

論説

# 職場における「パワー・ハラスメント」に関する 比較法的考察

——カナダ法のハラスメント規制を素材に——

2017年4月入学

日原雪恵

## I. はじめに

## II. 前提1：日本及び諸外国の状況

- 1 日本の「ハラスメント」規制
  - (1) 公法的規律
  - (2) 私法的規律
  - (3) 日本法の「ハラスメント」への対応
- 2 「パワー・ハラスメント」規制の現状と課題
  - (1) 「パワー・ハラスメント」の定義
  - (2) 「パワー・ハラスメント」規制の現状
  - (3) 「パワー・ハラスメント」規制の課題
- 3 諸外国の法規制
  - (1) 諸外国の法規制の概観
  - (2) 各国法における定義及び効果
  - (3) ハラスメント規制法の類型化
- 4 本稿の視点——カナダ法への着目

## III. 前提2：カナダ法概観

- 1 カナダの国家体制と法制度
  - (1) 国家体制及び法圏
  - (2) 連邦と州の権限
  - (3) 司法制度
- 2 カナダの労働法の特徴
- 3 小括

## IV. 憲法及び連邦法とハラスメント

- 1 カナダ憲法及びカナダ人権法
  - (1) カナダ憲法
  - (2) カナダ人権法
- 2 連邦労働法
- 3 連邦労働衛生安全規則
- 4 ハラスメント防止法案
  - (1) 議会提出状況の概観
  - (2) 2004年法案 C-451
  - (3) 2018年成立の法案 C-65
- 5 小括

## V. 州法のハラスメント規制

- 1 ケベック州
  - (1) 概要
  - (2) ケベック州自由・人権憲章
  - (3) ケベック州労働衛生安全法
  - (4) ケベック州労働基準法
  - (5) 特徴：広範な保護、権利と特殊な救済
- 2 サスカチュワン州
  - (1) 概要
  - (2) サスカチュワン州人権法
  - (3) サスカチュワン州労働法
  - (4) 特徴：一般的義務及び公的援助
- 3 マニトバ州
  - (1) 概要
  - (2) マニトバ州人権法
  - (3) マニトバ州職場安全衛生法及び規則
  - (4) 特徴：事前予防のみの立法
- 4 オンタリオ州
  - (1) 概要
  - (2) オンタリオ州人権法
  - (3) オンタリオ州労働衛生安全法
  - (4) 特徴：暴力及び企業内措置の重視
- 5 小括

## VI. 検討——カナダ法のハラスメント規制

- 1 ハラスメント規制法の展開
- 2 カナダ法のハラスメント規制の特徴
  - (1) 「ハラスメント」の定義
  - (2) 立法形式ごとの規制内容と名宛人
  - (3) 連邦法及び州法の類型化
- 3 カナダ法のハラスメント規制の意義
  - (1) 利点及び問題点
  - (2) 「精神的ハラスメント」「ハラスメント」と「セクシュアル・ハラスメント」、差別禁止事由に基づくハラスメントの異同
  - (3) ハラスメント規制法の意義

## VII. おわりに——日本法への若干の示唆

## I. はじめに

「パワー・ハラスメント」<sup>1)</sup>は、法的に定義されていない概念であり、その規制法は現在<sup>2)</sup>のところ存在しない。しかし、「パワー・ハラスメント」及び「いじめ・嫌がらせ」<sup>3)</sup>は調査・統計上も多く見られており、今日の職場における重要な課題である。例えば、「いじめ・嫌がらせ」は、平成29年度に総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数のうち、民事上の個別労働紛争の相談件数で72,067件(23.6%)であり、助言・指導の申出で2,249件(22.5%)、あっせんの申請で1,529件(29.1%)と、いずれもトップとなっている<sup>4)</sup>。また、平成28年度の「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」では、相談窓口を設置している会社において、従業員から相談の多い上位2テーマを聞いたところ、「パワーハラスメント」が32.4%と最も多く、「メンタルヘルス」(28.1%)

