裁判所が用いた「Mobbing」の概念に実質上合致する。1997年1月15日決定（BAG 15.1.1997-7 ABR 14/96 BAGE85, 56.）において当裁判所第7法廷は、「Mobbing」

を「労働者相互のまたは上司による、システムティックな敵対行為、嫌がらせまたは差別」と定義している。

前述のように Mobbing は、不当な意図のもとシステムティックに一定期間継続する行為の総体を指す概念であるところ、判決は「環境 (Umfeld)」が Mobbing によって醸し出されることを前提に、3 条 3 項の「嫌がらせ」と Mobbing との共通性を指摘する。その上で、この規定を 1 条事由以外の理由でなされる不利益取扱いの事案にも準用しうるとする。

学説では、ヴォルメラート (Martin Wolmerath) がこの判決に肯定的な評価を加え、Mobbing 対策としての AGG の活用を提唱する。ヴォルメラートは前述の判決の解釈をもって、全ての Mobbing の事案に対し、AGG の規定全体の適用を可能ならしめる途を開いたとする。すなわち、ある Mobbing が少なくとも 1 条事由のいずれかを理由とするものである場合には AGG の規定が当然に直接適用され、そうでない場合であっても、AGG の規定を類推適用することが可能である⁽²⁴⁾。あらゆる Mobbing が同法にいう「不利益取扱い」に該当して直接ないし類推適用ができるのであれば、特に同法のうち、不利益取扱いから保護すべく予防措置も含む必要な措置を講じる使用者の義務を定めた 12 条 1 項が重要な機能を発揮するほか、労働者が不利益取扱いを受けたと認識した場合の苦情申立の権利に関する 13 条 1 項もまた、事業場内で Mobbing ほか様々な精神的負担に対する対策を講じさせる契機を提供しうるとする⁽²⁵⁾。

このように、本来 1 条事由に基づく差別を雇用を中心とした生活領域から放逐することを目的とした AGG は、職場のいじめ・嫌がらせ、すなわち Mobbing 対策としても有意義なポテンシャルを持った法規定であるといえる。

4 Mobbing 対策としての従業員代表制度

(1) 制度の概要

ドイツには、労働者の利益代表組織として、企業横断的に組織される労働

組合のほか、事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz、以下本稿では「BetrVG」とする）に基づく事業所委員会（Betriebsrat）を中心とする企業内（事業所内）の従業員代表制度が挙げられる。⁽²⁶⁾

ドイツの民間企業の事業所においては、従業員代表選挙資格を有する労働者が常時5人以上雇用されている場合、労働者数に応じた数の従業員代表委員が、当該事業所の労働者らよって選出され、事業所委員会を構成する。使用者と事業所委員会は、少なくとも毎月1回定期的に協議し、当事者間で争いのある事項に関しては合意形成の誠意をもって交渉し、意見の対立を解決するために積極的な提案を行わなければならない（BetrVG 74条1項）。また使用者は、事業所委員会の活動により生じる費用を負担しなければならず、会議や日常業務遂行のために、必要な範囲で部屋、物品、情報・通信機器、事務担当者を提供する義務を負う（BetrVG 40条）。

BetrVG 80条1項によると、事業所委員会の一般的な任務は、労働者のための法律、命令、災害防止規程、労働協約および事業所協定が実施されていることを監督する（1号）、事業所および労働者に資する措置を使用者に提案する（2号）、男女の実質的均等待遇の実現、特に採用、就労、専門・継続教育訓練および昇進に関してこれを促進する（2a号）、家庭と職業活動の調和を促進する（2b号）、労働者および年少者・職業訓練生代表の提案を受け付け、これが正当と思われる場合には使用者との協議により解決を目指す（3号）、重度身障者その他特別の保護を要する人の適合を促進する（4号）、年少者・職業訓練生代表の選挙を準備し実施し、60条1項に列挙された労働者の利益を促進すべく緊密に協力する（5号）、事業所における中高年労働者の雇用を促進する（6号）、事業所における外国人労働者の統合および彼らとドイツ人労働者の意思疎通を促進し、事業所における人種差別主義・外国人排斥主義を克服するための措置を提案する（7号）、事業所における就業を促進し保障する（8号）、労働保護および事業所内の環境保護措置を促進する（9号）、となっている。また、事業所委員会と使用者は、事業所で活動するすべての人が法と公正の原則に基づいて処遇され、特に血統、

