

《論 説》

カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制 ——ケベック州における心理的ハラスメント法制と オンタリオ州の職場の暴力とハラスメント禁止法——

石 井 保 雄

はしがき

- 一 ケベック州における心理的ハラスメント規制法の制定と展開
 - 1 心理的ハラスメント規制法の制定
 - 2 心理的ハラスメント規制法の適用状況
 - 3 心理的ハラスメント規制法の適用のなかで明らかになった諸問題
 - 4 心理的ハラスメント規制法と労災・職業病法との優先関係：制度的問題
- 二 オンタリオ州における職場の暴力とハラスメント規制法の制定

はしがき

今日、わが国を含む多くの国々において職場におけるハラスメント、いじめ・嫌がらせが大きな社会問題となる一方、法的議論の対象となっている。カナダは10の州と3つの準州からなる連邦国家であるが、アメリカ合衆国とは異なり、州の権限が大きい¹⁾。それゆえに「カナダの労働法制の基本的特徴は、極めて強い地方分権的性格を帯びている点にある」²⁾とされる。カナダ連邦労働法が

1) 日本カナダ学会〔編〕『はじめて出会うカナダ』（有斐閣・2009）101-102頁（佐藤信行）。

2) 國武輝久『カナダの労使関係と法』（同文館・1990）3頁。別言すれば、「カナダの労使関係法は、連邦法のみならず連邦を構成する10州がそれぞれ独自の法体系を維持するという、カナダ独特のモザイク型の地方分権的政治文化の上に成り立っている」（同前書「はしがき」iv頁）。それは労働保護法分野においても、同様にあてはまる。

適用されるのは、運輸・鉄道・航空・電信電話・放送・郵便・金融等の公益産業分野に限られ、カナダにおける労働者総数の10%以下の60万人についてである。連邦法においては職場のハラスメントを規制する立法はいまだない。一方、眼を州法に転じると、東海岸に位置するケベック州³⁾では北米で初めて、フランスおよびベルギー両国における同様の立法にならって2004年6月1日、労働基準法Loi sur les norms du travailを一部改正し、同州法が適用される、すべての労働者に対して、心理的ハラスメントharcèlement psychologique——詳しくは、後述するが、同州では労働ハラスメントをこのように呼称する——のない職場環境のなかで生きる権利を保障するにいたった。そして州境を接するオンタリオ州では、2009年に職業安全・衛生法——略称は合衆国と同じくOSHA——を一部改正Occupational Health and Safety Amendment Act (Violence and Harassment Workplace, 2009) し、2010年6月15日より施行されている。本稿では、これら2つの立法例について紹介したいと思う。なお筆者はケベック州法にいう心理的ハラスメントについては、その制定時における背景事情や、法概念および救済制度を紹介する機会をすでにえた⁴⁾。本稿では、その後の各種の救済機関における動向および救済のあり方をめぐる議論についても紹介したいと思う。

3) ケベック州(州都ケベック)は、連邦国家であるカナダを構成する10州のうちの1つで、北大西洋に面する広大な大陸半島に位置している。人口は約770万人(隣接するオンタリオ州に次いで2番目に多い)で、その8割がフランス語系、1割が英語系、残り1割がその他の国の出身である。面積約1,700km²(日本の約5倍、ただし森林がその過半を占める)であるけれども、人口の多くはサン・ローラン(Saint Laurentセント・ローレンスSaint Lawrence)河の周辺に集中している。カナダ(連邦は英仏両語を公用語とする)のなかで唯一フランス語を公用語としている(さしあたり、日本カナダ学会〔編〕前掲書228-237頁〔小畑精和〕を参照)。

4) 立法制定直後の時期における議論および法規定の内容については、拙稿「ケベック州(カナダ)における心理的ハラスメント法規制」角田邦重教授古稀記念『労働者人格権の研究』下巻(信山社・2011)339-367頁で紹介・検討する機会をえたので、これについては同稿を参照。本稿は、そこでの記述を一部修正しながら利用しているので、重複するところもあろうかと思われる。その点については、ご容赦願いたい。

一 ケベック州における心理的ハラスメント規制法の制定と展開

1 心理的ハラスメント規制法の制定

(1) 心理的ハラスメントとは何か

心理的ハラスメントを規制するケベック州における労基法改正は州議会 Assemblée nationale の経済・労働常任委員会 Commission permanente de l'économie et du travail により主導された法案143号に基づき提案されたものである。同改正法は、2002年12月に全会一致で採択され、2年6か月の周知期間をへて、2004年6月1日より施行された⁵⁾。すなわち心理的ハラスメントについて、ケベック州では、労働基準法 Loi sur les norms du travail, RLRQ, c. N-1.1 の第4章「労働基準」第5節の2「心理的ハラスメント」81条の18から81条の20までの3か条と、第5章「諸訴訟」第2節の2「心理的ハラスメントの訴え」123条の6から123条の16までの各条で規定されている。前者が主に心理的ハラスメントの法的概念と、労働者が快適な職場で働く権利を保障するとともに、使用者の職場環境保持義務を定めているのに対し、後者はこれに関する救済手続について規定している。法的意義・概念に関する同法81条の18第1項はつぎのように定められている。

「本法を適用するために、『心理的ハラスメント』とは、敵対的又は望まない、反復した態度 comportements、発言 paroles、行為 actes 又は身振り gestes により示される侮辱的行動 conduite vexatoire であり、労働者の尊厳 dignité 又は精神的若しくは身体的な完全さ intégrité を侵害し、且つ労働者にとって、不快な労働環境をもたらすものである」。

5) Katherine Lippel, Le harcèlement psychologique au travail: portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles, Revue Pistes, vol. 7, n ° 3, Novembre 2005, in <http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a13.htm>, p. 1.

このような概念規定は、同じく2002年に成立したフランス法（現代化法Loi de modernization sociale）とベルギー法（2002年6月11日法）の影響を受けているのではないかと指摘されている。ケベック州法の場合、その文言をみたとき、フランスでの立法化に示唆をあたえたといわれる女性心理学者の提言・理解に依拠しているのではないかとされている⁶⁾。すなわちイリゴワイエンMarie-France Hirigoyenは、フランスでベスト・セラーとなった著書Le harcèlement moral, La violence perverse au quotidien, Ed. La Découverte et Syros, 1998／高野優〔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・1999）のなかで、ケベック州での心理的ハラスメントに相当する「精神的ハラスメント」について、つぎのようにのべていた（p. 55./102頁）。

「職場における精神的ハラスメントとは、行為acte、言葉parole、態度comportement、身振りgeste、文書による、人の人格や尊厳、又は精神的・肉体的完全性を侵害して、その者の雇用を脅かし、又は労働環境を悪化させる、あらゆる濫用的活動を意味する」。

ちなみに、2012年一部改正されたフランス労働法典L. 1152条の1の場合は、つぎのように規定されている。

「いかなる労働者も、その権利及び尊厳を侵害し、身体的若しくは精神的健康を損なわせ、又はそのような結果をもたらす精神的ハラスメントの反復した行為を受けてはならない」。

ケベック州法とフランス法の、それぞれの概念規定を比べると、前者が「心理的ハラスメント」に該当すべき具体的行為類型を列挙しているのに対し、後

6) Ibid., p. 6. しかしケベック州の場合は、従来の（とくに性的^{セクシュアル}ハラスメントに関する）司法判断や労働協約に基づいた苦情処理制度の仲裁例の蓄積が立法に際して大きな役割をはたしたことを重視すべきであるともいわれている。この点については、Francine Lamy, Définir le harcèlement et la violence psychologique en milieu sandiqué: les hésitations des uns, les difficultés des autres, Développements récents en droit du travail (2003) p. 179 et s.が詳細に分析している。

者は「精神的ハラスメント」がもたらす影響・結果を重視して、いかなる行動がそれに該当するかは、解釈に委ねている。その点では、二つの制定法の問題に取り組む「姿勢」が違って見えるように見える。しかし行動主体：「対人関係における強者—弱者という相対的位置関係」のなかで現われる具体的な行動：「精神的（・身体的）苦痛・被害を与える行動」によって、生じうる結果：「権利（人格権・尊厳）の侵害」および「職場環境の悪化」という、いわば相対的な因果関係のなかで、違法なハラスメントの成否を理解しようという観点に立っていることでは、両者の立法態度は共通している⁷⁾。

さて、上記のような定義から、ケベック州法における心理的ハラスメントについては、5つの構成要素が導き出される。

(ア) **侮辱的行動** *conduite vexatoire* 心理的ハラスメントは侮辱的な行動により、現実化する。そのような「行為」は「態度 *comportements*、言語 *paroles*、行為 *actes* 又は身振り *gestes*」によりなされる。法文上言及されていないが、「言語」には、様々な方法による文書（所感、ノート、メモ、書簡等）も含まれよう。つぎに「侮辱的 *vexatoire*」という形容詞は人を「傷つける *faire de la peine*、自尊心を傷つける *blesser quelqu'un dans son amour propre*、邪魔する *contrarier*」ことである。つまり被害者からすれば、個人的にも職業生活的にも、侮辱的かつ濫用的性格を有する行為が問題である。そのような性格を有するかどうかは行為の結果から判断されよう。それは法により禁止されているか、また違法か否かも関係ない。法制定当時、このような基準は、とくに仲裁人が裁定を示すに際し必要とされた、被害者側の証明の軽減につながろうと

7) なおフランス法は、反復性の有無が精神的ハラスメントと性的ハラスメントとを区別する要素として、重視している。これに対してケベック州法では、単発的なものであっても、被害者に重大な効果をもたらすこともあるとの立場にたっている。また「環境型性的^{セクシュアル}ハラスメント」の場合と同じく、「環境型心理的ハラスメント」という類型を認めている。身体的な暴力 *violence* については明文化されていないが、被害者がそれにより心理的・精神的な衝撃を受けるであろうことから、それも心理的ハラスメントの範疇に属すると解され、また実際、そのように処理されている。

指摘されていた⁸⁾。司法ないし行政判断において具体的には、つぎのようなものが心理的ハラスメントにあたりと判断されている。

言葉による攻撃／偽りの会話／絶え間ない大声／えこひいき／悪意のあるうわさ／人を見下す態度／侮辱または名誉毀損／威嚇／恐怖ないし敵対的雰囲気／の継続／尊敬の欠如／軽蔑／嘲笑・嘲弄／屈辱的行為／濫用的な圧力／意思疎通を組織的に拒否すること（無視、孤立化）／過度な監視／権限の濫用

要するに、侮辱的行為とは、人を傷つけたり、侮辱するだけでなく、労使関係の根底にあるべき人格の尊重を貶めることである。なお「心理的 psychologique」ハラスメントといわれながらも、現実における手段や態様には、身体的なそれも含まれている。これは、当該行動により被害者側にいかなる心理的・精神的な負の影響や侵害が生じたかという観点から命名されたことによるのではないが⁹⁾。したがって行為者の主観的意図如何ではなく、当該行為が被害者にいかなる効果ないし結果をもたらしたのが重要である。

(イ) **敵対的ないし望まないhostiles ou non désirés行動** それは、侮辱的ないし望まない行動により具体化されなければならない。「敵対的」という性格は、行為者の「攻撃的、好戦的、対立的、好意的ではない、あるいは脅迫的 agressifs, antagonists, défavorables ou menaçants」と形容される行動により現われる。一方「望まない」とは、被害者が容易にやり過ごせないことである。被害者が明確にそのような行動を拒否することを示していたか否かは、問題ではない。それは黙示的なものでもかまわない。これはとくに、加害者が被害者に対して、職務上上位の地位にある場合に重要であろう。

(ウ) **労働者の尊厳dignité又は精神的若しくは身体的な完全さintégritéの侵害** 心理的ハラスメントは「労働者の尊厳又は精神的若しくは身体的な完全

8) Luc Côté et Robert L. Rivest, Harcèlement: indemnisation des lésions professionnelles et nouveau recours en cas de harcèlement psychologique au travail, in *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2004), Ed. Yvon Blais, 2004, p. 224.

9) 前掲拙稿349-351頁。

さを侵害」するものでなければならない。これら3つの要素はすべてを満たす必要はなく、いずれか1つでも該当すれば、十分である。「人の尊厳」の保護はケベック州のみならず、カナダ連邦を構成する他の諸州および連邦、さらには諸外国における自由・人権憲章における基本原則の根本にあるものである。すなわち、カナダ人権憲章Charte canadienne des droits et libertés, Loi de 1982 sur le Canada, 1982, ch. 11 (R.-U.), L.R.C. (1985), App. II, n44¹⁰⁾第7条は「すべての人は、生命、自由及び身体の安全性並びにそれらを基本的な正義の諸原則に合致した形でなければ剥奪されないという権利を有する。」とし、ケベック自由・人権憲章Charte des droits et liberté de la personne, RLRQ, c. C-12 (C.d.l.p.)¹¹⁾は第1条で「すべて人は、生存権、並びに安全及びその人格の自由の権利を有する」と規定している。そして1994年施行の改正ケベック民法典Code civil du Québec, L.Q. 1991, c. 64¹²⁾は冒頭序文で「ケベック民法典は自由・人権憲章と法の一般原則と調和して、人、その相互関係及び財産を規制する」とし、10条では人格の完全について「すべて人は不可侵で、その尊厳についての権利を有する。法律が定める場合をのぞき、いかなる者も、その自由且つ明確な同意なしに、これを侵害されない」とし、さらに2087条では、使用者が「労働者の健康、安全及び尊厳を守るために、労働の性格に適合した諸手段をとらなければならない」と規定している。すなわち人格が尊重されることの権利性は、あらゆる人がもつべき敬意を権利とするものであり、その内在的価値に由来するものであろう。それはそれ自身の尊重、自尊心および名誉感情に関連したも

10) 同憲章は従来から複数邦訳されてきたが、松井茂記『カナダの憲法：多文化主義の国のかたち』（岩波書店・2012）331-336頁が最新のものであろう。またその内容については、同書145頁以下を参照。

11) 同憲章については、拙訳「ケベック州（カナダ）における『人の権利と自由に関する憲章』」亜細亜法学29巻1号（1994）94頁以下および同「はしがき」87-93頁を参照。

12) ケベック新民法典は全部で10編、総計して3168条からなる膨大なものであるが、大島俊之「ケベック民法典（翻訳）」I-1九州国際大学法学論集14巻2号（2007）229頁以下が順次邦訳している。

のであり、法が禁止する行為の性格——侮辱的行動——の性格を浮き彫りするものとなる。そして立法者は、これを人の「完全性」と結びつけている¹³⁾。

(エ) **不快な職場環境** 心理的ハラスメントはまた「不快な職場環境」をもたらす。被害労働者にとって「有害な」のは、「労働環境」であることに注目したい。それは「不都合malheureuses」「厄介なfâcheusesな環境となる、換言すれば精神ないし感情的側面に否定的な」影響・効果をもたらすような職場となるということを意味しよう。ここでは法は、被害者の権利や雇用待遇への直接的被害やいじめによる不利益の現実化を証明することを求めている。それは「健全なsain」な職場というべきそれとは正反対の環境にあることである¹⁴⁾。

(オ) **行為の反復性と重大な結果をもたらす単発行為** ケベック法は心理的ハラスメントについて「反復的répétitifs」なものとして理解している。フランス法上これに対応する「精神的ハラスメント」の場合、それは繰り返しなされる点で、性的ハラスメントセクシュアルと区別されると説明されている。心理的ハラスメントは、さきにも述べたように被害者にとって、侮辱的な態度comportements、口調paroles、行為(行ないactes)または所作(動作gestes)の総体または、これらのうちの複数の行動が合わさって、現実化すると考えられる。当該行為それ自体を個々に捉えれば、とくに有害な効果をもたらすものではないかもしれない。しかし、それが繰り返し反復して——絶え間なく継続するのではなく、間歇的に——なされたとき、被害者に対し重大かつ有害な、法が積極的に規制すべきハラスメント状況をもたらすと考えることができる¹⁵⁾。しかし場合によっては、一過的なものであっても、被害者に否定効果を継続してもたらすこともある。そうであるがゆえに、ケベック労働基準法は81条の18の第2項として、つぎのような規定をおいている。

「単独の重大な行動seul conduite graveが労働者に対し、〔前項と〕同様

13) 前掲・拙稿「心理的ハラスメント法規制」352頁。

14) 前掲・拙稿「心理的ハラスメント法規制」353頁参照。

15) Luc Côté et R.L. Rivest, op. cit., p. 225.