や「セクシュアルハラスメント」(14.5%)を上回っている<sup>5)</sup>。

この問題の深刻さは次第に認識されるようになり、2012年には「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」及び「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」(以下、「円卓会議」及び「円卓会議WG」とする)が「パワー・ハラスメント」を取り上げ<sup>6)</sup>、2018年には「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」(以下、「検討会」とする)が報告書を出した<sup>7)</sup>。その後、2018年9月25日、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において職場のパワー・ハラスメント防止対策が議論されるに至り<sup>8)</sup>、同年12月14日の報告書案では、防止措置義務につき立法を行う方向性が示された<sup>9)</sup>。そして、2019年2月14日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」について諮問及び答申が行われ<sup>10)</sup>、同法案は、同年3月8日、第198回通常国会に提出され

1) 「パワー・ハラスメント」は、2001年に人事管理コンサルタントの岡田康子らにより提唱され、社会的に普及してきた概念である(内藤忍「パワー・ハラスメント」土田道夫=山川隆一編『労働法の争点』ジュリ増刊32頁、32頁(2014))。後述するように、その定義自体が重要な問題であるが、本稿は差し当たり厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」10-11頁(平成30年3月)が示した、①優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること、②業務の適正な範囲を超えて行われること、③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害することという要素のいずれも満たすものという定義を用いる。

2) 本稿は、2019年3月19日に投稿したものである。

3) 厚生労働省の各種資料では、「いじめ・嫌がらせ」と「パワー・ハラスメント」は並列的に用いられている(例えば、厚生労働省・前掲注1)、後掲注6)等を参照)。「ハラスメント」と「いじめ」の区別については様々な議論が存在するが、互換的に用いられる場合も多いため、本稿では立ち入らない。

4) 厚生労働省プレスリリース『平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況』を公表します～総合労働相談は10年連続100万件超、内容は『いじめ・嫌がらせ』が6年連続トップ～』3頁、6頁、9頁(平成30年6月27日)(<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyouku-Roudoujoukenseisakuka/0000213218.pdf>, 2018年10月23日最終閲覧)。相談件数の総数は110万4,758件であり、民事上の個別労働紛争相談件数は25万3,005件、助言・指導申出件数は9,185件、あっせん申請件数は5,021件となっている(同2頁)。

5) 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社「平成28年度 厚生労働省委託事業 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」41頁(平成29年3月)(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000165752.pdf>, 2018年10月24日最終閲覧)。また、「パワーハラスメントを受けたことがある」と回答した従業員は32.5%であり、平成24年度の25.3%を上回る(同89頁)。もっとも、「企業の取組が進みパワーハラスメントに対する関心が高まったことが増加の理由のひとつと考えられる」(同15頁)。

6) 厚生労働省「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」(平成24年3月)、厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」(平成24年1月)。

7) 厚生労働省・前掲注1)。

8) 労働政策審議会(雇用環境・均等分科会(旧雇用均等分科会))([https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingirousei\\_126989.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingirousei_126989.html), 2018年12月15日最終閲覧)。

9) 第13回労働政策審議会雇用環境・均等分科会「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について(報告書案)」6頁、8頁(<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000456686.pdf>, 2018年12月15日最終閲覧)。

10) 厚生労働省報道発表資料『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要

た<sup>11)</sup>。同法案では、「パワー・ハラスメント」に関する規制は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下、「労働施策総合推進法」とする）の一部改正によるとされている<sup>12)</sup>。

本稿は、以上のような「パワー・ハラスメント」の問題に関して、カナダ法の「精神的ハラスメント」「ハラスメント」規制を素材として、定義、法規制の特徴等に関する比較法的検討を行う。日本では直接の法規制が存在しない問題であり、近時活発に議論が行われている。これから立法を行い、法を解釈・適用するにあたって、諸外国の法規制における定義、規制手段、利点及び問題点等を参照し、比較法的検討を行うことには意義がある。

カナダ法を検討対象とする理由はⅡ 4で詳述するが、カナダのハラスメント規制法は、以下の三つの点で特徴がある。第一に、ケベック州労働基準法の「精神的ハラスメント」規制が、フランスの社会現代化法の影響を受け、ハラスメントのない職場環境の権利等を定める先駆的立法であること<sup>13)</sup>、第二に、ケベック州以外に、サスカチュワン州、オンタリオ州、マニトバ州等が「ハラスメント」「職場におけるハラスメント」について、労働衛生安全<sup>14)</sup>に関する法（労働法の労働