宗教、国籍、出自、政治活動、組合活動、政治的・組合的立場、性別、性的趣向を理由にいかなる差別的処遇も受けないうよう監督しなければならず、また労働者が特定の年齢を理由に不利益取扱いされることのないよう留意するものとされ（BetrVG 75条1項）、事業所の労働者の自由な人格の発展を保護・促進しなければならない（同2項）。

（2）従業員代表制度による Mobbing への対処

このような制度につき、Mobbing に対しては以下のような活用の可能性が提唱されている。

①労働者の苦情申立ての権利

BetrVG 84条1項によると、使用者や他の労働者から不利益な取扱いを受け、または不公正な取扱いを受けたと認識した場合、労働者は事業所内の管轄機関に苦情を申し立てる権利があり、同条2項は、使用者に労働者に対して苦情のと利扱いに関して通知する義務および（苦情申立てが正当であると判断する場合には）対策を講じる義務を課している。また、BetrVG 85条1項により、事業所委員会は労働者からの苦情を受け付ける義務および苦情が正当であると判断する場合には、使用者に対策を講じるよう働きかけをする義務を負う。事業所委員会と使用者との間で苦情の当否をめぐって意見の相違がある場合には、事業所委員会は仲裁委員会（Einigungsstelle）を招集することができる（BetrVG 85条2項）。仲裁委員会は、使用者と事業所委員会の意見の相違を解決するために必要に応じて設置される機関であり（BetrVG 76条1項。事業所協定により常設することも可能。）、使用者および事業所委員会が任命する同数の陪席者と、双方が合意した中立の立場の議長によって構成され、議長の選出につき合意が成立しない場合、労働裁判所がこれを任命する（同2項）。そして、口頭による協議の後に多数決による決定をすることとされている（同3項）。

以上の諸規定にどのような効用があるか明らかであろう。Mobbing の被害を受けた（と感じた）労働者の苦情申立てに対して、使用者と事業所委員会に課せられた法定の義務は、当人の意図した通りに事が運ぶか否かは別と

して、少なくとも現場を熟知した事業所内の当事者で適切な解決策を模索する重要な契機となる。何よりも、最悪の結果に陥るのを防ぐための、迅速な対処方法であるという点にその存在意義があるといえる。⁽²⁷⁾

②事業所を乱す労働者の排除

事業所委員会は、労働者の苦情を受け付けこれに対処するというソフトな一面だけを有するのではなく、ときには強権を発動することもできる。BetrVG 104条によると、「労働者が違法な行為により、また75条1項列举の諸原則に著しく反して、特に人種差別主義的または外国人排斥主義的行為によって事業所の平穏を再三にわたって紊乱する場合には、事業所委員会は使用者に対してその者の解雇または配置転換を求めることができる。」さらに同条後段では、事業所委員会の申立てに基づく労働裁判所による強制力を担保する。ここでいう「労働者」とは、違法行為と評価される Mobbing の継続によって事業所の秩序を乱す加害者のことである。このように、Mobbing が同条の要件を満たすほどに甚だしい場合には、事業所委員会は加害者の強制的な排除を求めることができるのである。

この要件は特に、前述した BetrVG 75条1項に規定されている公正な処遇や差別禁止の原則について、繰り返し非難に値する態様で著しく違反し、これによって事業所の秩序の乱れが明白となる場合などに充足されると解されている。⁽²⁸⁾

③使用者に対する作為・不作為の請求

BetrVG 23条3項によると、使用者が同法に基づく義務に著しく違反した場合、事業所委員会（または当該事業所で代表制を有する労働組合）は、使用者に対しある行為についての不作為または作為の義務付けを労働裁判所に申し立てることができる。これらの申立てに基づき使用者に一定の不作為または作為を義務付ける労働裁判所の決定があった場合、秩序金（Ordnungsgeld）によってその履行を間接的に強制される。

例えば、使用者自身が重大な Mobbing を行っていたような場合、前述の BetrVG 75条に規定された義務に違反するとして、かかる行為を行わない

よう事業所委員会が申し立てることができ、また使用者自身が Mobbing を行っていないとしても、事業所内の Mobbing その他深刻な労働者間の紛争に対し、何らの措置も講じていない場合には、一定の措置（作為）を行うよう申立てができると解される。⁽²⁹⁾

④罰則規定および事業所委員の解任

Mobbing の被害者が事業所委員会の構成員である場合、また彼らが逆に加害者として Mobbing に関与する場合、あるいはこれを不当に放置するようなケースについては、以下の規定の適用が可能であるとされる。