の侵害をもたらし、且つ有害なnocif効果を生じさせるとき、それは心理的ハラスメントにあたる」。

すなわちケベック州法の場合、先にも言及したが、フランス法とは異なり、有害行為が一回性のものであったとしても、法が規制すべき心理的ハラスメントに該当することを肯定している。

(2) 使用者の職場環境保持義務

労働者には、心理的ハラスメントがない労働環境のなかで働く権利がある。そのようなハラスメントのない労働環境＝職場の確保を実現することは、使用者の対応如何にかかっている。すなわち使用者には、その企業における心理的ハラスメント発現を予防するだけでなく、不幸にして、そのような状況を知りにいったときは、ただちにこれを止めさせなければならない。すなわち労働基準法81条の19は、つぎのように規定されている。

「すべての労働者は、心理的ハラスメントのない労働環境の権利を有する」。

「使用者は心理的ハラスメントを予防し、且つそのような行動を知りにいったときは、それを止めさせるための、合理的方策moyens raisonnablesを講じなければならない」。

このように使用者は心理的ハラスメントのない職場を実現し、それを維持しなければならない。それは使用者にとって、結果債務ではなく、手段債務obligation de moyenであるとされている¹⁶⁾。すなわち使用者は何らのハラスメントも存在しない状況を確保するのではなく、それが生じないように注意し、また起きたとしてもそれを終わらせるために合理的な手段をとることが求められている。使用者はまた、従業員が職務遂行に際し行なった違法行為acts fautifsについても、責任を負う（使用者責任）。使用者のハラスメントを禁止する明白な指示に違反した被用者は、個人的に法的責任を負うとともに、懲戒処分の対象ともなりえよう。顧客や取引先等の第三者による行動に関しては、

16) Renée M. Goyette, La réforme de la Loi sur les normes du travail: les points saillants, in *Développements récents en droit du travail* (2003), p. 100.

使用者にとってハラスメント状況を予知することは困難なことかもしれない。しかしたとえそうであっても、使用者がそれを知りえた場合については、やはり責任を負わなければならない¹⁷⁾。

そのための具体策としては、多様なものがあろう。使用者はまず、それがいかなるものであれ、心理的ハラスメントや職場の暴力を許さないとの強い決意と方針を示し、そのことを従業員に周知徹底させる——採用に際して、すべての新入社員に周知する、給与明細bulletin de paieの中に文書を挿入する、更衣室や食堂に貼り出す等の方法によって——ことが必要であろう。つぎに使用者は、そのような従業員からの苦情や訴えを取り扱う部署を、たとえば人事管理部門のなかに設けて、調査や調停などの解決の窓口を設けなければならない。なお、このような制度の整備をすることは、労働者からの権利侵害を理由とする損害賠償請求を免れる根拠となるものでないことは、いうまでもなからう¹⁸⁾。

(3) 心理的ハラスメント規制法の適用対象と救済機関の并存

ケベック州改正労基法は、先述したように81条の18において心理的ハラスメントの法的概念を明らかにする一方、123条の6から123条の16までの10か条で「心理的ハラスメントにおける訴え」として、これに関する特別な救済規定を設けている。このことについて、ケベック州労基法81条の20は、つぎのように規定している。

1 項 「〔本法〕 81条の18、81条の19、123条の7、123条の15及び123条の16は、必要な調整を経て、すべての労働協約convention collectiveの一部をなすとみなす。そのような協約に規定される労働者は、同人について、そのような方法があるかぎり、同所に定める訴えを行なうことができる。

17) L. Côté et R. L. Rivest, op. cit., pp. 232.

18) L. Côté et R. L. Rivest, op. cit., pp. 232-233. 使用者はその「担当者の職務の行使に際し、その過失により生じた損害」(ケベック民法典1463条)の責任がある (Ibid., p. 233.)。

- 2項 「事案が交付される前のいつでも、上記協約当事者は共同して、調停を試みる者を指名するために〔労働〕大臣に〔救済の〕の申請をすることができる。
- 3項 「〔本条〕第1項に定める諸規定は、労働協約により規律されない、公務員法により指定されたすべての労働者の労働条件の一部となすのみならず、左の労働者は、本法に適合して設けられた手続規則にしたがって公務委員会Commission de la fonction publiqueに由来する手続に訴えることができる。同委員会はこの目的のために、本法123条の15および123条の16に規定された権能を行使する。
- 4項 「〔本条〕第3項は、〔政府関連〕諸団体の構成員及び代表に適用される」。

同条の規定内容から理解できるように、心理的ハラスメントをふくむ労働紛争・トラブルを解決すべき救済制度・手続を利用するにあたっては、被害者が労働者salariéであること——一般労働者から上級管理職までを含むと広く解されている——以外の条件は、設けられていない。すなわちこの場合、当該被害者が組織労働者か、それとも非・未組織労働者であるかどうかや、民間企業に勤務するか（ケベック州の）公務員employés de l'Etatであるかは、重要ではない。すなわち労基法における心理的ハラスメント規制とその救済については、81条の20を通じて(1)労働組合に組織されていない労働者のみならず、(2)労働協約convention collectiveが適用される場合は、労働協約を通じて労働組合に加入する者（および協約適用下にある者）——ケベック州を含むカナダでは、労使関係の基本枠組として、国境を接する南の隣国と同じく交渉単位・排他的交渉代表制度が採用されている——そして、(3)州公務員法Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1)により指定された労働者（公務員）にも適用される（同前条3項）。したがって組織・未組織また民間・公共部門の如何を問わず、同州内に働く労働者すべて（ただし連邦法適用者をのぞく）に適用されている。

(ア) **労働協約適用下の労働者** アメリカと同じく連邦国家であるカナダでは、連邦のみならず、これを構成する各州において、第二次世界大戦の末期、それぞれワグナー法（全国労働関係法National Labor Relations Act, 49 Stat.

445 [1935]) に倣った北アメリカ・モデルとも言うべき排他的交渉代表制を相次いで導入した¹⁹⁾。すなわち不当労働行為制度のみを継受したわが国とは異なり、カナダでは労使関係制度の基本枠組みとして、団体交渉における排他的交渉代表制を受容し、これと表裏一体をなす公正代表義務をも、採用・継受して、今日に至っている。戦時中も、従来のフランス法に基礎をおく複数組合主義の立場をとっていたケベック州の場合も事情は同じで、今日様ざまな困難に直面しながらも、北米大陸型の団体交渉制度を基礎に労使関係が維持されている。労働組合に参加する労働者の割合はどのくらいであろうか。2012年現在、ケベック州をのぞくカナダの、組合組織率は30.0%であり、アメリカの12.5%よりも高い。ただし州により格差がある。ケベック州は42.2%で、カナダ全州のなかで最も高い。隣接するオンタリオ州は28.4%である。一般に、民間部門にくらべて、公共部門の組織率は高いといわれるが、ケベック州の場合、同じく2012年現在、前者の組合組織率が26.2%であるのに対し、後者では、81.2%にまで達している。産業別分野でみれば、第一次産業：36.4%、第二次産業：42.6%（建設業：59.3%、製造業：36.0%）そして第三次産業：39.7%（民間部門：20.4%、公共部門：81.2%）というものである²⁰⁾。労働者が組合員であれば、ハラスメント紛争は第一次的に、適用される労働協約に規定される苦情処理や仲裁手続にしたがって、解決される（同条1項）。それゆえに苦情手続における仲裁人には、後述する労基法123条の15および123条の16により、労働関係委員会Commission des relations du travailに承認されているのと同様の権限が

19) Gérard Hébert, La législation sur les relations du travail au Canada et le C.P. 1003, Relations industrielles/Industrial Relations, vol. 50, n° 1, 1955, p. 85 et s.なお國武・前掲書3頁以下は、連邦法を中心に現行労使関係法形成の歴史を概観しており、有用である。

20) Alexis Labrosse, La présence syndicale au Québec en 2012, Un QUEBEC pour tous, Travail Québec, 2013, pp. 4-8. 同稿は2003年次の数値と20012年のそれとを比較して、ケベック州の組合組織率の特徴を検討している。なお土屋直人「カナダの労働組合組織率」武蔵経済論集53巻2号（2005）201頁以下は、表題に関わる主題にとどまらず、カナダ全般の労働組合の特徴について簡単に言及するものである。

付与されるということになろう²¹⁾。

(イ) **州公務員の場合** 同人が組合に加入していれば、その手続は民間部門に勤務する者の場合と同じである。これに対し非組織労働者の場合は、その職位・職階がいかなるものであれ、ハラスメント紛争を解決すべきは、公務員関係管轄権を有する行政裁判機関tribunal administratifである公務委員会Commission de la fonction publiqueである(81条の20第3項)。

(ウ) **未組織労働者の場合** 未組織労働者は労働基準委員会への救済申請をすることになる。労働基準委員会Commission des normes du travailとは同法に関する啓蒙・施行・監視を担い、労働者からのトラブル救済申立てを受理し、法・規則に基づいて罰金を科し、労基法の適用監督と救済に従事する独立行政機関である。州内に14の支所が設けられている。

しかし何故に、改正労基法は、心理的ハラスメント規制に関連して、新たな救済規定を設けるにいたったのであろうか。この点については、立法当初つぎのように説明されていた。すなわち、まずケベック州では、従来、1975年制定・施行の自由・人権憲章がハラスメント行為に対する直接かつ有効な対抗策として機能してきた。同憲章は従来、10条で、つぎのような14種類の差別事由を列挙して、そのような事由を根拠とする差別を禁止してきた。

- 1項 「人はすべて、等しく、人権と自由を承認され、その行使の権利を有し、人種、皮膚の色、性別、妊娠、性的指向、身分、法律に定める制限をのぞく年齢、宗教、政治的信条、言語、人種の若しくは民族の出自、社会的身分condition sociale、障害handicap若しくはこれを緩和するための手段の利用に基づいて、差別、排除、又は優先されない」。
- 2項 「右の区別、排除又は優先が、〔前項の〕権利を侵害détruire又は危うくするcompromettre効果をもたらすとき、差別discriminationが存

21) Isabelle Cantin et Jean-Maurice Cantin, Politiques contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique, 2e éd., Ed. Yvon Blais, 2006, p. 181; Guy Poirier et Robert L. Rivest, The New Standards for Protection against Psychological Harassment in the Workplace: A Modern-Day Approach, Ed. Yvons Blais, 2004, pp., 71-72.

在する」。

そして同法1982年改正法(1983年10月1日施行)は新たに10条の1として、同憲章に次のような規定を追加した。

「何人も10条に定める事由の1つを根拠に〔他人を〕ハラスメント〔執拗に攻撃〕してharacelerはならない」。

したがってそのハラスメント行為が上に引用した自由・人権憲章10条に列挙された事由のいずれかに関連することを証明できる場合には、その救済に携わるべき人権委員会Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesseおよび人権裁判所Tribunal des droits de personneに救済を求めることができる²²⁾。しかしこのことは逆にいえば、当該事案が10条にいう「差別」事由のいずれにも該当しなければ救済されえないということである。また雇用関係上の差別紛争は、調査や審問に多くの時間がかかり、迅速な紛争解決が実現しにくいという事情があった²³⁾と労基法改正当時は指摘されていた。

つぎに労働安全・衛生法Loi sur la santé et la sécurité du travail, R.S.Q., c. S-2.1第9条は「労働者は、その健康、安全及び身体的完全性を尊重すべき労働条件の権利を有する」と規定している。したがって使用者は、このような労働者の権利を保護するために、適切な方策を講じなければならない。もしも労働者がその労務遂行に際し、その精神衛生上の健康santé mentaleが脅かされていると考える合理的な理由があれば、その労務の履行を拒否することができる(同法12条²⁴⁾)。したがって労働者が心理的ハラスメントから労働継続が困難となり、それが労働災害accidents du travailと捉えることができれば、同人は

22) 詳しくは、Christian Brunelle, La protection quasi constitutionnelle contre le harcèlement, in *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2000), Ed. Yvon Blais, 2000, p. 186 et s.において、検証されている。

23) G. Poirier et R. L. Ribert, op.cit., pp. 16-22.

24) 同条は、つぎのように規定されている。

「もしも労働履行がその健康、安全若しくは身体的完全性を脅かす危険があるか、又は他の労働者に同様の危険にさらすおそれがあると信じる合理的な理由があれば、労働者は労働を履行することを拒否することができる」。

労働安全・衛生委員会CSST, Commission de la santé et de la sécurité du travail)に対し、収入(賃金)に代わる補償金の支払いを請求することができる。そして、その健康や安全が脅かされていると主張する労働者がその被った心理的ハラスメント状況が労働災害において見出される精神的侵害との関連を証明することが可能であれば、労働災害・職業病法Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, R.S.Q., c. A-3.001による救済を受けることができよう。

人は、自らの被災状況について①一見無害ないし些細なことに見えるが、全体的には、労働災害に相当する事象であると客観的に考えられ、②ストレスや懸念が神経衰弱その他の侵害に相当する疾病に結びついているとの医学的診断を受け、そして③同人の周辺に生じた出来事・事象とその健康被害とのあいだに直接的な因果関係direct causal linkがあることを証明しなければならない。ただし立法は、どのような場合に職場におけるハラスメントと健康被害とが関連するののかについて、何ものべていない。労働者はその健康被害を確認する診断書の提出を求められるが、それには数ヶ月ないし数年を要することもある。また関連する明確なガイドラインや定義がないことから、心理的ハラスメント問題は自ずと複雑なものとなろう。こうしてそれが労働災害ないし職業病として解決されるということは、誰にも認められることではない²⁵⁾。

そして労働基準法124条によれば、組合に加入していない労働者が「同一企業に2年間継続雇用され、そして正当かつ十分な理由なく sans une cause juste et suffisante解雇されたと信じる時、その解雇の日から45日以内に〔労働基準〕委員会に書面をもって救済を求めることができる〔但書省略〕」。これは、組織労働者およびその協約が適用される者に関する苦情処理(仲裁arbitration)による不当解雇救済と同様の紛争解決策を未組織労働者にもたら

25) G. Poirier et R. L. Ribert, op. cit., pp. 28-31.; Jurie Bourgault, Le harcèlement psychologique au travail. Les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur integration dans le régime préexistant, Wilson & Lafleur, 2006, pp. 111-115.

そうとするものである²⁶⁾。事実、雇用関係の終了に係わる事案において、ハラスメント問題が存在する例が多く見られる。また労働者は離職後、労働条件が大幅に悪化したのは、使用者による権限の濫用や、多くの同僚の面前で上司から厳しく叱責されたり、その尊厳や完全性を侵害する攻撃的な対応がなされたことから已むなく退職にいたったもので、それは擬制解雇 *congédiement déguisé ou par induction* に相当すると主張することもできよう。それゆえに労基法124条は未組織労働者に対する「正当かつ十分な理由のない」解雇を禁止している。もしも職場のハラスメントが労働災害 *accident du travail/employment injury* に相当するならば、これによる救済も可能ではないかと論じられた²⁷⁾。ただしそれはあくまでも、事後的な紛争解決にとどまるものであった。

要するに、従来のケベック法制のもと、心理的ハラスメント状況にある労働者にとっては、既存の紛争解決制度を活用するだけでは十分な解決をもたらすものではないと解されていた。またその多くは、時間と費用がかかり、迅速かつ労働者にとって満足な解決を実現するものではなく、被害者の保護には十分なものではなかったと評されていた。すなわち①労災・職業病法は労働災害とそれを理由とする労働拒否にのみ係わるものであり、②労働安全・衛生法は労働者の健康と安全が危険にさらされているときのみに適用される。そして③自由・人権憲章およびその救済機関たる人権委員会が関与するのは、心理的ハラスメントが同憲章10条に列挙される「差別」に基づくときのみである。そして

26) J. Boulgault, *op. cit.*, pp. 101-103. なお同制度については、法改正以前に関するものである（制度の基本枠組みは、変わっていないように思われる）が、1990年頃までは拙稿「カナダ連邦法およびケベック州法における不当解雇救済制度——未組織労働者を対象とする公的仲裁制度の経験——」*亜細亜法学*30巻2号（1996）43頁以下およびその後の10年間の推移については、拙稿「カナダにおける個別労働紛争処理システム～未組織労働者に関する不当解雇救済制度——ケベック州法を中心にして——」毛塚勝利〔編〕『個別労働紛争処理システムの国際比較』（日本労働研究機構・2002）252頁以下を参照。

27) 詳しくは、G. Poirier et R. L. Ribert, *op. cit.*, pp. 13-37. で紹介されている。

④労基法上の未組織労働者に関する公的仲裁制度は、労働者が雇用関係の終了したのちの事後的救済でしかないという限界性をもつものであった²⁸⁾。

このような立法状況を背景に、ケベック州では職場のハラスメントを直接に想定した禁止立法と法的救済制度を設ける必要があるとされた。しかし実際に心理的ハラスメント規制法が適用された場合の具体的なあり様はどのようなものであったか。立法当初に期待された効用を発揮するものであったのかどうかについては、後ほど検証することにして。

(4) 心理的ハラスメント救済の法的手続と権能

ケベック州改正労基法は先にのべたように、心理的ハラスメント概念を明らかにする一方、123条の6から123条の16までの10か条で「心理的ハラスメントにおける訴え」として、これに関する特別な救済規定を設けた。それは主に、労働協約が適用されない未組織職場の労働者が労働基準委員会に救済を求め、そこでの紛争解決ができないとき、今日のケベック州で広く労働問題にかかわる司法権能を有する労働関係委員会Commission des relations du travail——労働法典Code du travailを始め、労働基準法など30を超える労働関連立法によりその処分権限が付与された、ケベック州の労働・建設関係領域における独立裁判所tribunal independent²⁹⁾——での法的手続を定めている。組合員であれば、ハラスメント紛争は第一次的に、適用される労働協約に規定される苦情処

28) G. Poirier et R. L. Ribert, op. cit., pp. 37-38.; I. Cantin et J.-M. Cantin, op. cit., p. 146.