衛生安全の編、労働衛生安全法、職場安全衛生法等）において、事前予防を重視した規制を有すること、第三に、上記の各州に労働基準法ないし労働衛生安全法による「精神的ハラスメント」ないし「ハラスメント」（差別禁止事由に基づかない）の規制と人権法による差別禁止事由に基づくハラスメントの規制<sup>15)</sup>が存在することである。このように、カナダ法はハラスメント規制の検討を行う際に興味深い対象であるが、日本では先行研究はあまりなされておらず、なされているものではケベック州法が中心となっている<sup>16)</sup>。そこで、本稿は、ケベック州法に加え、連邦法の関連する規定及び2018年に成立した連邦法案C-65、サスカチュワン州、オンタリオ州、マニトバ州の労働衛生安全に関するハラスメント規制法を対象として、カナダ法のハラスメント規制の紹介及び検討を試みる。

本稿の目的は、第一次的にはカナダ法のハラスメント規制を理解することであり、第二次的に日本法への示唆について若干の検討を行うことをも目的とする。また、前提として、諸外国の規制法を立法形式ごとに分類して概観し、規制の対象（差別禁止事由に基づくハラスメントに限るか）及び規制の重点（事前予防、事後救済、権利）という観点から諸外国の法制を類型化する。

Ⅱ以降では、まず、日本の状況及び諸外国

網』の諮問及び答申について」（[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00002.html), 2019年3月14日最終閲覧）。

11) 厚生労働省「第198回国会（常会）提出法律案」（<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/198.html>, 2019年3月14日最終閲覧）。

12) 「法律案条文」（<https://www.mhlw.go.jp/content/000486034.pdf>, 2019年3月14日最終閲覧）。同法案では、「パワー・ハラスメント」という文言は用いられず、「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題」という文言等が用いられている。本稿投稿時点において同法案は国会提出直後であり、本稿は同法案の内容には基本的に立ち入らない。

13) 品田充儀『「職場のいじめ」の定義と被害者救済—北米における労働安全衛生法と救済立法からの示唆—』季刊労働法（以下、「季労」とする）233号90頁、91-92頁、99頁（2011）。

14) カナダではほとんどの州が「労働衛生安全法」（Occupational Health and Safety Act）という文言を用いている。本稿では基本的に、カナダ法の条文等には「労働衛生安全」を用い、その他の部分では日本やILOで用いられている「労働安全衛生」（Occupational Safety and Health）を用いることとする。

15) サスカチュワン州を除く（Ⅴ 2において後出）。

16) 邦語先行研究として、石井保雄「ケベック州（カナダ）における心理的ハラスメント法規制」角田邦重古稀『労働者人格権の研究 下巻』339頁（信山社、2011）、同「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」獨協法学96号1頁（2015）、品田・前掲注13）が挙げられる。石井はケベック州法に加え、オンタリオ州法を検討し、品田はアメリカと対比しながらケベック州を中心に、サスカチュワン州、ブリティッシュコロンビア州の状況に触れている。

の法規制を概観した上で比較対象国としてカナダを選択し(Ⅱ)、カナダ法の基本事項を確認する(Ⅲ)。次に、カナダの憲法、連邦法及び州法のハラスメントに関連する規定を紹介し(Ⅳ、Ⅴ)、その特徴、利点及び問題点を検討した上で、枠組みの整理を行う(Ⅵ)。最後に、日本法への示唆及び今後の課題について若干の展望を示す(Ⅶ)。

## Ⅱ. 前提1：日本及び諸外国の状況

本章では、比較法的検討の前提として、まず、日本における「ハラスメント」全体及び「パワー・ハラスメント」問題に関する現状と課題を確認する(Ⅱ 1, 2)。次に、諸外国の法規制を立法形式に応じて分類した上で、代表的な国の法規制を概観し、類型化を行う(Ⅱ 3)。その上で、検討対象としてカナダを選択する(Ⅱ 4)。

### 1 日本の「ハラスメント」規制

「パワー・ハラスメント」は和製英語であり、これに対応する諸外国の概念は様々である。諸外国の「ハラスメント」は「セクシュアル・ハラスメント」等も含めて包括的に考えられている例も多く、比較法的に「パワー・ハラスメント」を議論するにあたっては、まず、日本の「ハラスメント」規制の全体像を確認する必要がある。そこで、本節では、日本において労働法で議論される「ハラスメント」、すなわち、「パワー・ハラスメント」のほかに、「セクシュアル・ハラスメン