事業所組織法には119条以下に刑罰規定が設けられているところ、BetrVG 119条1項によると、事業所委員会など労働者代表組織の選挙妨害などの行為（1号）、同じくその活動の妨害行為（2号）、また事業所委員会ほか労働者代表組織の構成員または情報提供者をその活動ゆえに不利益取扱いや優遇するなどした場合（3号）、1年以下の自由刑または罰金刑に処せられる。そのため、例えば事業所委員会の委員長に対し、職場からの追放と同時に委員長の職から放逐するために嫌がらせがなされた場合、同条1項3号の適用が可能となるわけである。⁽³⁰⁾

BetrVG23条1項によると、選挙権を有する労働者の少なくとも4分の1、使用者もしくは事業所内で代表制を有する労働組合は、法律上の義務に対する重大な違反を理由に事業所委員会構成員の解任または事業所委員会の解散を労働裁判所に申し立てることができる。事業所委員会やその構成員の一人が、法律上課せられた職務上の義務（特に前述の85条1項など）に従わず、あるいは75条1項に定められた原則に自ら意図的に違反した場合など、23条1項にいう重大な義務違反の要件を満たす可能性があるとする。⁽³¹⁾

三 ドイツにおける立法不在の要因と一つの提言

前述のレイマンの研究結果が公表され、⁽³²⁾ Mobbing に関する様々な論争がドイツに巻き起こってから20年ほどになる。この20年という期間が、Mobbing 対策のための立法を現実のものとするのに長いと感じるか否かはさて

おき、現実にドイツにおいては、現在もなお固有の明文規定は存在しない。対するにアメリカ、カナダ、フランス、スウェーデンほか北欧諸国、スペイン、ベルギー、オランダ、スイスなど多くのヨーロッパ諸国において、その内容はむしろ国ごとに多種多様であるものの、職場も含めた生活領域におけるいじめ・嫌がらせ対策を銘打った固有の立法ないし明文規定が施行されている。

このような中、1998年発足のシュレーダー政権下において法務大臣を務めたヘルタ・ドイブラー＝グメリン（Herta Däubler-Gmelin）は、その論稿「なぜドイツにはこれまで包括的かつ固有の Mobbing 対策法が存在しなかったのか？」⁽³³⁾において、立法不在の要因に加え、立法の存在意義について検討している。

これによると、ドイツにおいては Mobbing の被害者、各種自助団体および法律の専門家の多くが、Mobbing 対策法の制定を議会に要望し、請願や質問状などを提出しているほか、Web サイトなどでそのような主張を公表している。彼らはそのような立法に、加害者（またはその可能性のある人物）に対する抑止効果を期待し、また Mobbing 防止のための雇用主における啓発・研修・組織規定ほか、訴訟においては挙証責任の軽減をもって加害者に対する法的責任追及を容易にする可能性を期待する。にもかかわらず、現在のところ立法は日の目を見るに至っていない。

ドイツではかつて、ストーカー禁止立法や DV 禁止法について、事の重大性に対する政治家や立法者の認識不足が議論を長引かせ、立法化に結実するまでに被害者らや自助グループの継続的な働きかけを要したという経緯がある。そうして立法者をして、ストーカーや DV が、「私的な問題として片付けていいような問題ではなく、人格的権利への重大な侵害であって、公正な社会関係と弱者保護を目的とする法秩序への重大な侵害である」⁽³⁴⁾という確信を抱かせるに至ったことで、これらの問題に対する効果的な特別規定が現実のものとなった。

ドイツにおいて、Mobbing が個人の私的な問題として放置されていた時

代は過ぎ去り、今日ではその社会的・経済的な有害性と深刻さ、ことに被害者に及ぼす精神的・肉体的損害や人格への侵害については、世論、政府、立法府共通の認識となっている。Mobbingの現実の発生件数は正確に把握することは容易ではないものの、極めて高いものであることは誰も疑っていない。この点、前述したようなかつてのストーカーやDV立法の障壁となった立法者の認識不足という問題はクリアしているといえる。にもかかわらず、固有のMobbing立法が日の目を見ない要因について、ドイブラー＝グメリンは次のように指摘する。