29) かつては、労働組合の認証accréditation syndicaleや交渉単位の決定、組合活動を理由とする不利益処分(不当労働行為)の適否の判断など、集団的労使関係に係わる問題の処理・判断・決定を行ないながらも、一部例外的に個別労使紛争の解決を担うものとされていた(毛塚勝利ほか『個別紛争処理システムの現状と課題』[日本労働研究機構調査研究報告No. 65・1995] 215-216頁 [石井保雄])。しかし2001年法改正(2002年11月25日施行)により、従来の労働審判官commissaires du travail〔行政機関〕—労働審判所Tribunal du travail〔司法機関〕という二段階構造を改めて一元化された(Robert P. Gagnon et Langlois Kronström Desjardins, Le droit du travail du Québec, 7e éd. [Ed. Yvon Blais, 2013] n°s, 405-445, pp. 360-394.)。

理や仲裁手続によりなされる。すなわちまず「〔自らを〕心理的ハラスメントの被害者であると信じる労働者は、書面をもって、〔労働基準〕委員会に救済の申請をするadresser une plainte」(労基法123条の6)。そして同条後段は「右申請は、書面により同意した1ないし複数の労働者に代わって、労働者の諸権利を擁護する非営利組織organisme sans but lucratifにより、なされることもできる。」としている。ここでは、紛争の相手方として、使用者employeurが想定されている³⁰⁾。つぎに心理的ハラスメントに関する法的救済申立資格について、2つのことが注目される。まず、労働者が自らをハラスメント被害者であると主観的に信じているcroireのであれば、同人は救済手続をとることができる。第2に、被害者本人に代わって、非営利組織が救済申請することも可能である。同団体はその旨を労働基準委員会に通知しなければならないが、法律上特別な書式は示されていない。これに近似する制度は、フランス法にも、見られる(ただし訴訟参加できるのはNPO団体ではなく、労働組合である)³¹⁾。

つぎに、心理的ハラスメントの被害を受けたと考える労働者が前条にしたがって労働基準委員会に救済を求めるのは、「その最後になされてから90日以内にしなければならない」(労基法123条の7)。このような(消滅)時効prescription期間は未組織労働者に関する不当=正当かつ十分な理由のない解雇の救済手続が45日以内(労基法124条)としているのに対し、2倍の長さである。これは、心理的ハラスメントの特性とそれが労働者(の生活や心理・精

30) I. Cantin et J.-M. Cantin, op. cit., p. 180.

31) G. Poirier et R. L. Rivest, op. cit., p. 72., note (217). は、立法者はケベック自由・人権憲章における救済手続から示唆を受けたのではないかと推測している。これに対しフランスでは、男女職業平等法違反=性差別(労働法典L. 123条の6)や性的ハラスメント訴訟(同前条)に関して、「代表的労働組合」が直接利害関係を有する女性労働者に書面を通知し、それから15日以内に反対しなければ、「当事者の委任なし」に独自に提訴することができる(労働法典L. 123条の6第1項)とされる(諸外国の男女機会均等の進展状況に関する調査研究会〔監修〕『欧米における男女機会均等法制』〔女性職業財団・1989〕第4章「フランス」161頁〔石井〕)。

神状態)に及ぼす影響を考慮したためであろう³²⁾とされた。

ア 労働基準委員会における調査と調停の試み

(ア) 調査

労働基準委員会は心理的ハラスメントについて、未組織労働者の不当解雇事件に関するそれとは異なり、救済を求める労働者ないし非営利団体からの申立を受理した後も、当該申立が適切かどうか調査しなければならない。その際、同組織は事案の特性を考慮して、慎重に対応しなければならないのは、いうまでもなからう³³⁾。それは、当該企業において、そのような問題に対処する方策や指針が策定されていたかどうかや、申立に十分な根拠があるかどうかを確認することにある。とくにハラスメント防止策がとられていたことは、使用者にとって有利な証拠とならう。調査権限は、他の民事手続において適用される場合(労基法103条～110条)と同じである。労基委および同委員会が任命した者は、調査委員会法*Loi sur les commissions d'enquête, L.R.Q., c. C-37*による調査官*commissaires*に与えられた権限と免責が付与される³⁴⁾。なお労基委が当該申立には十分な根拠がないとか、ハラスメント事実があっても、それは取るに足りないものであるなどの理由から調査遂行を終えるとき、被害を受けたと主張する申立人には、再審査請求権*droit de révision*がある。すなわち労働基準委員会は司法ないし準司法的権能をもたず、救済申立の理由があるかないかの判

32) R. M. Goyette, *op. cit.*, p. 101, note (72); G. Poirier et R. L. Rivest, *op. cit.*, p. 72. ただし、それでも期間は短いという批判(具体的には6ヶ月とすべきではないかとする)もあるようである (I. Cantin et J.-M. Cantin, *op. cit.*, p. 183.)。

33) 労基法123条の8。L. Côté et R. L. Rivest, *op. cit.*, pp. 235.およびG. Poirier et R. L. Rivest, *op. cit.*, p. 73は、同じく企業に赴いての調査といっても、当該職場で時間外労働*temps supplémentaire*手当が法規定(労基法55条)にしたがって支払われているかどうかを調べることと、救済を求める労働者が心理的ハラスメントの被害者かどうかを確認することでは、自ずと異なるとのべている。

34) *Op. cit.*, p. 235.

断は、労働関係委員会へ付託できるかどうかである³⁵⁾。

(イ) 紛争解決の斡旋の試み

調査期間中はいつでも、当事者（労働者と使用者）が同意すれば、労働大臣が指名した調停人*médiateur*により、双方が納得＝満足する紛争解決、すなわち当事者和解*rapprochement des parties*を実現することを試みることができる。この点について労基法123条の10は、次のように定められている。

「〔労働基準〕委員会は調査期間中かつ当事者に同意をえて、いつでも、労働大臣に当事者とともに調停を試みる者を指名するように請求することができる。〔労働基準〕委員会は労働者の請求に基づき、調停期間中、労働者を援助かつ助言することができる」。

このような場合、同法上設けられている未組織労働者の不当解雇の救済手続では、調停人を指名するのは、労働基準委員会であるのに対し、心理的ハラスメントの場合は、労働大臣である点で、両者は異なる。なぜならば、調停人は労基委から独立した者、すなわち中立でなければならない。心理的ハラスメントの存否の調査に携わっている労基委は、この意味で中立的な立場にあることがすでに困難となっている。なお調停の全過程を通じて、あらゆる面での機密性を考慮されなければならない。この場合、労働基準委員会は被害労働者を援護する役割をはたすべきである。また「もしも当該労働者がいまだ使用者との労働契約〔関係〕が継続している*est encore lié*とき、調停手続がなされているあいだ*pendant les séances*は、労働に従事しているものとみなされる」（123条の11）。つまり雇用関係が継続するなかで、紛争解決に向けた調停に係わる場合、それに要する時間は勤務したものとして扱われる（ただし、その間の賃金〔相当額〕が支払われるかどうかは別であろう）。

イ 労働関係委員会への付託

労働基準委員会の調査の結果、心理的ハラスメントが存在すると判断するとともに、当事者間で紛争解決のための何等の合意にも達しなかったとき、当該

35) G. Poirier et R. L. Rivest, *op. cit.*, p. 74.

救済の求めは労働関係委員会に委ねられることになる(123条の12「調査の終了に際し、いかなる解決も関係当事者間に生ぜず、かつ〔労働基準〕委員会が申立を認容するdonner suiteのであれば、同委員会はその〔救済〕申立を遅滞なく労働関係委員会Commission des relations du travailに付託する」)。その場合、「労働基準委員会は本節に係わる訴訟において、労働関係委員会で労働者を代理することができる」(123条の13)。すなわち労働関係委員会における司法手続では、労基委指定の弁護士が無償で被害労働者の代理人としての役割を果たすことになろう。これに対して労働基準委員会が、反対に被害者からの救済手続遂行の求めを斥けたときは、どうなるのであろうか。そのような場合には、労働者は労基法123条の9により、自らの申立実現のために労働関係委員会に直接救済を求めることができる。すなわち「〔労基〕委員会が〔自称被害者からの〕申立を実現することを拒否した場合、労働者、または〔非営利〕団体は労働者の書面による同意に基づき、〔本法〕107条又は107条の1を適用してなされた決定から30日以内に、書面で〔労働基準〕委員会に、その申請を労働関係委員会に付託するように求めることができる」。労基委の決定は、当事者を拘束するものではない。この場合、労働者は労働関係委員会の訟務部長directeur des affaires juridiques宛に、自ら重要と考え、また労基委の調査結果とは異なるものとなるであろうことを証明する、あらゆる証拠を提出することができる³⁶⁾。要するに、心理的ハラスメントをめぐる紛争は、当事者間の話し合いによる解決がなされなかったときは、労基委が救済申立を適正なものとして受諾するにせよしないにせよ、労働関係委員会のもとで法的な決着がつけられることになる³⁷⁾。

36) G. Poirier et R. L. Rivest, op. cit., 237.

37) L. Côté et R. L. Rivest, op.cit., pp. 232.; I. Cantin et J.-M. Cantin, op. cit., p. 183. 労基委における紛争解決手続の詳細については、拙稿・前掲「心理的ハラスメント法規制」359-366頁で紹介したので、参照されたい。

ウ 州公務員に関する救済手続

州公務員の場合も、同人が労働組合に加入しているのであれば、その手続は民間のそれらと同様のものとなろう。これに対し非組織公務員の場合、その職位・職階がいかなるものであれ、ハラスメント紛争を解決すべきは、公務員関係に関する管轄権を有する行政裁判機関tribunal administratifである公務委員会Commission de la fonction publiqueである(81条の20第3項)。それ以外の者は、労基法123条の8以下に定める規定を利用することになろう。

エ 労働関係委員会の救済権限と方策

心理的ハラスメントが労働関係委員会に一度付託されたならば、当事者は同所での審理とその請求について司法判断が下されるために召喚される。そして労基法123条の15は、その前段においてつぎのようにのべて、広い裁量と救済権限を承認している。

「労働関係委員会は、労働者が心理的ハラスメントの被害を受けて、かつ使用者が〔本法〕81条の19に規定する諸義務を遵守しないと判断したならば、当該事案における諸般の事情を考慮して*compte tenu de toutes les circonstances*、正当かつ合理的*juste et raisonnable*と思われる、あらゆる手段をとることができる」。

そして同条は続けて、「とくに*notamment*」として、つぎのような7つの具体的な救済方法を列挙している。

- 1号 使用者に労働者の再雇用を命じること。
- 2号 使用者に対し、労働者へ受領しなかった賃金最高額に等しい賠償金を支払うように命じること。
- 3号 使用者に対し、ハラスメントを止めさせるのに必要な手段をとるよ
うに命じること。
- 4号 使用者に対し、労働者へ懲罰的かつ精神的な*punitif et moraux*損害賠償を支払うことを命じること。
- 5号 使用者に対し、労働者に離職したことの損害賠償を命じること。
- 6号 使用者に対し、〔本〕委員会が決める合理的な期間、労働者に必要

な精神的支援の費用を負担することを命じること。

7号 心理的ハラスメントの被害労働者の懲戒記録dossier disciplinaireの改訂を命じること」。

ここに列挙されている労働関係委員会の権限は、正当かつ十分な理由のない解雇に関する訴えについて、同委員会がもっているもの（労基法122条）と同じである。このような規定に照らして、労働関係委員会は事実の評価および諸般の事情から正当かつ合理的と判断するために必要な裁量権をもっている³⁸⁾。すなわち、それは労働監督官commissaire du travailに委ねられた権限において、労基法128条(3)項が、正当かつ合理的と思われるあらゆる判断ができるとしたことに類似している。労基法123条の15があげる具体的な救済命令は「とくにnottament」という文言が冒頭に付されていることから、これらに限定されたものではなく、例示的なものと思われる。そしてさらに注目すべきは、同法81条の20は「……123条の15……は、必要な調整を経て、すべての労働協約convention collectiveの一部をなすとみなす。そのような協約の規制を受ける労働者は、同人について、そのような方法があるかぎり、同所に定める訴えを行なうことができる。」としていることである。同条から、このような労働協約上の苦情仲裁に際しても、仲裁人は労働関係委員会と同様に、心理的ハラスメントの解決に際して、事案に応じた多様な救済命令を発する法的権限が承認されているということになろう³⁹⁾。

38) R. M. Goyette, op. cit., pp. 101-102.なお本来は、労働組合の公正労働者代表の認定や不当労働行為に係わる問題の処理など集団的労使関係法に係わる事柄を処理すべき労働関係委員会の適用法規について、123条の14は「労働関係委員会、監督官commissaires、それらの決定、およびその権限行使に関する労働法典Code du travail, [chapitre C-27]」の諸規定は、本法100条の12と同じく、15条から19条までをのぞき、必要な調整を経て適用される」としている。

39) Diane Sabourin, Les pouvoirs redressement de l'arbitre en matière de harcèlement psychologique, in *Développements récents en droit du travail* (2012), (Ed. Yvon Blais, 2012) pp. 185-186.

2 心理的ハラスメント規制法の適用状況

以上のような規定内容をもつケベック州の心理的ハラスメント規制法の適用状況は、どうなっているのでしょうか。これについては、Rachel Cox, *Psychological Harassment Legislation in Quebec: The First Five Years*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 32, no. 1 (Fall 2010), pp. 55-89. が、2004年6月1日から2009年9月1日までの法制定から5年ほどのあいだに示された各種の司法的判断ないし労働協約上の仲裁裁定、併せて134件を対象にしながらか、分析・検討している。そこで以下、同稿を「先達」としながら、ケベック州法の適用状況を紹介したいと思う⁴⁰⁾。

ア 各種の紛争解決機関における心理的ハラスメント案件の概要

心理的ハラスメントの成否についてはまず、検討対象期間中に示された仲裁裁定および労働関係委員会の判断134件中43件(32%)の事案において肯定されている。それは労働協約上の苦情仲裁手続の46件中12件(26%)、未組織労働者に代わって労働基準委員会に提起された訴え：84件中29件(34.5%)および公務委員会における事案：4件のうち2件(50%)という内訳である。なお、このような数値には、つぎのような事情も考慮されるべきであろう。すなわち未組織労働者の訴えが斥けられた5件は、心理的ハラスメントが違法解雇の結果としての苦痛の証拠とされ、違法解雇の訴えが認容された。同じく組織労働者の場合も、心理的ハラスメントの苦情申立に関しては拒否されたが、他の協約規定違反の主張が認容されている。さらに、このような事実は、心理的ハラスメント事件の相当数は、救済機関における審問・審査以前に解決されているのではないかということを検討しなければならぬ⁴¹⁾。すなわち未組織労働者の労働基準委員会への救済申請(2004・6・1～2008・3・31)8631件中、34%

40) 法が施行されてから間もない時期に発表された実情報告については、拙稿・前掲「心理的ハラスメント法規制」341-344頁で紹介しており、併せて参照されたい。

41) 以上、R. Cox, *op. cit.*, p. 61.