ト」、「マタニティ・ハラスメント」、「育児・介護ハラスメント」を含めて<sup>17)</sup>、日本法の「ハラスメント」規制を概観する<sup>18)</sup>。

#### (1) 公法的規律

##### a 防止措置義務<sup>19)</sup>

「ハラスメント」を直接規制する公法上の定めは、雇用機会均等法(以下、「均等法」とする)及び育児・介護休業法(以下、「育介法」とする)上の防止措置義務である。「セクシュアル・ハラスメント」につき均等法11条(1997年改正で配慮義務が課され、2006年改正で防止措置義務に強化された)、「マタニティ・ハラスメント」につき均等法11条の2(2016年改正、2017年1月1日施行)、「育児・介護ハラスメント」につき育介法25条(2016年改正、2017年1月1日施行)が定めている。

措置義務は、均等法11条、同法11条の2、育介法25条のいずれにおいても、「労働者の就業環境が害されることのないよう」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」を講ずる義務とされている。指針においては、(1)事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、(2)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、(3)職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、(4)その他の措置(プライバシー保護措置と周知、不利益取扱いを行ってはならない旨の定めと周知)が共通して掲げられ、「マタニティ・ハラスメント」と「育児・介護ハラスメント」では、(5)ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置も求められる<sup>20)</sup>。義務の名

17) 日常用語としては、他にも「エイジ・ハラスメント」「アカデミック・ハラスメント」「アルコール・ハラスメント」「就活終われハラスメント(オワハラ)」「モラル・ハラスメント」等が存在し、『「ハラスメント」概念の氾濫(和田肇「雇用におけるハラスメントの法的問題」労働法律旬報(以下、「労旬」とする)1858号31頁、31頁(2016))、「ハラスメントのインフレ化」(柳澤武「労働法上の権利行使に対する抑制と報復——不利益取扱いからハラスメント法理へ?」法律時報89巻1号78頁、83頁(2017))ともいうべき状況が生じている。

18) 本節につき、山川隆一「職場におけるハラスメント問題の展開と法的規律の動向」法律時報89巻1号60頁(2017)を参照した。

19) 措置義務につき、山川隆一「職場におけるハラスメントに関する措置義務の意義と機能」山田省三古稀『現代雇用社会における自由と平等』31頁(特に、44頁以下)(信山社、2019)、原・後掲注61「職場のパワーハラスメント防止対策の選択肢と意義」35-37頁を参照した。

20) 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成18年厚生労働省告示第615号、最終改正：平成28年8月2日厚生労働省告示第314号)3(1)～(4)、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平

宛人は事業主である。(1)及び(2)は制度の創設・整備を義務づけるものであり、(1)は予防措置の設定を求める機能、(2)は紛争解決システムの整備を求める機能を果たす<sup>21)</sup>。これに対し、(3)はハラスメントが発生してしまった場合に、事案に応じた具体的な対応を求めるものである<sup>22)</sup>。

措置義務の違反がある場合、公法上は、調停の対象となるほか(均等法16条・18条以下、育介法52条の3・52条の5以下)、企業名の公表(均等法30条、育介法56条の2)もなされうる。また、措置義務規定は、労働者の私法上の請求権を直接根拠づけるものではないが、措置義務を履行したことが、不法行為法上の職場環境配慮(調整)義務違反の判断に影響することはありうる<sup>23)</sup>。

#### b 精神障害に対する労災保険給付

事後救済として、「ハラスメント」が原因で精神障害を発症した場合、当該障害の業務起因性が認められる場合には、労災保険法上の保険給付がありうる。

#### c 行政上の対応

「セクシュアル・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」及び「育児・介護ハラスメント」と異なり、「パワー・ハラスメント」には現在のところ規制法が存在せず、厚生労働省がウェブサイトでの周知などにより対策を促している。また、事後救済として、個別紛争解決制度のもと、総合労働相談、都道府県労働局長の助言・指導、紛争調整委員会のあっせん等が利用できる。