すなわち、ドイツ基本法1条1項において人間の尊厳の不可侵性が定められ（Die Würde des Menschen ist unantastbar.）、同2条1項では自由な人格発展の権利（das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit）が、また同2項では生命・身体⁽³⁵⁾の不可侵性の権利（das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit）および人格の自由の不可侵性（die Freiheit der Person）が何人に対しても保障されている。かかる憲法秩序のもと、判例は民事法規を活用して、主として非物質的損害も含む損害賠償という形で加害者の責任を追及し、また2006年施行のAGGもMobbingに適用可能である。さらに、事業所組織法によって使用者と事業所委員会にMobbingの予防や支援措置の義務が課せられ、現に数多くの事業所協定が存在しているという。また、これら以外に補足的に活用可能な労働保護規定および社会法規定は数多く、さらに重大な事案については、刑事法の適用（脅迫罪、侮辱罪、傷害罪など）すら不可能ではない。このような、無数の現行法規および判例法の援用によって被害の予防や被害者の救済が可能であり、さらにはドイツ国内の情報提供団体や自助グループの支援活動も少なからぬ役割を果たしている。こうした状況の中、あえてMobbing対策法を制定・施行したとしても、別段目新しい効果を生むものではなく、「単なる象徴的意味」にしかならないだろうという批判が見受けられるが、ドイブラー＝グメリンもこれを否定しない。しかし、同氏はその象徴的意味の創設こそにMobbing対策立法の重要な意義を指摘している。

とはいえ、ドイブラー＝グメリンが提言する立法は、決して語の本来の意味での「象徴的な」ものではない。ドイブラー＝グメリンは、Mobbing が重大な人権侵害であり社会悪であることを明確化したうえで、総則規定のほかサイバー・モビングなどの固有の各則規定を置き、また従来の刑罰規定には抵触しない人権侵害行為を処罰しうる規定のほか、被害者側の挙証責任の軽減を明記し、被害者の救済を拡大し、あわせて加害者に対する抑止効果を狙おうとするものである⁽³⁶⁾。象徴的意味を超えて、むしろ極めて実利的な意味のある立法提言であるといえる。いずれにせよドイブラー＝グメリンは、現行の各制度の欠陥部分を補充しうる補足的な有用性を、Mobbing 対策立法が有する「象徴的意味の創設」の中に読み取っている。

四 わが国の現状と立法の意義

1 現状と課題

前述したように、ドイツでは人間の尊厳と自由な人格発展の権利を保障した基本法を頂点に、民法典に基づく金銭補償による救済、一般的平等取扱法を通じての差別的な嫌がらせからの保護のほか、事業所組織法による事業所内での苦情処理システムなどが整備され、その他本稿では割愛したものの、電話相談など各地域の自助グループの活動が報告されている⁽³⁷⁾。こうした各個別立法などが一定程度の救済を可能にする状況下、あえて新しい法律を施行したとしても、前述のように「象徴的な意味」しか持ちえないという見解もまったく的外れとはいえない。なるほど、各制度が真に被害者の救済に資するよう効果的な運用が現実になされているかどうか、さらに詳細な調査が必要ではあるものの、仮にしかるべき効果を上げていないとすれば、検討すべきは新規立法のあり方如何よりもむしろ、現行法制の解釈・運用の改善方法である。

翻ってわが国の現状をみるに、仮に新しい明文の法令を施行した場合、それが「象徴的」なものに終わってしまうほど、被害者救済のための制度が完備しているとは言い切れる状況ではない。これまでわが国のいじめ対策とい

えば、もっぱら民法における不法行為および債務不履行規定を援用しつつ、事後の金銭賠償を目的とする判例法理が中心であったといっても過言ではない。円卓会議をはじめとする各専門家・有識者はいずれも、裁判所による事後処理以上に予防ないし当事者間での解決を目指す制度の構築が急務である点についてはほぼ異論はないようである。

周知のように、男女雇用機会均等法11条は、対価型・環境型セクハラを防止すべく「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」を講じることを事業主に義務づけている。これを受けて定められた厚生労働大臣の指針⁽³⁹⁾において、「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」、「相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」、「職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」といったように、予防から事後の対処まで各段階における使用者の義務が具体化されている。いじめ・嫌がらせに関しては、労働安全衛生法に使用者の義務を明記すべきという見解も見受けられ⁽⁴⁰⁾、立法論としては新規立法をゼロから構築するよりも現実的な方策として傾聴すべきであろう。