がそこで解決され、労基委が労働関係委員会に訴訟提起したとしても、多くは法廷外で解決されている。同じ時期、労働基準委員会から労働関係委員会に提起された訴え462件中、83%の案件が裁判外で解決されている（なお、労働協約の苦情処理については、類似の統計資料はない）。このような事実は、明らかに心理的ハラスメントに該当する事件は紛争解決機関における判断対象とはならず、その成否の判断が困難なものが司法機関での審査対象となっているのではないかと思われる⁴²⁾。

イ ハラスメントの形態と内容：反復的なハラスメントか、単発だが重大な有害行為か

心理的ハラスメントには大きく、反復して繰り返される場合と、単発的であるが、重大な有害性を有するものという2つの類型がある。この点について調査対象期間中の134件のうち117件（87%）は、反復的になされたハラスメント案件で、134件中17件（13%）が単独・重度有害行為に関する事案であった。そして前者の類型中、ハラスメントがあったとされたのは117件中34件で認容率29%であったのに対し、後者の場合は17件のうち9件で、認容率53%であった。すなわち単発的であるが、被害者に重大な効果を及ぼす事案の方が、心理的ハラスメントとして認容される蓋然性も高いということになろう⁴³⁾。

ウ その発生時における類型：加害者は「誰」か？

検討対象となった心理的ハラスメント案件134件中125件（93%）は、被害者とのあいだに、職階上の上下関係にある者によりなされている。すなわち管理職または使用者自身によるものは112件で、上司と同僚とが一緒になってなされたものは13件であった。使用者および管理職による事案については、125件のうち41件（33%）で救済が認容されている。同僚のみによるものは6件で、うち2件が救済対象となっている。さらに3件（2件は未組織労働者の救済中

42) 以上、R. Cox, op. cit., p. 62.

43) 以上、R. Cox, op. cit., pp. 62-63.

請・1件は苦情処理)は、同僚労働者グループによるものであった。これらはすべて、救済が拒否されている。それらは労働関係のなかの相互作用ないし影響により特徴つけられていると指摘されている。心理的ハラスメントに関する苦情処理案件は134件中46件(34%)を占めている。またこれらの4分の3は同僚または部下によるハラスメントに関し、組織労働者により提起されたものであった(8件中6件)⁴⁴⁾。

労働者が働く職場にはたして組合が組織されているか否か、また労働者が従事する職種が工場労働か事務労働かなどの違いにより、問題となった心理的ハラスメントの類型も異なるものとなっている⁴⁵⁾。

労働組合が組織された事務労働部門white-collar workplaceで心理的ハラスメントに関わる苦情申立が認容された12件中の4件は、病気休暇sick leave後の復職に際してなされたものである。すなわち、それらは管理職がハラスメントの対象となった労働者を離職resignationないし退職(引退retirement)させようとしたものであった。一方、組合がない職場で救済の申立が認容された29件中の4件の場合も、労働者が病気休暇から復帰したときから、ハラスメント(=執拗な攻撃)が始まった。(ケベック州では、労働者は1年につき、最長12週間の病気を理由に休職することができる〔労基法79条の1〕)。うち2件は、高齢の労働者に対する退職(引退)圧力をともなうものであった。すなわち、ケベック州では先にのべたように、同一企業に2年間継続雇用された労働者が「正当かつ十分な理由なくsans une cause juste et suffisante」解雇されたとき、労働者は労基委に救済申立ができる不当解雇禁止制度(労基法124条)が設け

44) 以上は、R. Cox, op. cit., pp. 78-79. なお従前の調査でも、被害者の多くは女性で、対する加害者は直属上司である男性で、ハラスメント行為の内容は多様であるが、反復して継続的になされることが多かったと報告されている(拙稿・前掲「心理的ハラスメント法規制」344頁)。また法制定前(1998年4月1日～2002年9月23日)の労災補償事件357件を対象とした調査(K. Lippel, op. cit., pp. 13-14.)でも、被害者の性別に関係なく、加害者とされたのは圧倒的に男性上司(76%)で、女性上司や同僚によるという場合はきわめて少ないことが報告されている。

45) 以下の記述は、R. Cox, op. cit. 63-67.による。

られている。そこで、そのような法の適用を回避すべく、使用者は労働者が自ら辞めるようにあれこれ画策・実行するにいたったのであろう⁴⁶⁾。

未組織の現業部門における6件の救済事案のなかには、有害行為の一部としてナイフでつくとか、顔面をなぐるなどという身体的暴力をとまなうもの、また諍いの場から離れようとしていた労働者の背中を目掛けてハンマーを投げつけたりしたという事案もあった。これらのうち4件で救済を求めたのは女性で、いわゆる望まない接触unwanted touchingや性的暴行sexual assaultを含む事案であった。たとえば職場でのパーティーoffice partyでふざけて、椅子に座らされて手錠をかけられた〔つまり自由な身動きができない〕状態にあった女性労働者のシャツのなかに〔冷蔵庫で作った〕氷のかけらを入れた場合(S.H. et Companie A, 2007 QCCRT 0348) などについて、心理的ハラスメントの成立が肯定されている⁴⁷⁾。またそのなかには、救済を求めた者の辞職や退職の実現を意図した会同meetingも含まれている。たとえば、仲裁人による保育労働者に関する復職裁定を覆すために組織された(保育現場の内外で展開された)大袈裟な取材活動media circus——具体的事実は不明——(Syndicat des travailleurs en garderie de Montréal et Laval (CSN) et Centre de la petite enfance la garderie du Manoir Inc., [207] R.J.D.T. 1851.) である。そのような主張が承認されるために、労働者は当該有害行為による継続的かつ有害な効果が継続していることを証明しなければならない⁴⁸⁾。このことが何を意味するかは、あとで言及しよう。

エ 心理的ハラスメント救済手続に要する時間

心理ハラスメントに関するそれぞれの救済機関が審問開始から仲裁裁定や救済申請に対する判断がなされるまでの時間は、いったいどのくらいかかるのであろうか。

46) 以上、R. Cox, op. cit., pp. 63-64 et pp. 65-66.

47) 以上、R. Cox, op. cit., pp. 66-67.

48) R. Cox, op. cit., p. 67.

苦情仲裁の場合は申立をし、仲裁人の判断が示されるまでの平均期間は27ヶ月である(ただし労働者が労働組合に被害救済を求めた時点からか、これを受けた組合が協約上の苦情処理手続を開始した時のいずれを指すのかは不明)。もっとも短いもので6.5か月(199日)、反対にもっとも長い時間を要したのは55.3か月(1680日、4年6か月)であった。未組織労働者の救済にかかわる労働基準委員会においては、22.9か月(697日)であった。もっとも早いもので、5.6か月(171日)、長いものでは48.7か月(1480日、約4年)を要した。4件の公務労働委員会における申立から救済命令までに要した時間は、平均29.6か月(約2年4か月)、短いもので18.8か月(1年半)、長いもので36.4か月(約3年)であった⁴⁹⁾。

心理的ハラスメントの救済審理や苦情処理の当事者の意見聴取に要する時間は、長くなる傾向にある。労働関係委員会はそれ自体、審理期間について記録を公刊してはいないが、その内容がわかる17件についてみると、それは1日ないし15日、2007-2008年の年次報告によれば、平均2.8日であった。公務委員会の場合は、事案により、それぞれ2日、11日、14日そして最長23日間を要したという。労働協約が適用される組織労働者に関する苦情処理の場合は、平均5.8日であった。これらの数値は、違法解雇のような複雑な事案(2007-2008年労働関係委員会年報によれば、通常1日)にくらべても、審理に要する時間は長いものであるという⁵⁰⁾。

このような各種の救済機関・制度における時間数を見ると、立法導入当初は、迅速な紛争解決の実現が期待されていたけれども、現実の姿はそれとは正反対のものとなっていることが明らかになったといえよう。労働協約に基づく苦情仲裁上の裁定のみを扱うものであるが、仲裁人の心理的ハラスメントに関する救済内容は実に多様なものであることを具体的に示している。いくつか紹介し

49) 以上、R. Cox, op. cit., pp. 82-83.

50) R. Cox, op. cit., p. 82.なおJ.-Y. Brière, op. cit. p. 117.によれば、未組織労働者が労働基準委員会に救済申立てしてから労働関係委員会での判定がなされるまでの時間は平均536日としている。

てみよう。

オ 心理的ハラスメントに関する法的救済内容

心理的ハラスメントに対する法的救済制度ないし機関における具体的な解決内容は、いかなるものであろうか。これについては、2つの相反する紹介・評価がみられる。

一方 (Jean-Yves Brière, *Harcèlement psychologique: un joyeux cafouillis !*, in *Développements récents en droit du travail* 2013, pp. 118-124.) は心理的ハラスメントについて、法は紛争解決に携わる関係諸機関に対し、多くの権能を承認している (労基法125条の15を参照) が、そのような有害行為があったとしても、被害者に損害賠償が支払われるべきとき、その金額は精神的損害賠償 *dommages moraux* であれ、懲罰的損害賠償 *dommages exemplaires* であれ、「非常に控えめ *assez modeste*」なものとなっている⁵¹⁾ とする。労働基準委員会におけるそれと労働協約に基づく仲裁裁定とに分けて、それぞれ紹介しよう。労働基準委員会に関しては、25件の例があげられている。精神的損害に関する賠償額で最も高いのは2万ドル⁵²⁾ で、1件はまったく認められず、認められたもののなかで最も低額なのは500ドルであった。懲罰的損害賠償が認められた事案13件中、最も高額なのは2万ドルで、反対に低かったのは500ドルであった。一方、苦情仲裁では、10件の例が紹介されているが、最高額は6万ドル、最低は100ドル、懲罰的損害賠償が認められたのはわずか3件で、1万ドル2件、200ドル1件というものであった⁵³⁾。確かに、このような数値を見れば、法的救済手続に訴えたとしても、被害者が得られる経済的利益は「たかがしれた」もので、はたしてその実益があるのかと考える者が現われるのではないかというのは当然であるように思われる。

51) J.-Y. Brière, *op. cit.*, p. 119.

52) 1カナダ・ドルは日本円で約100円に相当すると考えれば、容易に具体的な金額を理解することができよう。

53) J.-Y. Brière, *ibid.*, pp. 119-124.

しかしもう一つ論考 (Diane Sabourin, Les pouvoirs redressement de l'arbitre en matière de harcèlement psychologique, in *Développements récents en droit du travail* 2012, pp. 186-197.) は、労働協約に基づく苦情仲裁手続による裁定のみを扱うものであるが、仲裁人の心理的ハラスメントに関する救済内容は実に多様なものがあることを具体的に示している。いくつか紹介しよう。

まず、その理由はどのようなものであれ、損害賠償が認容された場合の金額がいかほどかということから見てみよう。州内に9校ほどの施設(分校)があるケベック大学(州立)の一つであるハル分校事件 (Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Hull, AZ-50438969, 29 avril 2005) では、申立人が大学運営に関わる者たちによるハラスメントの被害者であったことから、総額7万5,000ドルの損害賠償が認容された。ベイ・コモウ市事件 (Syndicat des employé(e)s manuels de la Ville de Baie-Comeau, AZ-50378411 et D.T.E. 2006T-638, 17 mai 2006) は、直属上司による現業労働者 col bleu に対する心理的ハラスメントについて、その精神的および物質的損害賠償は100ドルにすぎなかったが、逸失賃金 salaire perdu 47万3,786ドル、退職年金分担金 cotisations au régime retraite 4万935ドルの支払いが命じられた。ケベック市事件 (Alliancedes professionnelles et professionnels de la Ville de Québec c. Ville de Québec, AZ-50420033 et D.T.E. 2007T-289, 30 décembre 2006) は、不誠実な行動の申立(具体的内容は不明)ののち、懲戒委員会に不当に召喚された情報分析技術者について、懲罰的損害賠償の請求は認容されなかったが、精神的損害賠償を理由に1万ドルの支払いがケベック市に対し、命じられた。そしてCSS du Sud de Lanaudière事件 (Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, s.l. 2000 c. CSSS du Sud de Lanaudière, AZ-50804013, 7 novembre 2011) は、30年以上レントゲン技師とし勤務してきた申請人に対し、上司の言動によるハラスメントを理由に3,000ドルの損害賠償が認容されたが、その基本権 droits fondamentaux への意図的侵害の証明がないとして懲罰的損害賠償は認容されなかった⁵⁴⁾。

54) 以上D. Sabourin, op. cit., pp. 187-188.

つぎに、当該事案における諸般の事情から、申立人の原職への再雇用を不可能としたものがある。ケベック水力発電公社事件 (Syndicat des employé(e)s de techniques et de bureau d'Hydro-Québec, c. Hydro-Québec, AZ-50760084, 26 mai 2011) は、申立人の原職復帰よりも、その経験と資格からもっとも適している職に、給与引下げおよび特権を維持したまま就けるように命じている。またアンディ化学製造事件 (Teamsters Québec, s.L. 1999 c. Produits chimiques Handy ltée (Ruetgers Polymères ltée), AZ-50810622, 2012 EXPT-167 et D.T.E. 2012-52, 9 décembre 2011) では、同社の社長がルーマニア出身の申立人に対し、カナダ国籍を取得することも、技術者としての資格をえることも困難であろうと日々繰り返しほめかしたことから、同人にとっての有害な職場環境を理由に原職復帰の請求を拒否して、具体的な金額は示さなかったけれども、懲罰的損害賠償の支払い可能性について言及したものである⁵⁵⁾。

つぎに救済申立人にとって金銭賠償や原職復帰以外に有益な措置としては、いかなるものがあるだろうか。デイビス病院事件 (Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis, AZ-50382049, 3 juin 2006) では、労働者からの苦情申立の一部を認容し、2005年1月17日から、申立人の同病院での社会福祉業務への復帰日である2月15日までの、賃金の法定利率をともなう補償の支払いと付加的給付を命じた。シェールブルック大学事件 (Syndicat des professeur(e)s de l'Université de Sherbrook c. Université de Sherbrook, AZ-50480503 et D.T.E. 2008T-297, 3 mars 2008) では、申立人の主張を一部認容して、大学経営委員会により拒否された研究休暇を認めるように命じた⁵⁶⁾。そして仲裁人が使用者に対し、明確に心理的ハラスメントの中止を命じた例もある。たとえばCégep Beauce-Appalaches事件 (2008, Syndicat des enseignantes du Cégep Beauce-Appalaches, AZ-50528677 et D.T.E. 2009T-73, 23 décembre

55) 以上、Ibid., p. 189.

56) 以上、Ibid., p. 190. による。

2008.)⁵⁷⁾では、30年以上の経験ある電気物理学教授が学校長による心理的ハラスメントの対象となっていたが、中止命令とともに、「教員間で受諾できるような」補充調査をするように命じられた。またモンREAL（モンリオール）市事件（Syndicat des fonctionnaires de Montréal c. Ville de Montréal, AZ-50529890, D.T.E. 2009T-72, 5 janvier 2009）は、モンREAL市の土地利用事業への補助金業務を担っていた申立労働者への直属上司によるものであった⁵⁸⁾。

またハラスメントの行為者として訴えられ、解雇された者を復職させた例もある。たとえばHôtel Vallée des Forts事件（Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel des Vallée des Forts c. l'Hôtel des Vallée des Forts, AZ-50416010, 18 octobre 2006.）では、当時、組合財政責任者であったハラスメント加害者と名指しされた労働者の解雇を無効とした。ただし先任権は失わなかったが、損害賠償もなしであった⁵⁹⁾。また加害者の解雇を取消し、そのほかの懲戒処分に変えたものもある。A 青少年センター事件（Syndicat des travailleur(euse)s du Centre jeunesse A c Centre jeunesse A, AZ-59429302 et D.T.E. 2007T-542, 28 mars 2007）の場合、問題ある青少年の更正を実現すべき社会再適合センターの職員に対し、解雇の代わりに6か月の停職を命じた。

57) CEGEP(セジェップ)とはCollège d'enseignement general et professionnel/一般教育・職業専門教育コレージュの略で、英語ではcollegeと表記される。これは英語系諸州とは異なる、ケベック州独自の教育機関である。同制度はケベック社会の現代化を実現した「静かな革命」——1960年代、ケベック州内で電力の州有化、産業の促進、教育の世俗化(教会支配の排除)などケベック自由党政権のもとでの改革とそれにとまなう人びとの意識変化をさす(「静かな革命」〔竹中豊〕後掲『豆辞典』64-65頁——)のなか1967年法制化されたものである。同制度は中等学校(5年制)と専門課程のみの大学(3年制)の中間に位置し、いわばかつてのわが国大学一般教養課程ないし大学準備教育課程(2年制)と中堅技術者養成のための専門教育課程(3年制)のいずれかとなる(「セジェップ(CEGEP)」『カナダ豆事典』〔日本カナダ学会・2012〕17頁〔小林順子〕)。詳しくは、小林順子『ケベック州の教育』(東信堂・1994)75頁以下を参照。

58) 以上、D. Sabourin, op. cit., p. 191.による。

59) Ibid., p. 194.