### (2) 私法的規律

#### a 精神障害に至った場合(労働災害)

「ハラスメント」を受けた労働者がそれにより精神障害に至った場合、労働災害として救済されうる。その法的構成は、①加害者の

不法行為責任及びそれに基づく雇用主の民法715条1項による使用者責任、②職場の管理者についての職場でのハラスメントにより精神障害が発生しないように配慮する注意義務違反の不法行為責任及びそれに基づく雇用主の使用者責任、③雇用主自らの安全配慮義務違反による債務不履行責任の追及が考えられる<sup>24)</sup>。いずれの場合も、被侵害利益は労働者の心身の健康であり、ハラスメント行為と精神障害の間の因果関係、ハラスメントと行為及び精神障害の罹患の予見可能性が必要となる<sup>25)</sup>。

#### b 人格的利益が侵害された場合

労働者が精神障害を発症するに至らない場合でも、私法上の事後救済が認められる場合がある。まず、人事権の行使という形態でなされるものについては、無効を主張する地位確認請求等(法律行為)又は不法行為に基づく損害賠償請求(非法律行為)がなされうる<sup>26)</sup>。次に、人事権の行使をとみなさない「ハラスメント」については、人格的利益等を被侵害利益として、不法行為に基づく損害賠償請求が認められる場合がある。この場合の法的構成としては、①行為者の損害賠償責任(不法行為)、②使用者・管理者の損害賠償責任(使用者責任)が考えられる。

まず、①行為者の損害賠償責任が追及される場合、そこでの被侵害利益は、「ハラスメント」の類型によって異なる。セクシュアル・ハラスメントでは、強制わいせつのような態様であれば、被害者の性的自由が被侵害利益であり、社会的評価を低下させたり私生活に関わる情報を流布させるような態様であれば、名誉・プライバシー、「働きやすい職場環境のなかで働く利益」<sup>27)</sup>等が問題となる。「パワー・ハラスメント」では、労働者

成28年厚生労働省告示第312号)3(1)～(5)、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成21年厚生労働省告示第509号)第2の14(2)イ～ホ。

21) 山川・前掲注19)47頁。

22) 山川・前掲注19)48頁。

23) 詳細は、山川・前掲注19)50頁以下を参照。

24) 山川・前掲注18)63頁。

25) 山川・前掲注18)64頁。

26) 以下、Ⅱ1(2)bにつき、山川・前掲注18)61-63頁を参照した。

27) 福岡地判平成4年4月16日労判607号6頁(福岡セクシュアル・ハラスメント事件)。

の人格権ないし人格的利益を被侵害利益として把握する場合が多い。

次に、②使用者・管理者の損害賠償責任は、(a)加害行為者の不法行為責任が認められることを前提として、使用者責任（民法715条）の要件を満たすか、(b)管理者の職場環境配慮義務違反につき使用者責任の要件を満たす場合に認められる。(a)の使用者責任の成否では、加害行為者の行為の事業執行性が重要な問題となる。(b)管理者の職場環境配慮義務違反の構成は、事業執行性の認められにくいセクシュアル・ハラスメントで取られ、事業執行性が比較的容易に認められる「パワー・ハラスメント」では、その必要性はあまり強くない。

### (3) 日本法の「ハラスメント」への対応

#### a 類型間の共通点及び相違点

4つの類型の「ハラスメント」への対応の共通点としては、①職場環境ないし就業環境を害する行為を対象に含む点、②人格権・人格的利益侵害としての不法行為の成立が認められる場合がある点が挙げられる<sup>28)</sup>。

他方、4つの類型で異なる点として、問題の位置づけがある。すなわち、「セクシュアル・ハラスメント」は雇用平等、「マタニティ・ハラスメント」は母性保護の問題として均等法が規制し、「育児・介護ハラスメント」はワーク・ライフ・バランスの問題として育介法が規制しているのに対し、「パワー・ハラスメント」は、雇用平等やワーク・ライフ・バランスなどの特定の規制理念のもとで問題とされるものではなく、業務上の指導の行き過ぎとの関連で労働者の精神的・身体的苦痛や職場環境の悪化が問題とされるものである<sup>29)</sup>。また、「パワー・ハラスメント」は、他の3つのハラスメントと異なり、業務上の指導との区別が困難であること

がしばしば指摘される<sup>30)</sup>。

#### b 特徴

日本の「ハラスメント」の事前予防は防止措置義務が主であるが、「パワー・ハラスメント」については予防のための立法がなく、行政上の対応にとどまっている。他方、事後救済としては、4つの類型全てについて不法行為に基づく損害賠償及び精神障害に至った場合の労災保険給付がある。「ハラスメント」に特化した救済は存在しない。