2 当事者間・企業内での解決手段

ドイツとわが国を比較した場合のもっとも顕著な違いは、企業内における法定の従業員代表制度の存否であろう。前述のように法は、公正な処遇や差別の禁止および人格の尊重という基本コンセプトをベースに、労働者の苦情に対してはこれを受理し適切な対処を講じることを使用者および事業所委員会に義務付けている。わが国においては、企業内または事業所内における労働者の代表制度は存在せず、むしろ企業別に組織される労働組合がその役割を担っている。もっとも、厚生労働省の労働組合基礎調査によると、わが国の労働組合の推定組織率は平成22年で18.5%であり、しかもその6割以上は従業員1000人以上の企業に集中しているため、中小規模の事業場で労働組合を通じての対処や解決は期待できないのが現状である。未組織労働者に解決

の可能性があるとすれば、個人加入者を対象とした地域合同労組による団体交渉が挙げられようか。⁽⁴³⁾

わが国では、労働組合のほか、いわゆる労使協議制または苦情処理手続が設けられている企業がある。これは、団体交渉を補完する労使間の自主的手続であって、憲法28条が保障するところの「労使自治」を基礎に労使の創意工夫によって設けられた企業内の制度である。⁽⁴⁴⁾平成21年労使コミュニケーション調査によると、「苦情処理機関」とは「賃金、配置転換、日常の作業条件等について、作業員個人の苦情を解決するための労使代表で構成される常設機関」と定義され、調査対象となった企業のうち37.6%で設置され、企業規模が大きいほど設置されている企業の割合が高くなる。⁽⁴⁵⁾同調査によると、平成20年の1年間に苦情処理機関への苦情申立てのあった事業所につき、どのような苦情が申し立てられたか（複数回答）をみると、「人間関係に関すること（パワハラを含む）」が全体で47.9%にのぼり、すでにこの私設制度がわが国におけるいじめ・嫌がらせ対策の一環として機能しつつあることを示している。もっとも、前述のように苦情処理手続は労使協議制と同じく、あくまで労使自治の一環として自主的に設置されるものであって、その運用もまた基本的には現場の労使に委ねられる。特に同調査結果からも明らかのように、実態としてこの制度の恩恵に浴するのには、大半が労働組合のある大企業の労働者であって、それ以外の労働者にとっては、必ずしも身近な制度であると言え難い状況といえる。

現実的な方策として、労働安全衛生法がその17～19条において使用者に設置を義務付けている安全衛生委員会⁽⁴⁷⁾に、職場のいじめ・嫌がらせに関する措置について検討する資格・権限を付与することも考えられる。⁽⁴⁸⁾実質、現場の労使双方から半々ずつの人数で構成される組織であるがゆえに、相応の効果が期待できよう。また、企業外の紛争解決制度として、個別労働紛争解決促進法が挙げられるところ、冒頭に述べたように総合労働相談件数は年間100万件を超え、また25万件を超える民事上の個別労働紛争相談件数のうち「いじめ・嫌がらせ」が約15%を占める現在、これも有力な対策の一つとして定

着しているといえる。特に、いじめなどが会社ぐるみで行われている場合、あるいは加害者が社内の最有力者であるような場合、社内における解決制度に十分な効果を期待できないことも十分予想される。このような事案において、同法に基づいて設置された都道府県労働局の総合労働相談コーナーは、従業員代表制度ならぬ「都道府県民代表制度」として社外の紛争解決組織としての役割が期待される。特にその紛争調整委員会によるあっせん手続の効力を強化するなど、今後も制度のあり方について検討を要するものと思われる。

3 事後の金銭補償

事後の金銭補償である民事賠償請求についても、決して不要となるわけではなく、むしろ今後も引き続き検討を要する問題であることに変わりはない。そもそも、職場のいじめ・嫌がらせに対する法的検討が関心を集め、ある程度の認識と議論の高まりが見られるようになったのも、こうした判例の蓄積に負うところが多いことを忘れるべきではない。現状では、民法における不法行為（709条）および使用者責任（715条）または債務不履行（415条）の規定を根拠に、損害賠償を請求する事案が主流であるが、現時点においてもなお、「（これらの規定による）保護範囲の確定のためには、諸般の事情および労働者と使用者との相反する利益も入念に考慮することが必要」であり、そのための明確な基準の定立を要するのが実情である。⁽⁴⁹⁾ ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件（東京地判平24・3・9 LEX/DB25480754, 労判1050号68頁）では、「パワーハラスメントを行った者とされた者の人間関係、当該行為の動機・目的、時間・場所、態様等を総合考慮の上、「企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用し、社会通念に照らし客観的な見地からみて、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為」をしたと評価される場合に限り、被害者の人格権を侵害するものとして」不法行為を構成するとして、一応の判断基準