またモンREAL・ガゼット・グループ事件 (Syndicat des communications graphiques, s.l. 41 M c. Montréal Gazette Group Inc., AZ-50445166, 2010EXPT-855 et D.T.E. 2010T-238, 28 janvier 2010) では、台湾出身の同僚 (女性) に、人種差別的な発言を繰り返した新聞発送業務に従事する者に対し、書面による警告がなされただけであった。そしてリムスキー市健康・社会業務地域センター事件 (Syndicat des employées de bureau du CRSSSR c. Centre régional de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette, AZ-50622029, 2010 EXPT-1091 et D.T.E. 2010T-309, 19 mars 2010) では、仲裁人は申立人の苦情を一部認容して、同人に対する2日間の出勤停止を無効とする一方、同人からの特殊教育技能者に対する心理的ハラスメントの主張を斥けている。仲裁人は「もめごと conflict」と「心理的ハラスメント」とを区別したということができようか⁶⁰⁾。

このようにいくつかの事例を見たとき、苦情処理手続における仲裁人は、労基法81条の20第1項により承認された「当該事案の諸般の事情を考慮して compte tenu de toutes les circonstances、正当かつ合理的 juste et raisonnableと思われる、あらゆる手段をとることができる」(同法125条の15)との権限を十分に利用して、それぞれの事案に応じた紛争解決を実現すべく、柔軟な対応をしているように思われる。

3 心理的ハラスメント規制法の適用のなかで明らかになった諸問題

ケベック州における心理的ハラスメント規制法が実際に適用・処理されるなかで、当事者にとって困難な問題がいくつか提起されるにいたっている。それらはまず、心理的ハラスメント紛争の解決が当初の予想 (期待) とは異なり、長期化するなかで当事者とくに被害者側に及ぼす負の影響という問題がある。つぎに心理的ハラスメントの有無・成否の判断・理解について、複数の解決機関のあいだで理解の相違や齟齬がみられた。また具体的事案について、心理的ハラスメントがあったか被害者側の過剰な被害者意識の存否が議論されてい

60) 以上、Ibid., pp. 195-196による。

た。そこでは、「誰」を基準にハラスメントの存否を判定するのが問題となった。つぎに、それらについて紹介しよう。

(1) 解決手続の長期化にともなう負の影響

先に引用したRachel Coxの論考によれば、同稿における検討対象の紛争例134件中54件(41%)の事案で、被害救済の申立人は当該心理的ハラスメントにより、その労務遂行に関して支障が生じている(労働組合がある職場の場合、46件中22件:48%、労働組合がない職場では、84件中30件:36%)。しかし心理的ハラスメントが職場に及ぼす悪影響は被害者本人のみならず、使用者にとっても、経営上不都合な結果を招くことになりかねないであろう。なお組織労働者の場合、その組合の庇護のもと、賃金が保障される。これに関連して、審問時における申立人の雇用関係上の地位はどうなっているのだろうか。先に見たように、心理的ハラスメントの解決に要する時間は長期化する傾向にある。組織労働者の場合、46件中39件(85%)が苦情申立時に従前の職(46件中27件)または同一使用者のもと、別の職務(46件のうち7件)に就いているのに対し、未組織労働者の場合その数は、84件中8件(9.5%)でしかない。労働基準委員会の記録によれば、救済申請をした時点では、38%の労働者が紛争発生前の職に就いていた。ところが救済手続が継続する23か月(同機関における紛争解決に要する平均期間)のあいだに、その数値が10%にまで低落するのは、なぜなのかということである。つまり未組織労働者の場合、自ら遭遇したハラスメント問題を企業外の解決機関に救済を求めることにともない、職場に居づらくなるという傾向があるようだ。なお州公務員については、救済申請時、全員がその職に就いていた(ただし解決時のそれは不明)⁶¹⁾。

このように、いずれの救済機関においても、紛争解決に長期の時間を要するということは、被害労働者にとっては救済手続きの長引くことにより、心身ともにストレスをかかえざるをえず、その過程で疾病をえるということも大いにありえよう。しかし立法者は手続期間中の被害労働者に関わる軋轢からの保護

61) 以上、R. Cox, op.cit., 82-83.

や防御ということには、必ずしも十分な関心を向けなかった⁶²⁾。被害者にとっては、必然的にいわば災厄のなかに短くない時間、留まらざるをえない。被害者はまず、企業ないし事業所内での調査のもとにおかれよう。とくに大企業の場合、社内調査機構が恒常的に設けられていることも多かろう。それは使用者にとって、法が求める「心理的ハラスメントのない労働環境」を確保する（労基法81条の19第1項）ために適切な措置をとるべき義務を履行することを意味しよう。被害者はその際、非難すべき行為を示し、その主張の根拠を示さなければならない。しかしそれは、使用者に対し、自ら証明すべき事柄＝手の内を示すことにもなる。このような過程において、被害労働者は概して外部の援助をうけることができず、孤独な状態におかれざるをえない。企業内の内部調査に際し、労働者は被害を受けた者として、ただ一人で対応しなければならない。既述のように立法上、労働基準委員会への救済「申請は、書面により同意した1ないし複数の労働者に代わって、労働者の諸権利を擁護する非営利組織 *organisme sans but lucratif* により、なされることもできる。」（労基法123条の6後段）。しかし社内調査時点では、そのような配慮はない。したがってそれは索然として、かつ過酷なものとなるかもしれない。また被害者にとって、ある種のフラストレーションをとまなうものであろう。なぜならば一般に、使用者は被害労働者に対し、調査の結論しか知らせず、調査報告の写しを提供することはしない。さらにこの種の調査は長く（数週間）継続するが、社内手続はそれ自体、協約非適用労働者が労働基準委員会に救済申請をする際、90日の時効期間 *prescription du délai*（労基法123条の7）を中断する効力を有しない。このような段階をこえ、あるいは並行して申請人は、その救済を求めて申立てを労働基準委員会または苦情処理機関に提出することができる。しかしいずれの場合でも、被害者は新たな審査のもとにおかれることになろう（労基法123条の8）。それは、再びその主張の根拠を繰り返さなければならないということの意味する。当事者が同意すれば、労働基準委員会レベルでの調停に付されることもあろう（労基法123条の10）。そして最終的には、労働関係委員会で、そ

62) J.-Y. Brière, op. cit. 191.

の主張を展開することになる。それは当事者にとって、時間も金もかかるということになる。

もちろん同人が組合員ないし労働協約の適用下であれば、労働組合に援護を求めることができよう⁶³⁾。しかし加害者も組合員ないし協約の適用を受けるべき同僚であれば、労働組合はいずれの側を代表すべきかを判断するために独自の調査を行なうことになる。このような場合、いうまでもなく労働組合には「公正代表義務obligation d'une juste et loyale représentation」(労働法典47条の2)⁶⁴⁾があり、適切に対応することが求められる。すなわち労働組合は認証 accreditationにより、交渉単位unité de négociation内に現在ないし将来含まれるであろう労働者全体を代表する絶対的な権限pouvoir exclusifが付与される一方で、排他的交渉代表として、その権利の濫用や逸脱をしないよう、一定の義務が課せられている。それが「公正代表義務」である。すなわち組織化された労働者には、同人が使用者に解雇されたり、懲戒処分を受けたとき、それが労働協約convention collectiveの諸規定に違反すると考えて仲裁手続procédure d'arbitrageを利用したり、また協約により付与された権利を行使することによって、排他的交渉代表組合の保護を求める権利がある。しかし、このような状況において労働組合は、労働者の苦情griefを受け付けるべきか、そのトラブルを解決するために使用者との労働協約に基づく仲裁手続に付するかどうか

63) 使用者は紛争関係者intervenants(被害者、加害者とされた者、そして職場の同僚)の身体的完全性を確保するための適当な手段をとらなければならない。この点については、仲裁人または労働関係委員会に対し、現状status quoを維持するために必要な措置をとるよう求めることができるのではないかと指摘されている。すなわち同委員会は労基法123条の4により、心理的ハラスメントについて労働法典100条の12——「仲裁人はその職務の行使に際し、(g)当事者の権利を保護するために、一時的命令ordonnance provisoireを含む、あらゆる決定をすることができる」——ことから、積極的に対応することがもとめられている (Ibid., pp. 117-118)。

64) その形成・適用を判例法理に委ねているアメリカとは異なり、ケベック州法を含むカナダの各労使関係法は、制定法により労働組合の公正代表義務が定められている。とくにケベック州労働法におけるそれについては、拙稿「ケベック州(カナダ)における労働組合の公正代表義務」法学新報119巻5・6号(2012)325-360頁を参照。

について、多くの場合、唯一決定することができる立場にあり、また広い裁量権限*discretion*をもっている。そして労働組合はつねに組合員やその他の交渉単位内に含まれる個別の労働者の意向に即して、行動するとはかぎらない⁶⁵⁾。そこで立法者は認証組合に対し、その加入・帰属の有無や執行部*comité exécutif*を支持するかどうか、さらにはその個人的性格などのいかににかかわらず、認証単位に含まれる労働者すべてを差別することなく、平等に代表しなければならないとの見地から、公正代表義務*obligation d'une juste et loyale*に関する法規定を労働法典のなかに挿入した。ケベック州では、1977年に、集团的労使関係の運営・規制・救済に関わる、旧労働裁判所*Tribunal du travail*におけるそれまでの判例法理として形成・発展してきた諸命題を、集团的労使関係に関わる基本法である労働法典*Code du travail*, S.R. 1964, c. 41.中、(現行)47条2ないし47条の6において明文化し、翌1978年1月から施行している(ただし47条の4は廃止され、47条の2をのぞく、その他の規定は、その後改訂されている)。現行労働法典47条の3は、つぎのように規定されている。

「解職*renvoi*若しくは懲戒処分*mesure disciplinaire*に付され、又は労働基準法81条の18ないし81条の20にしたがい、心理的ハラスメント*harcèlement psychologie*の被害者となったと信じる労働者が、認証団体は〔本法典47条の2に〕違反すると考えるとき、本条を利用したければ6か月以内に申請して、〔労働関係〕委員会にその苦情*réclamation*が仲裁に伏されることを書面にて求めることができる」(傍線を付した部分は、2004年1月1日より施行)。

こうして同条によれば、労働者が「解職若しくは懲戒処分」を受けた場合のみならず、わが国でいう職場いじめ・嫌がらせに相当する心理的ハラスメントの被害を受けたにもかかわらず、排他的交渉団体として認証された組合が当該紛

65) Marie-Josée Legault et Philippe Bergeron, La promotion des droits de la personne influe-t-elle sur l'évolution des plaints portant sur le devoir syndical de juste représentation au Québec (1978-2005)?, Cahiers de Droit, vol. 48, nos 1-2, mars-juin 2007, p. 251.

争の解決すべき仲裁手続を履践しないとき、協約適用労働者がこれを不公正な対応であると考えるのであれば、労働関係委員会に救済の申請をすることができる⁶⁶⁾。

(2) 複数の紛争解決機関相互における心理的ハラスメント成否の判断齟齬または理解の不一致

被害者にとって心理的ハラスメントをやめさせる(労基法123条の15第3項)ためにも、また、その再雇用をえる(同条第1項)ためにも、その法的救済手続を利用することは、重要である⁶⁷⁾。この点について改正労基法は、まず心理的ハラスメントの被害者に対し、複数の救済手段と可能性を提示した。すなわち、未組織労働者に対する労働基準委員会—労働関係委員会であり、労働協約が適用される組織労働者には、従来の仲裁手続リスト対象に心理的ハラスメントに関わる紛争も加えられた。そして公務員については、公務委員会がある。さらに労働安全・衛生委員会という組織もある。労働者は複数の救済手段のうち、いずれを優先すべきであろうか。しかし、このような紛争解決機関の並存は心理的ハラスメントに関する法的処理の統一性や安定性を保障するものでは

66) 北米では、個々の労働者は労働協約の締結当事者でないだけでなく、使用者による解雇や懲戒処分、ストライキ後の再雇用の拒否など不利益の是正や回復を意図したときに、そのための苦情処理・仲裁手続が開始されることを望んでも、労働組合が関与することなしには、利用できない。こうして労働「組合はいわば、労働者の権利について、立法者、裁判官そして警察官として行動する権原を与えられている」

(Margriet Zwarts, *The Duty of Fair Representation: Individual Rights in the Collective Bargaining Process, or Squaring the Circle*, 28 McGill L.J. 59 (1982-1983), p. 62.)。それゆえに、排他的交渉代表権限を取得した労働組合には、その代わり積極的に加盟・参加する者のみならず、他組合を支持したり、組合に加入しない者をも含めて、当該交渉単位に含まれる、すべての労働者の権利や利益を公正・適切に代表すべき義務がある。労働組合の公正代表義務というのは、排他的交渉代表制度と、いわばメダルの表裏の関係にあるものと理解することができよう。

67) J.-Y. Brière, op. cit.

なく、むしろ不統一と不安定性をもたらすことになった⁶⁸⁾。

ア 心理的ハラスメントの成立要件

法によれば、被害者が心理的ハラスメントについて関係機関に法的救済を求めるには、既述のように、つぎのような5つの要件を証明しなければならない。

- I 嫌がらせ行為vexatious behavior
- II 執拗な攻撃行為の反復性。ただし、単発的だが重大な被害をもたらすとき、行為の反復性を証明する必要はない。
- III 執拗な攻撃行為の敵対的または望まない性格
- IV 彼ないし彼女の尊厳または身体的もしくは精神的完全性への否定的効果
- V 有害な労働環境

このような心理的ハラスメントの該当性については、肯定・否定両方の案件がある。肯定されたものとして、たとえば、つぎのような例がある。すなわち、ある中高等学校collège(5年制)で、女性実験技手が同人を選任した男性教員らのうちの一人からハラスメントを受けた。その教員は傲岸というよりも不愉快な男で、従来から女性を見縊った態度を示していた(たとえば同人は「女は箒の柄にまたがった魔女だ……いや、それは適切でないかもしれないnot politically corect、だから私はむしろ彼女らを低能moronsと呼ぼう」などと発言していた)。そのような女性技手の感情を陰険に傷つける男性教員の態度の背後には、女性蔑視者の意図animusがあることを推測できたが、その濫用的態度vexatious behaviorと、当該実験技手が女性であることとのあいだの相当因果関係を証明することは困難であった。それゆえに、ケベック自由・人権憲章により性に基づくハラスメント(同10条)として対応することができなかった。しかし心理的ハラスメント規制法では、加害者の意図の証明は必要としないことから、女性技手の苦情仲裁による救済(具体的内容は不明)は認容され

68) Ibid., pp. 108-109. et pp. 112-113. 上記のことに関連して、複数の救済機関で異なる判断がなされた場合の規範力autorité de la chose jugéeは、どのように処理されるのかという問題もあろう。

た (Association du personnel de soutien du Collège A et Collège A, [2008] R.J.D.T. 1762 (T.A.))⁶⁹⁾。ケベックを含むカナダでは、性^{セクシュアル}的ハラスメント——加害者側に敵対的感情はない?——が合衆国や日本と同様に「差別」の一類型として捉えられているのに対し、心理的ハラスメントについては「差別」類型以外にもありえる。

つぎに2007年にケベック控訴院で維持された事件 (Allaire et Research House Inc. (Québec Recherches 9, 2006 QCCRT 0161, [2006] R.J.D.T. 736, conf. 2007 QCCA 1689, [2008] R.J.D.T. 1.) は、組合組織化キャンペーンに遭遇した電話調査会社の役員に関する事案であった (ケベック州では、上級管理職cadre supérieurにも、労基法が適用される [労基法3条6号])。労働関係委員会は同人が管理職として雇用関係を継続すべき会社とのあいだの信頼関係を侵害したとして、その違法解雇の主張を斥けながらも、会社が同人をその不十分な仕事振りを理由とする辞職の強要を不当とし、また事業所内のパーティーoffice diner に参加させずに、それにとまなう皿洗いやゴミ出しを命じたことを心理的ハラスメントに当たるとの反論を認容した。別の事件 (Cheikh-Bandar et Phizer Canada, 2008 QCCRT 0124, conf. 2008 QCCCS 4811.) では、有能な職歴をもつ製薬会社役員がそのイスラム教信仰と中東圏出身であることを受け入れがたい管理職により、他者に知られぬようになされたハラスメントが問題となったものであった。ケベック上級裁判所Superior Courtは訴えを認容した労働関係委員会の判断を支持して、労働者の復職を命じた⁷⁰⁾。

これらとは反対に、心理的ハラスメントには当たらないとされた例もある。労働関係委員会における判断で、つぎのような例も見られた。すなわちDian et Pêcheries Norref Québec Inc., 2007 QCCRT 0551 ¶ 51事件は、水産加工工場における白人・副職長assistant foremanによる黒人職員に対する侮辱的発言により人種差別を受け、人としての尊厳を侵害されたとして救済申立がなされた。これに対し労働関係委員会は、申立人は沈着冷静に対処して人種差別発言

69) R. Cox, op. cit., pp. 64-65.に引用されている。

70) 以上、R. Cox, op. cit., pp. 65-66.