このような日本の対応の特徴は、①事後救済が中心である点、②「セクシュアル・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」、「育児・介護ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」が、不法行為法においては共通性も見られるが、公法上は異なるものとして議論されており、「ハラスメント」全体としての規制はされていない点にある。

## 2 「パワー・ハラスメント」規制の現状と課題

日本では現在のところ「パワー・ハラスメント」の規制法が存在せず、「パワー・ハラスメント」は主として不法行為や安全配慮義務違反に帰着する問題として、判例・裁判例の検討を中心に議論されている<sup>31)</sup>。

本節では、「パワー・ハラスメント」の定義、現状及び課題について確認する。

### (1) 「パワー・ハラスメント」の定義

#### a 裁判例における定義

下級審裁判例では、「パワー・ハラスメント」ないし「パワハラ」を「組織・上司が職務権限を使って、職務とは関係ない事項あるいは職務上であっても適正な範囲を超えて、部下に対し、有形無形に継続的な圧力を加え、受ける側がそれを精神的負担と感じたと

28) 山川隆一「職場のハラスメント—その現状と法的規律」法律のひろば70巻9号4頁, 5頁, 11頁(2017)参照。

29) 山川・前掲注28)5頁参照。なお、同論文は、均等法11条の2の妊娠・出産に関するハラスメントと育介法25条の育児・介護に関するハラスメントをまとめて「マタニティ・ハラスメント」とするが、本稿では前者のみを「マタニティ・ハラスメント」とし、後者は「育児・介護ハラスメント」としている。

30) 厚生労働省・前掲注1)10頁, 高仲幸雄「パワー・ハラスメント」岩村正彦ほか編『実務に効く労働判例精選(第2版)』ジュリ増刊224頁, 232頁(2018)等。

31) 菅野和夫『労働法(第11版補正版)』243-245頁(弘文堂, 2017), 荒木尚志『労働法(第3版)』275-276頁(有斐閣, 2016)。

きに成立するもの<sup>32)</sup>、「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<sup>33)</sup>と定義した例がある。これらは、上司から部下に対する嫌がらせを基本形とする。

また、富士通関西システムズ事件<sup>34)</sup>では、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為などと定義されるが、以下では不法行為に該当するものという意味で用いる。」として、後記b「円卓会議」の定義を参照しつつ、不法行為該当性を問題にしている。

b 「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」報告書における定義

2018年の「検討会」報告書以前は、2012年の「円卓会議WG」報告書の定義が参照されてきた。同報告書は、「職場のパワーハラスメント」を「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」と定義する<sup>35)</sup>。ここでは、「優位性」について、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識などの様々な優位性を含むこと、「業務の適正な範囲」について「個人の受け取り方によっては、業務上

必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントには当たらない」ことが注記される。

そして、「パワー・ハラスメント」の典型的な類型として、網羅的なものではないしつつ、①暴行・傷害（身体的な攻撃）、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）、③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）、④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）、⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）、⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）の六類型を挙げる<sup>36)</sup>。

c 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書における定義

2018年の「検討会」報告書は、「円卓会議WG」報告書を参考にしつつ、「パワーハラスメント」を①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること、②業務の適正な範囲を超えて行われること、③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害することという3つの要素のいずれも満たすものと定義する<sup>37)</sup>。これは、労働政策審議会の報告書案でもほぼ維持されている<sup>38)</sup>。

d 特徴及び概念自体への批判

「検討会」でも詳細な議論がなされているように、「パワー・ハラスメント」はその定

32) 東京地判平成21年10月15日労判999号54頁（医療法人財団健和会事件）。

33) 東京地判平成24年3月9日労判1050号68頁（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件）。

34) 大阪地判平成24年3月30日LEX/DB25480801。

35) 厚生労働省・前掲注6)「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」5頁。

36) 厚生労働省・前掲注6)「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」6頁。

37) 厚生労働省・前掲注1)10-11頁。

38) 『「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書（平成30年3月）の概念を踏まえて、以下の3つの要素を満たすものとするのが適当である。i) 優越的な関係に基づく ii) 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により iii) 労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）」とされる（厚生労働省・前掲注9)8頁）。