が提示されている。とはいえ、これはもっぱら上司による行為に限られた基準であって、同僚または部下による行為については、別途検討を要するところである。

こうした違法性の判断においては、立法が一定の役割を果たす可能性がある。例えば、セクシュアル・ハラスメントの防止に係る事業主の責務を明示した改正男女雇用機会均等法（平成11年4月1日施行）が施行されたことにより、「使用者としては、セクシュアル・ハラスメント防止のための適切な措置を講じることがいっそう強く要請される」と解する判決がある⁽⁵⁰⁾。また、子の養育または家族の介護を行う労働者への配置に関する事業主の配慮義務を定めた育児介護休業法26条は、使用者に対する具体的な義務規定ないし禁止規定ではないものの、「その配慮の有無程度は、配転命令を受けた労働者の不利益が、通常甘受すべき程度を著しく超えるか否か、配転命令権の行使が権利の濫用となるかどうかの判断に影響を与える」といった具合である⁽⁵¹⁾。新規の立法にせよ、既存の法に新規度を設けるにせよ、いじめ・嫌がらせについて、立法に期待しうる効果の一つといえる⁽⁵²⁾。

4 おわりに

以上、労使自治を含む現行法による可能性を概観してみたが、このような現状のもと、わが国でいじめ・嫌がらせ対策としての立法を検討する際には、「パワハラ対策」を銘打った包括的な法令よりも、予防または当事者間における解決などに重点をおいた既存の法令の改正に重点を置くべきであろう。ただ、その際には、ドイツの従業員代表制度が、その効果的な運用と実効性を担保するために、場合によっては刑事罰の適用や労働者の排除の申立て手続を認めるなど、強権を発動しうるポテンシャルを持っていることを念頭に置く必要がある。前述したように、ドイツでは職場のいじめは「心理テロ」や「戦争」になぞらえられるほど深刻な社会問題であり、加害者はいわば「テロリスト」であり「敵兵」なのである。時には何らかの義務付けや強制によって加害行為を押さえ込むという非情の決断を要するときもあるに違ひ

ない。わが国でこれまで主流であった事後の民事賠償もまた、最終的には強制執行によって担保される「戦後補償」に他ならない。こうした「強面」の側面と併せて、啓発やコミュニケーションも一層その効果を増すと考えられる。

また、労働契約法⁽⁵³⁾や将来的な改正債権法⁽⁵⁴⁾など、一口にいじめ・嫌がらせと言っても、事案の相違に応じた対処がどの規定によってどのように可能かつ効果的になるか、常に検討を要することになる。

以上のような制度が現実に相応の効果を生むようになったとき、その時こそわが国におけるパワーハラ立法が「象徴的」な意味しか持たなくなるだろう。とはいえ、筆者もまた前述のドイブラー＝グメリンと同様（というより別な意味で）、その「象徴的」の中にこそ意義があるものとする。かかる象徴が現場の労使のみならず、全国民に向けた啓発の旗印として機能するのであれば、筆者としても大いにそのような立法を推進すべきであるとする。

- (1) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002bko3.html>
- (2) 代表的なものとしては、川崎市水道局事件（東京高判15・3・25労判849号87頁）、誠昇会北本共済病院事件（さいたま地判16・9・24労判883号38頁）など。
- (3) 「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言取りまとめ」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000255no.html>）参照。
- (4) パワーハラスメントの定義については、円卓会議ほか各論者ごとに多様であった、今もなお統一的な法的概念確立されているわけではない。本稿では「いじめ」「嫌がらせ」「パワーハラスメント（パワーハラ）」といった各用語については、特に区別せずに用いている。
- (5) Vgl. Wolmerath, Mobbing: Rechtshandbuch für die Praxis, 3. Auf., 2007, S.21.; Esser/Wolmerath, Mobbing und psychische Gewalt, 8. Auf., 2011, S.22.
- (6) わが国で「パワーハラスメント」という言葉を最初に用いたのは、岡田康子『許すな！パワーハラスメント：上司のいじめ、いやがらせ』（飛鳥新社、2003年）であるとされ、これによると、「職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範囲を超えて、継続的に人権と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること」と定義されている（19頁）。
- (7) Der Spiegel, 16/2012.
- (8) Leymann [Hrsg.], Der neue Mobbing-Bericht, 1995, S.18.