やその働きぶりへの不当な批判に反論しており、心理的ハラスメントというよりは、2人の男性のあいだの対人関係上の争いであると評価して、心理的ハラスメントとしての救済を拒否した。ケベック自由・人権憲章は州法であるが、ケベック州内におけるさまざまな領域において適用される。立法当初の頃、自由・人権憲章10条に掲げる事由、つまり「差別」には該当しない職場ハラスメントにも、広く適用されることにより、救済対象が拡大されるといわれた。しかし本件の場合、法制定時の予測とは反対に自由・人権憲章違反に該当したとしても、心理的ハラスメント法理では、人種・民族差別は救済されないということになり、救済法理として適用可能性が狭められる結果となってしまった⁷¹⁾。

イ 心理的ハラスメントの立証

被害者側で同人への侵害の継続性を証明することには、自ずと困難さがともなう。被害者にとって最も困難なのは、嫌がらせ行為^{ひとたび}の存在を証明することである。換言すれば、かりに一度そのことが認容されれば、各種の紛争解決機関の救済判断が示されているということになろう。先に引用したR. Coxの論考が検討対象とした134件中、当該行為の有害性が認容されたにもかかわらず、最終的に救済が否定されたのは、10%にも満たない12件にすぎなかった。そして使用者側において、心理的ハラスメントに気付いたとき、それを終了させるために適切に対応したことを証明すれば、責任を問われることはない⁷²⁾。Lisotte

71) これは、R. Cox, op. cit., pp. 72-74.で紹介されている事案である。

72) たとえば、つぎの3つの仲裁裁定が参考になろう。すなわちClair Foyer Inc. et Syndicat des employés de Clair Foyer Inc., A.A.S. 2005A-188, [2005] Az-50330919事件では、使用者は被害者が加害者をみかけることがないように勤務表work scheduleを調整した。つぎにRodriguez vergara et 9169-1022 Québec inc. 2009 QCCRT 0224. 事件では、ホテルの客室利用者(顧客)が客室清掃業務を請け負う会社の従業員に対する性^{セクシュアル}的ハラスメントの責任が問われた。同・業者はただちにホテルに連絡し、救済申立人をハラスメントが発生した階^{フロア}から引き上げさせ、同ホテル内で加害者と対質させた。またSyndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale), AZ-50567839 (T.A.) 事件では、同僚間のハラ

et Alimentation Coop La Pocatière, 2008 QCCRT 0240, conf. 2008 QCCRT 0521. 事件では、スーパーマーケットの持ち帰り部門^{テイク・アウト}で働く女性に対し、酒に酔った男性上司が業務命令により出席していた会議での彼女の対応を批判し、同女が同僚（女性）と一緒に宿泊していたホテルの部屋にやって来て、女性のベッドに横になり、その胸をさわったりした。翌朝上司は女性に前夜の出来事について黙っているように命じた。その日の夜、当該上司は同僚に対して被害女性との性的関係をほのめかした。労働関係委員会は単発的・重大侵害行為の存在を認定しながら、被害者側に、有害効果の継続性が見出すことができなかったとして、心理的ハラスメントの救済申請を斥け、同再審査部門もそのような判断を維持した。しかし自由・人権憲章違反の場合、被害者側に侵害の継続性の証明を求められることはない。R. Coxの論考で紹介されている労働関係委員会に付託された事案中、7件が執拗な攻撃行為の存在を認容しながらも、有害効果の継続性がないことを理由に救済を拒否したという。このように心理的ハラスメント立法においては、救済申請者に証明責任の負担が増大している。しかしそれは立法者が意図したことではなかったであろう。またケベック州法では、人種や性に基づく差別からの自由は憲法的価値を有するものとして理解されている。しかしながら先にもその例を見たが、労働関係委員会においては、そのような認識はないように思われるとも指摘されている⁷³⁾。

ウ 心理的ハラスメント成否判断の基準とその判断の困難さ

さらに心理的ハラスメントの成否を判断するに際しては、「誰」を基準に判断するのかという問題がある。これについては、被害者と同様の状況におかれた「合理的被害者 *victim* *raisonable*」「通常人 *personne* *raisonable*」の立場に立って判断するといわれる。つまり普通の良識を備えた者が被害者と同じような状

メントを含む事案であったが、仲裁人は直属上司が直ちにトラブルに関与して解決を試みたことや従業員間のハラスメントを防止する方策が推進されていたことを重視したと紹介されている (R. Cox, *op. cit.*, p. 72, note 63)。

73) 以上、R. Cox, *op. cit.*, pp. 74-75.

況におかれたとき、どのように感じるのかということが労基法81条の18にいう心理的ハラスメント成否の判断基準となろうと、立法当初いわれていた⁷⁴⁾。しかしこれについては、仲裁人自身の個人的な価値観に基づく見解を「通常人」のそれとして表明されることもありえる。その意味では、これはいわば「腹話術」的接近方法ではないかといわれている。ここに示された問題は、心理的ハラスメントの概念が本来有する問題が表面化したことなのかもしれない。すなわち「侮辱的行動」の証明は、被害者、加害者そして判定者の価値判断を想定している。被害者にとっては、叱責されたり、職務上の欠点を指摘されるたびに、上司からのハラスメントの対象となったと思ったとしても、反対に上司の側では、その労務指揮権の適法な行使にすぎないと考えているかもしれない。実際には、その判断が困難な場合も、多くみられよう⁷⁵⁾。

まず使用者が労働者から申し立てられた不適切な行為を正当化する理由として、当該労働者の勤務成績不良poor job performanceということが挙げられた例はわずか1件しかなく、しかもそれは否認されている。なお、そのような労働者に対する人事管理権限の行使が労働者にとって不快であっても、それ自体はハラスメントを構成せず、適法であると解されている。労働協約が適用されない労働者からの救済申請が否定された55件中16件(29%)および組合員に関する苦情申立が拒否された34件中12件(35%)が、そのような理由によるものであった。労働関係委員会において、心理的ハラスメントの訴えが退けられた理由として、二番目に多いのは、法にいうところの有害行為がなかったというものであった。55件中14件がそのようなものであった。組合が組織されている職場では、人事権の適法な行使に次いで多いのが、人格障害personality conflictないし職場の人間関係の不全difficult social interaction at workというものであった。苦情受付拒否事案は34件中7件(21%)、同じく労働基準委員会における未組織労働者の救済拒否55件のうち9件(9%)、そして公務委員

74) 拙稿・前掲「心理的ハラスメント法規制」354頁参照。

75) J.-Y. Brière, op. cit., pp. 109-110.

会のそれ（2件中1件）であった⁷⁶⁾。そして、このような取り扱いをさらに推し進めたのがつぎのような議論であった。

エ 心理的ハラスメントの存否判断と「犠牲者理論」

苦情拒否案件34件中の4件、そして公務委員会における救済拒否事案2件のうちの1件は「犠牲者Victimization」理論に依拠するものであった（またもう1件は、最終的には使用者がハラスメントを止めさせるために適切な処理をしたとするが、やはり「犠牲者理論」について長々とのべていたという⁷⁷⁾。すなわち、それらは本稿の冒頭でものべたように、フランス本国のみならず、ケベック州でもハラスメント規制法制定の有力動因となったフランスの女性精神科医イルゴワイエンMarie- France Hirigoyenが本稿冒頭で引用した著書のなかでのべていることに論拠を求めている。同箇所は、あやまった精神的ハラスメントharèlement morale——フランスでの「いじめ・嫌がらせ」に相当する——概念の用い方について、のべられている箇所である。それは、つぎのようなものである（少し長くなるが、邦訳・引用してみよう）。

「[世の中には] 犠牲者の立場になりたがる人がいることを理解しなければならぬ。このような場合、彼ら・彼女らはそのような困難な状況から抜け出そうとしない。なぜならば、それにより自らのアイデンティティーを見出すことができ、そのような不平をいうことができるからである。そのような立場にいることにより、彼ら・彼女らの不幸な生き方に意味をあたえることができ、そうしたあり方を続けることができる。それゆえにその償いをえようと、絶えず加害者を探すのだが、それに満足することはない。……こうしてなかには、個人的恨みを晴らす者もいれば、金銭的利益を得ようとする者もいる。またときには、犠牲者の立場に満足し、そのままにしていた別のトラウマに陥る人もいる。たとえば幼児期に虐げられた人は、無意識のうちに、あらゆる権威ある者と対立しようとして、成人と

76) R. Cox, op. cit., pp. 67-69.

77) R. Cox, op. cit., pp. 69-70.

なってからも、自らを困難な状況に置こうとする。このような反復から離脱するには、犠牲者でいることが第一のトラウマの結果にすぎないことを理解し、セラピーを受けて、そのような2つの状況を知ることが大切である。／確かに、犠牲者でいることには、利点もある。困難な状況に陥ったり、失敗したとき、責任を免れ、またそのことについて文句をいうこともできよう。現実がどうであれ、悪いのは他人なのである。『それは私の所為じゃない、誰かの陰謀だ』。そうすれば、自分のことを問題にしたり、罪悪感をもつこともない。時には同情を買うこともできれば、他人から責められることもないし、罰を受けることもないimpunité。〔今日では〕このように他人に責任を転嫁することが一般化しつつある。……／このような犠牲者の立場と偽って精神的ハラスメントを受けたと主張することでは、遠からぬ関係がある』⁷⁸⁾。

心理的ハラスメント規制法が施行される前、このような見解が専門家として証言した精神分析医により、引用されたことがある (Centre Hospitalier Régional de Trois- Rivière [Pavillon St-Joseph] et Syndicat Professionnel des Infirmières et Infirmiers de Trois-Rivières [Syndicat des Infirmières et Infirmiers Maurices- Cour-du-Québec], [2006] R.J.D.T. 394 (T.A.) 事件)。ここでは、本来は被害者救済ないし紛争解決のための論理が逆に、心理学や精神医療専門家の証言をえることなく、救済拒否の根拠として利用されたといってもよからう。同事件を担当した仲裁人アムランFrançois Hamelinはその裁定のなかで、上記箇所を長々と引用して、社会的交流の困難性ないし人格障害の発見findingにより心理的ハラスメントの事実認定findingが否定されたとの結論を導いた。以後、アムラン裁定およびイルゴワイエンの著書の該当箇所が、ケベック州における多数の心理的ハラスメント事件で引用された⁷⁹⁾。そこでは、

78) M.F. Hirigoyen, op. cit., 55-56. (前掲・邦訳95-96頁 [ただし本稿では、これに依らずに、直訳調かもしれないが、引用者=石井が翻訳した])。

79) R. Cox, op. cit., p.71, note 59. によれば、アムラン裁定後しめされた44件の仲裁裁定中、19件 (43%) のそれがアムラン裁定かイルゴワイエンの著書のいずれかを引用しているという。

多くの場合、法律家lawyerである仲裁人により、すなわち専門家の証言をえることもなく、精神医学についての素養に欠け、あるいは訓練を受けたことがないにもかかわらず、心理的ハラスメント認定拒否の根拠として引用・適用されていったのである。これは結果的には、労使関係に関する専門家をして、人格障害に由来する有害行為とハラスメント（執拗な攻撃）の徴憑である「支配—被支配」関係とを診断するという複雑な作業に従事させることになるのではないかと指摘されている。そのような探求はさらに、申立人の精神的安定性や性格・気質の如何を問題とすることになり、救済を申し立てるにいたった主要原因である加害者側の問題行動への関心をそらすことになろうと危惧されている。法施行後の案件であるMontréal (Ville de) c. Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP), D.T.E. 2009T-375 (T.A.) 事件では、つぎのようなことがのべられていた⁸⁰⁾。

「経験は、心理的ハラスメントが抑うつ状態にあったり、人格的な問題を抱えている人により主張されることを示している。後者の人は、その苦みの解決を外部に求めているが、それは労働の場ではよく見られることである。そうすることにより、多くの紛争を引き起こし、その苦悩を継続させ、しまいには労働環境をあらゆる人にとって不健康なものとする」。

複数の理由のなかの1つとして、申立人は偏執病的paranoidで、そのような性格に「犠牲者」意識とが結合していたとされたとの公務委員会の判断(Leclerc et Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, [2008] AZ-50479580 [C.F.P.])も見られた。その取り消しを求めた事案では、証拠に基づき申立の適否を判断するのではなく、労働関係委員会が専門外である精神医学的診断をして、その管轄権限を越えたとの救済申請労働者側の主張は受け入れられなかった (Leclerc c. Laforest, [2009] QCCS 3917)。同事件は、申立人側の偏執病ないし「犠牲者」意識の有無に関する医学的診断と「通常人 reasonable victim」がそのような状況に置かれた場合の有害行為の有無に関する事実認定とのあいだの区別の難しさを示している。

80) J.-Y. Brière, op. cit., pp. 109-110. で引用されている。

オ 被害者側はどこまで証明しなければならないのか？

確立すべき証明、すなわち「尊厳を侵害し……不快な労働環境をもたらす……侮辱的行動」(労基法81条の18第1項)を証明することは、当事者に対して証拠の管理を要請する。しかしそれは、長く、困難かつ、厳しい作業となり、証人にとっては、自らの内的確信を明らかにすることとならざるをえない。当事者は通常、当該行為がなされた社会的文脈、状況および雰囲気を明らかにしなければならない。しかしそのような作業は時間がかかり、困難かつ精神的苦痛をとともなうものである。被った被害は、いかにそれが被害者にとって耐えがたいものであったかを明らかにすることができれば、十分である。その過程で、被害者は再び心を傷つけられることもあろう。それは、証言を求められた第三者にとっても、同じであるかもしれない。各種の紛争解決機関における対審手続過程*processus du débat contradictoire*は治療行為ではない。心理的ハラスメントの存否を判定する者は精神療法医ではないので、当事者の感情や欲求を理解する能力を備えているわけではない。同人には法により大きな権能を付与されている(労基法126条の15)としても、人間関係について関与すべき権威をもっているわけではない。さらに状況によっては、被害者はメンタル・ヘルス *santé mentale* に関わる問題を抱えている場合もあろう。いかにして、被害者の人格的属性や性格を考慮すべきなのであろうか。いかにして、被害者の特性と類似した状況におかれた通常人のそれとの区別を実現するのであろうか⁸¹⁾。事実認定のみならず、事案に対する法的評価について自ずと、その主観性を排除することができない以上、これは審理に必然的にもなわざるを得ない問題であるのかもしれない。

4 心理的ハラスメント規制法と労災・職業病法との優先関係：制度的問題

労働基準委員会や苦情処理の仲裁人が当該労働者は心理的ハラスメントの被害者であり、また使用者が法により課せられた防衛・改善義務(労基法81条の19)の実行について証明することができなかつたとき、労働基準法は既述のよ

81) 以上、J.-Y. Brière, *op.cit.*, pp. 113-114. による。

うに各種の紛争処理機関に対し、救済方法について広い裁量権限を承認している。それらのなかには、物質的ないし精神的損害賠償のみならず、離職期間中の賃金相当額の支払いや精神的支援に要する費用の支払い、労働者の再雇用すら命じられることなど多様なものが含まれている（同法123条の15⁸²⁾。ところが同法は続く123条の16第1項でつぎのような規定を設けている⁸³⁾。

「123条の15の第2〔賃金相当額の支払い〕、第4〔懲罰的かつ精神的損害賠償の支払い〕及び第6〔合理的期間内の精神的支援の費用〕の各号は、労働者が心理的ハラスメントから結果した、労働災害及び職業病法Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001)の意味における職業的侵害行為lésion professionnelleの被災者である期間には適用されない」。

心理的ハラスメントに起因する労働不能が労災・職業病法にいう職業病＝職業的侵害行為に該当するならば、それに関わる問題は労働安全・衛生委員会CSST, Commission de la santé et de la sécurité du travailの専属的管轄のもとに置かれる⁸⁴⁾。労災・職業病法44条によれば、「職業的侵害行為の被災労働者は、