なお、労働施策総合推進法改正法案には定義規定は存在せず、措置義務の条文において「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、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なければならない。」との規定がある（30条の2第1項）（「新旧対照条文」14頁（<https://www.mhlw.go.jp/content/000486036.pdf>, 2019年3月14日最終閲覧））。

義自体が困難な概念である<sup>39)</sup>。そもそも、「パワー・ハラスメント」は「パワー」に着目する概念であり、上司から部下への嫌がらせを基本形とする語感を有する。例えば、「職務権限など優越的な地位を背景にした部下への嫌がらせ行為」<sup>40)</sup>、「上司がその権限(パワー)を濫用して、部下の人格的な利益を侵害すること」<sup>41)</sup>等、上司から部下に対する嫌がらせを基本形とする定義も存在し、社会的にはこのようなイメージが強いと考えられる<sup>42)</sup>。

「円卓会議」や「検討会」の報告書では、上司から部下には限定されていないものの優位性が要求され、業務の適正な範囲であれば「パワー・ハラスメント」に該当しないとの留保が一貫して付されてきた。この2点が「パワー・ハラスメント」概念の主な特徴である。

「検討会」報告書では、「優位性」の内容として、「職務上の地位が上位の者による行為」、「同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの」、「同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの」が例示されている<sup>43)</sup>。行為主体として上司、同僚又は部下という職場内の者が想定され、顧客等の職場外の者を含まない点も「パワー・ハラスメント」概念の特徴である。

「業務の適正な範囲を超えて行われること」とは、「社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること」を意味する<sup>44)</sup>。業務上の必要性を考慮する点については、これにより「長時間労働や過重労働によって、過労死と一体となっているハラスメント(業務型ハラスメント)を規制できなくなっている」との指摘がある<sup>45)</sup>。ILOが2018年に出した報告書(後出「2018年報告書1」)でも、日本については、「パワー・ハラスメント(power harassment)」が諸外国の「精神的ハラスメント(psychological harassment)」を表す表現として言及され<sup>46)</sup>、過労死・過労自殺との関係に関する指摘が目立つ<sup>47)</sup>。過労死・過労自殺は日本における深刻な問題であり、精神疾患による自殺には「パワー・ハラスメント」が絡む事例も少なくない<sup>48)</sup>。こうした深刻な状況からは、業務上の必要性和「ハラスメント」該当性の関係は検討が必要と思われるが、他方で、業務に通常付随する行為との線引きが困難であることも確かであり、直ちに考慮を否定すべきとはいえないであろう。

また、「パワー・ハラスメント」概念に対しては、批判もある。例えば、大和田敢太は、「パワハラ」という用語は職場のいじめ問題の本質の理解を誤らせるだけでなく、問題の対象領域を不当に狭めてしまうとする。そして、「セクハラ」と「パワハラ」はベクトル

39) 例えば、職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会「第1回会議議事録」〔野川忍発言〕(平成29年5月19日)(<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000170246.html>)を参照。

40) 大和田敢太『職場のハラスメント』23頁の表(中央公論新社, 2018)。これは、マスコミ等で主張されている内容を示したものであり、大和田は「パワー・ハラスメント」概念に批判的である。

41) 大内伸哉『君は雇用社会を生き延びられるかー職場のうつ・過労・パワハラ問題に労働法が答える』253頁(明石書店, 2011)。

42) 定義(「職場における権力による嫌がらせ」)自体には上司から部下に対するものと明示はされていないが、上司の地位を利用した嫌がらせに言及する例として、谷原弘之「パワー・ハラスメント: 職場の暴力の問題」川上憲人=堤明純監修『職場におけるメンタルヘルスのスペシャリスト BOOK』271頁(培風館, 2007)がある。

43) 厚生労働省・前掲注1)11-12頁。

44) 厚生労働省・前掲注1)12頁。同頁では、「業務上明らかに必要性のない行為」、「業務の目的を大きく逸脱した行為」、「業務を遂行するための手段として不適當な行為」、「当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為」が例示される。

45) 大和田敢太「被害者が不在で、立法的規制を回避し、ハラスメントを当事者任せにし、ハラスメント野放しを容認する報告書」労旬1914号6頁, 9頁(2018)。

46) ILO, V(1) Ending violence and harassment against women and men in the world of work, 26 (2018).