- (9) Leymann, Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, 1993, S.133.
- (10) Däubler, Mobbing und Arbeitsrecht BB 1995, S.1347.
- (11) Mobbing の定義を判示したとして引用される BAG 15. 1. 1997-7 ABR 14/96 BAGE85, 56. は、申請人たる労働組合が被申請人使用者を相手取り、被申請人の事業場の事業所委員会が、申請人主催のいじめに関する研修会に参加した際の費用を弁済するよう請求した事案であって、純然たるパワーハラ訴訟と称すべき事案ではない。
- (12) ドイツにおける労働契約上の付随義務論の沿革と論争については、和田肇『労働契約の法理』（有斐閣・1990年）。
- (13) BAG 16. 05. 2007 - 8 AZR 709/06.
- (14) LAG Thüringen 10. 4. 2001-5 Sa 403/00 AuR2001, 274.
- (15) このほか、ArbG Ludwigshafen 19. 2. 2004 - 2 Ta 12/04, AuR2004-275. においても、使用者は労働関係に基づく付随義務により、被害者を嫌がらせや侵害行為から保護し、一般的に事業場環境の調整に配慮する義務を負い、かかる義務に反した場合、被害者は慰謝料を請求する権利を有するとしている。
- (16) 例えばわが国の実務書などでは、いじめ被害の証拠集めの一環として「自分でメモしたり、日記をつけるなども役に立ちます」というアドバイスがなされることがしばしばである（金子雅臣『パワーハラスメントなんでも相談』（日本評論社・2005年）230頁など）。しかし、ドイツではこのような日記（Mobbing-Tagebuch）を単に提出するだけでは、訴訟においては Mobbing の立証には役に立たないという。Vgl. Dormann, Stolpersteine im arbeitsgerichtlichen Mobbingprozess, in : Wolmerath/Esser [Hrsg.], Werkbuch Mobbing - Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz, 2012., S.205.
- (17) Däubler, a.a.O (Fn.10), S.1349.
- (18) LAG Schleswig-Holstein 28. 03. 2006 - 5 Sa 595/05.
- (19) BAG 16. 05. 2007 - 8 AZR 709/06.
- (20) 日本語訳については、日独労働法協会会報第 8 号88頁（山川和義訳）参照。
- (21) Vgl. Däubler/Bertzbach [Hrsg.], Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Auf., 2008, S.21ff.
- (22) Richtlinie 2004/43/EG vom 29.06.2000, Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11. 2000, Richtlinie 2002/73/EG vom 23. 9. 2002, Richtlinie 2004/113/EG vom 13. 12. 2004.
- (23) Däubler/Bertzbach, a.a.O (Fn.21), § 7, Rn. 5. 例えば、「X氏はイスラム教徒であるがゆえに」不利益に扱われるのは違法である。このような場合、X氏が本当にイスラム教徒であった場合はむしろのこと、実際はキリスト教徒であって、X氏がイスラム教徒というのは勝手な想定に過ぎなかったような場合でも、7条1項にいう「不利益取扱い」に該当するということである。
- (24) Esser/Wolmerath, a.a.O (Fn.5), S.208ff.