82) 前掲・拙稿「心理的ハラスメント法規制」364-366頁。

83) 労働関係委員会での審理過程にある心理的ハラスメントの被害労働者にとって、労災補償への接近を制限する本条が法案に付されたのは、その最終段階においてであった。その背景には、つぎのような事態への配慮があったのではないかと指摘されている（K. Lippel, op. cit., pp. 18-19.）。すなわち1996年カナダ連邦最高裁判所supreme du Canada)のBéliveau St-Jacques事件で性的ハラスメント^{セクシュアル}に由来する精神疾患に対する補償をえた労働者は一般私法上の損害賠償、または人権憲章による精神的ないし懲罰的損害賠償を請求する権利はないとされた。同法理は2001年ケベック控訴院Cour d'appelのGenest事件で範囲が拡大され、ケベック州の労働安全・衛生委員会に補償請求している性的ハラスメント^{セクシュアル}の被害者は、その損害が職業的疾患に由来するものであると判断するとき、ケベック人権・自由憲章に基づく損害賠償を請求することはできないとした。こうして立法者は、心理的ハラスメントのための法的救済機関・制度と広く労働災害・職業病に関するそれとが並存するなかで、両者の役割分担を実現しようとしたのであろう。

84) 以下の記述は、R. Cox, op. cit., pp. 83-85.による。

そのことのゆえに職業活動を遂行することができないとき、その収入に代わる手当を請求する権利を有する」。すなわち、労働者がその対象となった職場の心理的ハラスメントから労働継続が困難となり、それが労働災害accidents du travail/ employment injuryと捉えることができれば、同委員会は労働者に対し、使用者から得るべき収入（賃金）に代わる賠償金の支払いや、必要とあれば、リハビリテーションに要する費用を請求すべきか否かを決定する。労働安全・衛生委員会に対する補償請求は、「職業病により、14日以上全く職務遂行 exercer son emploiできないか、又はその身体的若しくは精神的完全性を侵害されたとき、その罹患又は死亡から6か月以内」にしなければならない（同法270条）。労働安全・衛生委員会は2008年、70件の心理的ハラスメントに起因する補償申請を、また性的ハラスメント^{セクシュアル}によるそれについて、16件受理している。同委員会が補償申請を拒けたならば、労働者は職業病委員会Commission des lésions professionnellesに再審査を求めることになるが、その結論が示されるには、1年以上の時間を要している⁸⁵⁾。職場のハラスメントの被害を受けたと考える労働者は一般的に、自ら遭遇した事態について、労働安全・衛生委員会が労働災害に当たると評価するかどうか不明確であるとき、労災補償の請求をするよりも、むしろ労働関係委員会や苦情仲裁手続をとることを選択するようである。しかし、この点について、労基法123条の16第2項は、つぎのように規定されている。

「労働関係委員会は123条の15を適用して、心理的ハラスメントが労働者に職業病をもたらしたと評価したとき、前項第2、第4及び第6の各号に関する決定を留保する」。

すなわち被害労働者にとっては、その間、労基法上規定されている救済手続は停止せざるをえない。そして、このことから、つぎのような問題が提起され

85) 2008-2009年度の場合は、平均14.6か月を要している（Commission des lésions professionnelles, Rapport de gestion 2008-2009 (2009), p. 28, http://www.Clp.gouv.qc.ca/fileadmin/documents_annuel_08-09_CLP.pdf）。

ることになろう⁸⁶⁾。

- ① 労働関係委員会または仲裁人は、まず職業病委員会に当該労働者が〔労災・職業病法にいう〕職業病に罹患し、(同法による)補償対象となっているかどうかを判断させるために審理手続を中断せざるをえない。
- ② 労働関係委員会にとって、当該労働者がその主張するハラスメントの結果、疾病に罹患したかどうか確認するために、その診療記録medical recordsを提出するように求めることになろう。しかしその結果、同委員会にとって、具体的な救済命令を示すにあたっての裁量権限は弱められることになろう。
- ③ 職業病委員会における、職場のハラスメントに関わる労働災害の判断があったか否かが、心理的ハラスメントの救済に携わる労働関係委員会および仲裁人にとって、既判力res iudicataをもつことになる。
- ④ ③とは反対に、仲裁人または労働関係委員会の決定が職場のハラスメントの労災該当性の有無を判定すべき職業病委員会にとって、既判力を有することになることもありえよう。
- ⑤ 職場における心理的ハラスメントに関わる疾病が一般的に一連のトラウマに起因する労働災害であると考えられるのであれば、労働基準法における「労働者が職業病に罹患している期間」とは、いったいつからいつまでいうのか明確にする必要があるだろう。
- ⑥ 加害者と名指しされた者が職業病委員会、労働関係委員会、労働仲裁におけるそれぞれの手続に関与し、そして労働基準委員会の調査報告書を入力する権利の是非という問題も生じよう。

職場の心理的ハラスメントの被害者は、一方でそれが労働災害(=職業的疾患)に当たるとして労働安全・衛生委員会に賃金相当額の補償を請求しながらも、他方でその停止や快適な職場環境を実現するためには、組織労働者の場合は仲裁手続を、非(未)組織労働者であれば、労働基準委員会(労働関係委員

86) R. Cox, op. cit., pp. 85-87. が列挙する、これら具体的問題点として指摘されているのは、現実の司法(的)判断と示されたものである。

会) に対して救済を求めるという二重の法的手続をとるということにならざるをえないであろう⁸⁷⁾。

結論的にいえば、心理的ハラスメントについて、既存のものを含めて複数の救済機関が並存していることにより、当事者にとっての迅速な解決の実現が可能となっているというよりは、むしろこれを妨げているのではなかろうか⁸⁸⁾。

二 オンタリオ州における職場の暴力とハラスメント規制法の制定

オンタリオ州では、職業安全・衛生法 (Occupational Health and Safety Amendment Act略称は合衆国と同じくOSHA) を改正する法 (案) (Projet de loi 16, Loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail et d'autres questions, 58 Elizabeth II, 2009, art. 9 (Loi de l'Ontario de 2009, c. 23) が州議会を通過し、2010年6月15日から施行されている。同法がケベック州の心理的ハラスメント規制法に示唆を得たものかどうか⁸⁹⁾は不明であるが、オンタリオ州はカナダにおいてケベック州法に次いで、労働ハラスメントを規制する立法が設けられた州⁹⁰⁾である。ただし、その内容はケベック州法の場合と大きく異なるものである。すなわち、それは「ハラスメント」というよりは「暴力violence」を主要な規制対象としている。すなわち同法は、その通称が「職場の暴力とハラスメントに関する労

87) K. Lippel, op. cit., p. 19

88) R. Cox, op. cit., p. 87.

89) Isabelle Cantin, La violence et le harcèlement au travail: l'Ontario rattrape le Québec et innove, *Développements récents en droit du travail*, 2011, Ed. Yvons Blais, 2011, p. 29.

90) オンタリオ州はカナダの中央部に位置し、ケベック州に次いで大きな面積を占め (日本国土の2.8倍)、人口は1,300万人を超え、カナダ全体の38%を占めている。同州のGDPはベルギーやスウェーデンより大きく、金融や自動車産業、ハイ・テク部門のみならず、農業・畜産業も盛んである (「オンタリオ州 (Ontario)」前掲『カナダ豆辞典』26-27頁 [加藤普章])。より詳しくは、カナダ学会 [編] 前掲『はじめて出会うカナダ』23章「オンタリオ州」239-246頁 (藤田直晴) を参照。

働安全・衛生法Loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail」といわれるように、ケベック州法のそれと比べて適用対象が広く、また労働安全衛生法のなかに位置付けるものである⁹¹⁾。同法は常時5名以上の従業員を雇用する使用者を対象とし、法違反に対して罰金上限2万5,000ドル（法人の場合は5万ドル）、禁固12ヶ月または両方の刑罰を科すとしている。そして少なくとも年に1回は職場の暴力リスクを評価し、暴力および職場のハラスメントを防止すべきプログラムを作成することを使用者に義務付けている。ケベック州法との違いに着目しながら、今少し具体的に規定内容を考えてみる。

ア 職場の「暴力」と「ハラスメント」との区別

職業安全・衛生法Occupational Health and Safety Act, R.S.O.c. O.1/Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, ch. O. 1⁹²⁾は冒頭、同法で用いる文言の定義を掲げている（アルファベット順）が、第三編01「暴力とハラスメント」（32条01～32条07）における「職場の暴力」と「職場のハラスメント」をつぎのように定義している。

「職場のハラスメントworkplace harassment/harcèlement au travailとは、職場における労働者に対する侮辱的すなわち、不快なunwelcome評言又は行動をとることをさす」

「職場の暴力workplace violence/violence au travailとは、次のことを意味する。

- (a) 職場において身体的侵害physical injuryを生じさせ、又は生じさせようとする物理的力physical forceの行使
- (b) 職場において身体的侵害physical injuryを生じさせ、又は生じさせようとする

91) オンタリオ州における労災補償制度については、品田充儀『カナダ労災補償法改革』（法律文化社・2002）235頁以下が法制度の変遷を歴史的に追跡するという観点から論じている。

92) 同法の法文については、http://www.e-laws.gpv.on.ca/html/satatures/english/elaws_statutes_90o01_e.htmを参照。

る物理的力physical forceの行使の試みattempts

(c) 職場において労働者に身体的侵害を惹起しうる物理的力の行使の脅迫と合理的に理解できる言動又は態度」

まずここでは職場のハラスメントと暴力とが併記されている⁹³⁾。というよりは、第三編01「暴力とハラスメント」における条文構成をみれば、むしろ重点は後者にある。「職場の暴力」については、使用者による物理的暴力または身体的被害を生じさせる物理的力の行使の脅迫という定義をしている。「脅迫」については概念規定されていないが、身振り、言語または書面が該当しよう。「職場の暴力」の具体例として、つぎのようなものがあげられている⁹⁴⁾。

- 口頭で労働者を攻撃すること
 - 職場に脅迫メモnoteを残すこと、または電子メールを送り付けること
 - 労働者の前で握り拳をふること
 - 職場で凶器を振り回すこと
 - 労働者にものを投げつけること
 - 労働者に対する性的暴行sexual violence
 - 労働者が立っている梯子などをけること
 - 運搬具vehicleやフォーク・リフトなどで労働者を引き倒そうと試みること
- このように掲げられている具体的な「職場の暴力」はカナダ刑法典Canada's

93) なおILO (国際労働機構International Labour Organization) においては、広く“Violence and Stress at work”と捉えている。その概要は、川島孝徳「暴力とストレスは『ディーセントワーク実現』への脅威—ILO専門家会合—」世界の労働53巻11号(2003) 30頁以下を参照。なおD. Chappell & V. Di Martino, Violence at Work, 2nd ed. (ILO, 2000) p. 11.は、“violence”の内容として、殺人homicide、強姦rape、強盗robberyから性差別や人種差別を含むハラスメントharassment, including sexual and racial abuseにいたる多様なものを含めて議論している。

94) Ontario Ministry of Labour, Workplace Violence and Harassment: Understanding the Law, (March 2010), <http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/wpvh/violence.php>, pp. 1-2.

Criminal Code⁹⁵⁾に規定されているものよりも、広くかつ多義的である。職場の暴力が成立するには、人が労働者に対し、物理的力physical forceを行使するか、またはそれを試みる必要がある。しかしその結果生じさせる結果に関する認識はなくてもよい。

ケベック州労働基準法では、暴力についてはとくに言及していない。しかしそのようなものは労働の場に不要であり、使用者が労働者の安全と健康を保護する義務があり、心理的ハラスメントは身体的または精神的暴力から生じると考えることができる。つぎにオンタリオ州法の「職場のハラスメント」定義は、ケベック法のそれにくらべて文言が簡潔である分、実際上の適用範囲が広く、性的ハラスメントセクシュアルなど両州で「差別」と捉えられているものについても適用されよう。またオンタリオ州の立法では非難されるべき行為について、その反復性の有無について言及されていないことも、ケベック州法と相違している⁹⁶⁾。

一方「職場における労働者に対する侮辱的評言又は行動」と定義される「職場のハラスメント」は一度ならずなされ、短期間（1日）ないしより長期のあいだ（数週間、数か月、数年）生じる。それには、対象となった者への攻撃的、当惑させたり、屈辱的で、孤立化させ、さらに差別的な態度をとることも含まれる。またそれは、職場での一ないし複数の労働者に対する不快な言葉や行動、態度を繰り返されることも多かろうとしているのは、ケベック州の場合と同様であると理解してよからう。具体的には、つぎのような例があげられている。

- 冗談を言う、当て擦りをいう、あざける、威嚇をする、あるいは攻撃する。
- 不快な写真や物が印刷されたものや、電子媒体で見せつけたり、流布させたりする。
- いじめ・いやがらせbullying。

95) 刑法および刑事訴訟法について制定するのは、連邦議会であるが、一般刑事裁判と行刑に権限があるのは州である（カナダ学会〔編〕・前掲『初めて出会うカナダ』102頁〔佐藤信行〕および「連邦刑法典」前掲『カナダ豆事典』152頁〔長内了〕）。

96) I. Cantin, op. cit., p. 31.

- 不快かつ脅迫的な電話や電子メールを繰り返し送り着ける。
- 不適切なinappropriate性的接触、接近advances、示唆または要求。

このような「職場のハラスメント」は「心理的ハラスメントpsychological harassment」「人格的ハラスメントpersonal harassment」といわれるものや、オンタリオ州人権憲章Human Rights Code, R.S.O. 1990, Chapter H. 9で禁止されている差別事由よりも、やはり広いものである⁹⁷⁾。ハラスメントがエスカレートしたとき、暴力に転化することになる。

なおケベック州の場合と同様に、使用者や管理職による通常の人事権限の行使（任命、人事考課job assessment and evaluation、服装規定の実施および懲戒権行使等）は、労働者にとって不快なものがあったとしても、適法であると解されている⁹⁸⁾。

イ 使用者による暴力およびハラスメントに対する対応：対策の策定と調査そして周知

ケベック州労基法81条の19はすでに紹介したように、「すべての労働者は、心理的ハラスメントのない労働環境の権利を有する」と宣言するとともに、「使用者は心理的ハラスメントを予防し、そのような行動を知るにいたったときは、それを止めさせるための、合理的方策moyens raisonnablesを講じなければならない」として、使用者に対し、ハラスメントの予防と「それを止めさせるための、合理的方策を講」じることを求めている。しかしながら同条は使用者がとるべき対応について、具体的に指示してはいない。これに対してオンタリオ州改正法3条は使用者に具体的なハラスメント防止策を策定することを義務付けている（職場のハラスメントについても、同様である）。

97) 同人権憲章では、人種、家系、出身地、皮膚の色、民族的出自、信条（宗教）、性別（妊娠およびジェンダー同一性）、性的傾向、年齢（18歳以上）、婚姻上の地位（同性婚を含む）、公的支援を受けていること、および犯罪歴（雇用関係のみ）を理由とする差別を禁止している。

98) 以上、Workplace Violence and Harassment: Understanding the Law, op. cit., pp. 3-4.

改正法32条の0.1

- (1) 「使用者は、つぎのことをしなければならない。
 - (a) 職場の暴力についての方針policyを準備すること
 - (b) 職場におけるハラスメントについての方針を準備し、そして
 - (c) 必要に応じ、但し少なくとも年に1回の方針の見直し」
- (2) 「上記方策は書面に作成され、職場の人目につく場所に掲示されなければならない。
- (3) (2)は通常雇用される被用者が5人未満であるときは、適用されない。

32条の0.2

- (1) 「使用者は職場の暴力についての方針を履行する行程表programを策定かつ継続しなければならない。
- (2) 前項の通則に制限されることなく、行程表はつぎのことをしなければならない。
 - (a) [前条] (3)のもと、労働者が身体的な侵害にさらされる評価において確認された危険を管理する方法と手続きを含む。
 - (b) 職場の暴力が生じ、又は生じる恐れがあるとき、緊急の援助を召喚する方法と手続きを含む。
 - (c) 労働者が職場の暴力について使用者又は上司に報告する方法と手続きを含む。
 - (d) いかに使用者が職場の暴力事件又はその訴えを調査及び対応するかを宣言し、並びに
 - (e) 規定された要素を含む。」

すなわち使用者は職場の暴力に関する方針を策定し、それを具体化する行程表を作成し、これを発展させていかななければならない。人的資源およびその管理において、「方針Policy」とは、特定の状況におかれた組織の方向を示す基本原則の全体を指し、「行程表Program」とは、目標に到達するために採用される方法や達成すべき行動の作成が求められている⁹⁹⁾。

99) Gérard Dion, Dictionnaire canadien des relations du travail, 2e éd., P. U.L., 1986, p.

そして使用者は、このような方針と行程表の内容を、労働安全衛生合同委員会 Joint Health and Safety Committee および安全委員労働者 safety representative、さらには必要とあれば、労働者に情報の提供をしなければならない。

職場の暴力方針には、つぎのような事項が含まれなければならない。

- 職場の暴力から労働者を保護する、使用者の関与
- 方針と行程表を支える関係者の役割と背景の概要
- 職場の最高責任者による日付と署名の記載

職場の暴力の危険性を調査し、方針を具体化する行程表には、つぎのような事項が含まれなければならない。

- 32条の03により、調査で確認した労働者が遭遇する可能性のある危険性を制御する方策と手続
- 職場の暴力が発生した場合に直ちに対応するための方策と手続
- 労働者が職場の暴力について、使用者や管理職に報告をするための方式と手続
- いかにより使用者が職場の暴力に対処するのかということ
- その他の規則のなかで言及すべきこと¹⁰⁰⁾

このように使用者の責任を具体的に明確化することは、職場における調和的な機能を実現するにあたり、固く必要なものであるのかもしれない。その点では、ケベックとオンタリオ両州の立法目的は、共通するといえるかもしれない。しかし後者の方が強制的な性格は強いといえよう。すなわちオンタリオ州の使用者においては、選択の余地がない¹⁰¹⁾。

使用者はいうまでもなく、このような方策や行程表を策定するにあたっては、「職場の性質から生じ得る暴力の危険性を調査しなければならない」(32. 0. 3(1))。それには、(a)類似した職場に共通する環境、(b)当該職場に特有の事情、

350.

100) 詳しくは、Workplace Violence and Harassment: Understanding the Law, op. cit., pp. 5-12. 参照。

101) I. Cantin, op. cit., pp. 34-35.

そして(c)それら以外の事情などが含まれよう(同条(2))。そして使用者は、職業安全・衛生委員会ないし代表に、その結果を通告しなければならない(同条(3))。また使用者は労働者にも、このことを伝えなければならない。

そして会社の反・職場暴力の方針と行程表を従業員に周知する(32, 0. 5)。

ウ 職場における家族内暴力の禁止

オンタリオ州改正法3条では、さらに32条の0.4において、職場内の“domestic violence”¹⁰²⁾に関する規定を設けている。すなわち同条の規定内容は、つぎのようなものである。

「使用者は職場で労働者が被害を受けるべき家族間暴力を知るにいたり、又は合理的に知るべきであったならば、使用者は労働者を保護するために状況に応じた、あらゆる合理的な予防措置を取らなければならない」。

このような規定を設けているのも、ケベック州法との大きな相違点である。同条が規定されるにいたった背景の一つとして、2006年、トロントの病院内で元恋人の麻酔医により、女性看護師が殺害されるという事件が発生したということがあったようだ¹⁰³⁾。ただし法は“domestic violence”の定義をしていない。

《domestic violence》という英語表記を前提とすれば、相手方は同一使用者に雇用されている必要はない。またその性別も、現在のみならず、過去のものであれ、法的な配偶者か事実上のパートナーであるかどうかに関係はなからう。さらに同条は配偶者間にかぎらず、それ以外の家族にまで対象を拡げて理解すべきであるのかもしれない。

「家族内暴力」は嫉妬、関係破綻是認の拒否、怨恨そして家族内の多様なトラブルにより、惹起されよう。使用者のなかには、従業員の家族状況をどこまで調査しなければならないのかわからないことから、このような規定が追加さ

102) わが国では、“domestic violence”について、通常「配偶者間暴力」と邦訳されるが、ここではそれよりも広いものを指しながらも、「家庭内暴力」「児童虐待」とは区別すべきものとして理解されているのではないと思われる。

103) Ibid, p. 40.

れることに反対する者もいたようだ。使用者はいかにすれば、その義務を履行したことになるのであろうか。少なくともいえることは、法によれば、使用者は管理職を通じて、その雇用する労働者の日常のなかで、亢進した神経過敏、攻撃性、無頓着な服装、身体的負傷の有無、作業能率の程度を通じて、その変化の有無について、とくに注意しなければならないということになる。使用者はその雇用する労働者がその私生活で人生の岐路（たとえば、別離、離婚、家族内に同人の行動を妨げるような病気に罹患した者の有無等々）にあるのかどうか注意深く観察しなければならない、そのような兆候に気付いたならば、労働者に話すよう促す。一方労働者の方も、使用者に自らの家族内の身体的安全性や危険について、説明することを躊躇すべきではなかろう¹⁰⁴⁾。

しかし、はたしてこれは労使関係のなかで予防・防御し、解決すべきことなのであろうか。あまりに行き過ぎた父権主義的対応であるように思われる。

エ 職場におけるハラスメントに対するプログラム

オンタリオ州改正法は、職場におけるハラスメントについても、職場の暴力と同様に、これを履行する方針を履行する行程表を作成する義務を使用者に課している。そこでは、労働者が使用者または上司に対し、ハラスメントを目にしたときの報告の手続の方法と、使用者がハラスメントに、いかに対応するかということを明らかにしなければならない（32条の0. 6）としている。このことは、職場の暴力の場合と基本的には同じであるが、必要に応じて「職場の暴力」とは区別した方針と行動表を作成しなければならない。ただし職場の暴力の場合とは異なり、使用者には職場のハラスメントの危険性について評価することは義務付けられていない¹⁰⁵⁾。

使用者はオンタリオ人権憲章に示されている反ハラスメントおよび反差別政策を基礎にした方針を策定すべきである。そこには、つぎのようなものが含ま

104) 以上、Ibid., pp. 41-42. より詳しくは、Workplace Violence and Harassment: Understanding the Law, op. cit., pp. 17-18. を参照。

105) I. Cantin, op. cit., p. 43.

れるべきだとされている。

- 職場のハラスメントに対し、いかに対応するのか態度の提示
- 職場のハラスメントについては、消費者、顧客、使用者、上司、労働者、第三者および配偶者（パートナー）などが加害者となると考えていること
- 方針と行動表を支援する職場の当事者の責任と役割の概要
- 職場の最高責任者による日付と署名の記載

場合によっては、「職場のハラスメント」に関する方針と行程表とは両者併せたものとなることもある。

オンタリオ州では、(1)職場内の労働安全衛生の確保という観点から接近していることおよび(2)精神的ないし心理的ハラスメントよりは、むしろ職場のなかで発生する「暴力」問題への対処ということに重点がおかれているという点で、アメリカ合衆国の場合と同様の観点から接近しているのかもしれない。

オ 労働者の危険回避のための労働拒否権

ケベック州労安法12条は、つぎのような規定がある。

「もしも自らの労働履行がその健康、安全若しくは身体的完全性を脅かす危険があるか、又は他の労働者を同様の危険にさらすおそれがあると信じる合理的な理由があれば、労働者は労働を履行することを拒否することができる」。

オンタリオ州の労働安全・衛生法のもとでは、もしも労働者が「職場の暴力」に遭遇する可能性があると感じるに足りる合理的な根拠があるとき、同人は労働に従事することを拒否できる（43条(3) (b. 1)¹⁰⁶⁾。しかし「職場のハラスメント」を理由に拒否することはできない。同行程表には、「職場のハラスメント」を報告すべき方法と手続、そして使用者がその調査と処理についての条項が含まれなければならない、それらは労働者にとって有用なものとなろうとされている。なお、通常の職務に危険が内在していたり、その拒否がむしろ他の者の生命、健康または安全を脅かす場合については拒否することができない。

106) Workplace Violence and Harassment: Understanding the Law, op. cit., pp. 18-19.

これに該当するのは、つぎのような者である（43条(2)）。

- 警察官
- 消防士
- 矯正施設に勤務する者並びに
- 病院、療養院、精神病院、リハビリテーション施設、グループ・ホーム
などの施設に勤務する労働者

(付記)

本稿は2014（平成26）年1月初旬に脱稿したものであり、それ以降発表されているであろう文献等の資料調査をしていないことをお断りする。

付録／邦訳 A. 職場の暴力に対する対策手段

_____ (会社名) の経営者managementは職場の暴力の防止を約束し、労働者の健康と安全に関する最終的な責任を負う。我々は、あらゆる原因による職場の暴力から当社の労働者を保護する責任があり、いかなる手段をも取るであろう。(職場workplaceは、職場暴力の定義を知ることが許され、職場いじめの要因を列挙することが望まれる。)

職場における暴力行為は、いかなる者にも認められない。この方針は、すべての職場に適用される。(労働者は〔方針が〕とくに来訪者、顧客、配達業者、ボランティアなど労働者以外の者に適用されるのであれば、誰に適用されるのか列挙されることを望むことができる。) 誰もがこの方針を支持し、職場の暴力を予防するために、ともに協力することを期待されている。

この方針を実行する職場の暴力〔防止〕プログラムがある。その職場の暴力〔防止〕プログラムには、労働者を職場の暴力から保護する方法や手続が含まれている。その方法とは、迅速な援助と労働者が事実を報告し悩み事を打ち明ける手続を意味する。(職場はここで、職場の暴力〔予防〕プログラムの要素を、特定し、かつ拡張することを望むことができる。)

_____ (会社名)は使用者として、このような方針と援助プログラムが履行され、かつ維持されること、並びにすべての労働者および管理職には、自ら職場の暴力から保護されるのに適切な情報と知識を提供されることを保証する。

管理職は、この方針と援助プログラムを遵守する。管理職は〔職場の暴力を予防する〕方針と手続が労働者により遵守され、労働者自らを保護するに必要な情報を提供されるのを保証する責任がある。

労働者はみな、このような方針とこれを維持する行程表を遵守しなければなら

ない。すべての労働者は、職場の暴力やその脅迫に関するどんな悩み事であれ、報告することを奨励されている。(労働者は出来事の報告方法に関する、より詳しい情報を得ることを望むことができる。また善意で行なった報告については、いかなる否定的結果もともなわないことを望むことができる。)

経営者は職場の暴力の事変incidentやその訴えには公正かつ適宜に、あらゆる関係者のプライバシーを可能なかぎり尊重して、調査・処理する。(職場は〔職場の暴力の〕事変とその訴えがどのように調査・処理されるのか、より詳細な情報を求めることができる。)

署名 社長・経営最高責任者： _____ 日付： _____

職場のハラスメント〔の予防〕方針は、職場にハラスメントの疑いがあるとき、いつでも相談されるべきである。

付録／邦訳 B. 職場の暴力〔予防〕プログラム

以下のものは、職場の暴力〔予防〕プログラム（労働安全衛生法32.02条）を展開するとき、使用者が考慮すべき方法と手続に関するいくつかの例である。

リスク評価において確定される職場の暴力の諸リスクを支配するための方法と手続は、以下のものを含む。

- ◆安全な労働の手順
- ◆個別的な予防装置
- ◆職場のデザインやレイアウト（見通しのよい窓の付いたドア、適量の照明、カウンターの場所と構造、障壁等）
- ◆緊急時のための安全地帯
- ◆労働者に暴力の可能性のある場所や人について知らせ、警告できる手続
- ◆職場の暴力〔を予防する〕方策とプログラムに対する労働者の指導方法と、攻撃的で暴力的な顧客に対する労働者の処理方法

早急な援助を呼び起こす方法と手続には、以下のことが含まれる。

- ◆固定された、または個別的な警報、位置表示、追跡システム、電話、携帯電話など援助に必要な器具類。
- ◆緊急時の電話番号および／またはEメール・アドレス。
- ◆緊急時の処理方法。

労働者が職場暴力の事変を使用者や管理職に通知する方法と手続には、以下の情報を含む。

- ◆労働者がいつ、いかに、そして誰に〔職場の暴力の〕事変やその脅迫を知らせるか。

- ◆報告の形式およびその他の手段。
- ◆使用者、管理職、労働者、企業内の労働安全衛生合同委員会Joint Health and Safety Committeesの役割と責任、〔職場の〕健康と安全の代表者と他の事実報告の手続。
- ◆当該〔職場の暴力〕事変について、外部（例、警察、職場の安全保障委員会 Workplace Safety Insurabce Board、労働省等）への報告が必要なとき。

職場の暴力事変やその訴えがなされたとき、使用者がなすべき調査と処理の方法と手続には、以下のことが含まれる。

- ◆調査者は、いつ、どのように対応するか。
- ◆調査において、そこに含まれるべきこと。
- ◆使用者、管理職、労働者、企業内の労働安全衛生合同委員会の役割と責任、健康と安全の代表およびその他の者の役割と責任。
- ◆調査に関連する補足（行動と期間の説明）。
- ◆記録保存要件。

使用者は職場の暴力の認知に関する訓練、従業員支援プログラム（EAP）、職場の暴力によるトラウマに対する処理などを含む、より広範囲な職場の暴力問題対策を取り扱うことを望むことができる。

付録／邦訳 C. 職場のハラスメントに関する方針の具体例

_____ (会社名) の経営者は、すべての労働者に尊厳と敬意を払われた職場環境を提供しなくてはならない。

職場のハラスメントは、いかなる人物も、どのような職場でも、許容されない。(労働者は、職場のハラスメントの要因を項目化することを期待しうる。) 職場の誰もが職場のハラスメントを防ぐことに尽力しなくてはならない。経営者、管理職および労働者は、このような方針を支持し、使用者による責任を担っている。(この方針が職場における他の者にも適応されるのならば、そのような者も列挙されなければならない。)

職場のハラスメントとは、職場において労働者に対する侮辱的な発言または行為、すなわち不快なunwelcomeこととして知られ、または合理的に知るべきことを意味している。(労働者は、許容できない振る舞いの具体例を項目化するのが望むことができる。)

ハラスメントは、オンタリオ州人権法典に示されている差別形態にも関係している。しかし、そうでなくともかまわない。(労働者は、オンタリオ州人権法典のもと、いかなる行動が差別的ハラスメントに該当するのかということに関する情報が含むことを期待しうる。)

この方針は、職場における合理的な経営活動を制限したり、拘束することを意図するものではない。(労働者は、通常であれば、職場のハラスメントとは考えられない職務行為の具体例を含めることを期待することができる。)

労働者は、職場における、いかなる出来事も報告することが推奨されている。(労働者は職場の事変をいかに報告するのかについて、更なる情報が与えられることを期待することができる。そして善意でなされた報告について、いかな

る否定的結果も生じないことを強調することを期待しうる。)

経営者は、職場のハラスメントに関する事柄、訴えまたは事変すべてについて、公正かつ適宜に、可能な限り、個人のプライバシーを尊重して調査・処理する（労働者は、ハラスメントに関する、いかなる事変が調査・処理されるのか、更なる情報を与えることを期待することができる。）

本方策のいかなるものも、最後に生じた事変から1年以内に、労働者がオンタリオ州人権法典に関わる事柄についてオンタリオ州人権裁判所に救済を申し立てた手続を中止させ、または妨害するものではない。労働者はまた、容認される、他のいかなる法的手段も行使する権利を保持している。

署名 社長・経営最高責任者： _____ 日付： _____

職場の暴力〔予防〕方針は、職場における暴力の蓋然性があるときはいつでも、参照されるべきである。

付録／邦訳 D. 職場のハラスメント〔予防対策〕プログラム

以下のものは、職場ハラスメント〔予防〕プログラム（労働安全衛生法32.026条）を展開するとき、使用者が考慮すべき方法と手続の例である。

労働者が使用者または管理職に職場ハラスメントについて報告する方法と手続は、以下の情報を含む。

- ◆労働者はいつ、いかに、そして誰に、〔当該〕事変を報告するのか。
- ◆報告の形式およびその他の手段。
- ◆事変を報告する過程における使用者、管理職、労働者および他の関係者の、役割と責任。

使用者が職場のハラスメントに関する出来事と訴えについて調査・処理する方法と手段には、以下の情報を含む。

- ◆調査はいつ、いかに行なわれるのか。
- ◆調査において、そこに含まれるべきこと。
- ◆使用者、管理職、労働者および他の関係者の、役割と責任。
- ◆調査に関する補足（行動と期間の説明）。
- ◆情報記録要件。

使用者はより広範囲で職場のハラスメント・プログラム、つまり職場のハラスメント認知訓練、従業員支援プログラム（EAP）を含むことも望める。