- (25) Wolmerath, Mobbing und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, in : Wolmerath/Esser [Hrsg.], Werkbuch Mobbing - Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz, 2012., S.301.
- (26) ドイツの従業員代表制の沿革, 制度趣旨とその詳細および実態については, 藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』(法律文化社・2009年)参照。官公庁では, 公務員代表法 (Personalvertretungsgesetz) に基づいて設置される公務員代表委員会 (Personalrat) が設立されているが, 本稿では紙幅の都合上, 民間企業を対象とした事業所委員会 (Betriebsrat) を中心に検討する。
- (27) Esser/Wolmerath, a.a.O (Fn.5), S.194.は, 「法的措置によって処理されるべきは過去の出来事ではないというのであれば, 加害者の「作品」が完成しないよう, 極力迅速に望ましい結果が得られるような手段・方法にうったえる必要がある。苦情申立てこそが, そのような手段であるといえる。」(拙訳) と表現している。
- (28) Esser/Wolmerath, a.a.O (Fn.5), S.203.
- (29) Esser/Wolmerath, a.a.O (Fn.5), S.204.
- (30) Esser/Wolmerath, a.a.O (Fn.5), S.173.
- (31) Esser/Wolmerath, a.a.O (Fn.5), S.187ff.
- (32) Leymann, a.a.O (Fn.9).
- (33) Däubler-Gmelin, Warum hat Deutschland (bisher) kein eigenständiges und umfassendes Anti-Mobbing-Gesetz ? , in : Wolmerath/Esser[Hrsg.], Werkbuch Mobbing - Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz, 2012., S.38.
- (34) Däubler-Gmelin, a.a.O (Fn.33), S.39.
- (35) Däubler-Gmelin, a.a.O (Fn.33), S.44.
- (36) Däubler-Gmelin, a.a.O (Fn.33), S.45.
- (37) ドイツの研究では, これらのほかにも刑事法の適用および社会法典による被害者の救済などが提唱されている。Vgl. Esser/Wolmerath, a.a.O (Fn.5).; Kollmer, Mobbing im Arbeitsverhältnis, 4. Auf., 2007.
- (38) Wolmerath/Esser [Hrsg.], Werkbuch Mobbing - Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz, 2012.では, 各地域における企業, 労働組合, 事業所委員会ほか各種団体の活動成果が報告されているが, これらの調査・研究については今後の課題としたい。
- (39) 平成18年厚生労働省告示第615号。
- (40) Kunishige Sumida, Mobbing in Japan, in : Wolmerath/Esser [Hrsg.], Werkbuch Mobbing - Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz, 2012., S.261.
- (41) 平成23年労働組合基礎調査の概況 (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/11/index.html>)。うち, 「労働組合及び労働組合員の状況」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/11/dl/01.pdf>) 参

照。

- (42) 前掲（注41）のうち、「企業規模別（民营企业）の状況」（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/11/dl/03.pdf>）参照。これによると、1000人以上規模が全体の62.3%を占め、次いで、300～999人規模が同14.7%、100～299人規模が同8.0%となっている。
- (43) 判例の中にも国際信販事件（東京地判H14・7・9 労判836号104頁）のように、原告労働者が訴訟に先立って東京管理職ユニオンに個人加入し、組合が「いじめ」問題を取り上げ、勤務環境の改善を申し入れたというケースがある。
- (44) 菅野和夫『労働法（第九版）』（弘文堂・平成22年）562頁。
- (45) <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-21.html>
- (46) 同調査によると、従業員30～49人規模では22.5%に対し、5000人以上では71.5%となっている。また、労働組合の有る企業では64.7%であるのに対し、無い企業では25.4%にとどまっている。
- (47) 厳密には同法17条において「安全委員会」、18条において「衛生委員会」の設置が義務付けられているところ、両者を設置しなければならない場合に、それぞれの設置に代わって「安全衛生委員会」の設置が認められている（19条）。
- (48) Kunishige Sumida, a.a.O (Fn.40) S.268.
- (49) Kunishige Sumida, a.a.O. (Fn.40), S.268.
- (50) 下関セクハラ（食品会社営業所）事件（広島高判平16・9・2 労判881号29頁）
- (51) ネスレジャパンホールディング（配転本訴）事件（神戸地判平17・5・9 労判895号5頁）
- (52) 円卓会議の提言は立法ではないが、そのような役割を果たす効果を期待するかもしれない。ドイツでは、20年におよぶ社会全体におけるMobbingの議論と、その被害の深刻さに関する認識ゆえ、不法行為の判断における加害者の過失を認定しうる可能性が高まっているとの指摘もある。Vgl. Esser/Wolmerath, a.a.O (Fn.5),S.176.
- (53) 労働者の生命、身体等に関する使用者の安全配慮義務を明文化した第5条は、従来の判例法理によって認められてきた同義務を一層強化したものと解する余地がある。また、同法3条に規定された信義誠実の原則（4項）および権利濫用の禁止（5項）は、使用者だけでなく労働者にも適用されるため、例えば加害者たる上司（労働者）の部下に対する職権濫用行為につき、労働契約法の趣旨に反する行為であるとして、解雇や懲戒処分 の正当性・合理性を高める可能性もあろう。
- (54) 現在法制審議会民法（債権関係）部会で審議中である（http://www.moj.go.jp/shingil/shingikai_saiken.html）。

〔追記〕本稿脱稿後、季刊労働法238号「特集・職場いじめ規制のあり方」掲載の各論文に触れたことを付記しておく。