47) *Id.* at 72, 90.

48) 西村健一郎=朝生万里子『労災補償とメンタルヘルス』126-131頁(信山社, 2014)参照。

が違ふ、「いいパワハラ」と「悪いパワハラ」があるという議論が展開されていることを、「ハラスメント」という普遍性のある法的な概念への理解不足であると述べる<sup>49)</sup>。

こうした状況を踏まえると、「パワー・ハラスメント」と称されてきた問題の法規制にあたっては、法的概念として「職場におけるハラスメント」や「ワークハラスメント」を用いることも考えられる<sup>50)</sup>。この点が、日本法の一つの検討課題である。

## (2) 「パワー・ハラスメント」規制の現状

「いじめ・嫌がらせ」や「パワー・ハラスメント」は、法的問題としては、加害者である上司や同僚の被害労働者に対する身体、名誉感情、人格権などを侵害する不法行為責任や、企業の被害労働者に対する労働契約上の安全配慮義務違反の責任の有無の問題となる<sup>51)</sup>。裁判所での事後救済が中心であり、他に精神障害等を発症した場合の労災補償<sup>52)</sup>や行政救済としてのあっせん手続等が存在する。事前予防は、厚生労働省の周知等

の行政上の措置のみである。

「パワー・ハラスメント」は、該当すれば直ちに不法行為を構成する法的概念とはされておらず、「パワー・ハラスメント」が不法行為を構成するかの判断は、「上司等の教育・指導・叱責の目的・必要性和、その態様の両面から考察し、①教育・指導等に業務上の正当な目的・必要性があるか否か、また、②必要性があるとしても、その態様・発言内容等に照らして相当性があるか否かを基準として違法性の有無を判断すべき<sup>53)</sup>」、「パワハラとされる言動の有無に加え、かかる言動が業務上の適正な範囲を超えたものであるかという違法性・相当性の検討を慎重に行う必要がある<sup>54)</sup>」等とされる。

この問題に関する裁判例は数多く存在し、①指導監督、業務命令の限界<sup>55)</sup>、②退職強要等<sup>56)</sup>、③パワハラにより精神疾患を発症したり、自殺した者に対する使用者の安全配慮義務<sup>57)</sup>、④労災認定<sup>58)</sup>、⑤その他<sup>59)</sup>に分類することができる<sup>60)</sup>。

49) 大和田敢太「ベルギーにおける『職場のいじめ』規制法」季労 238 号 13 頁, 31 頁 (2012), 同「ワークハラスメント (WH) の法的規制」西谷敏古稀『労働法と現代法の理論 上』433 頁, 435 頁 (日本評論社, 2013), 同『職場のいじめと法規制』14-15 頁 (日本評論社, 2014)。大和田は、「ワークハラスメント」を用いるべきとの立場を示している。これに対して、根本到「職場のパワーハラスメントと人格権」日本労働法学会編『講座労働法の再生第 4 巻 人格・平等・家族責任』49 頁, 55 頁 (日本評論社, 2017) は「日本の裁判例の中では『パワーハラスメント』という概念が広く浸透していることも忘れてはならない」として、「職場のパワーハラスメント」という概念を用いる。

50) 大和田・前掲注 49) の各論文等を参照。

51) 菅野・前掲注 31)243 頁参照。

52) 労災補償につき小畑史子「パワー・ハラスメントと労災補償」法律時報 89 卷 1 号 72 頁 (2017) 参照。

53) 土田道夫『労働契約法 (第 2 版)』131 頁 (有斐閣, 2016)。

54) 高仲・前掲注 30)232 頁。

55) 例えば、三井住友海上火災保険事件 (東京高判平成 17 年 4 月 20 日判例 914 号 82 頁) では、「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います」「あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか」等のメールを本人と同僚 10 数名に送った行為が、本人の名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くため、不法行為に該当するとされ、JR 東日本 (本荘保線区) 事件 (仙台高秋田支判平成 4 年 12 月 25 日判例 690 号 13 頁) では、就業規則の全文書き写しを命じたことが、見せしめを兼ねた懲罰的目的を推認せざるをえず、故なく肉体的、精神的苦痛を与えてその人格権を侵害するものであるから、使用者の裁量を逸脱し、違法とされた。また、ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件 (東京地判平成 24 年 3 月 9 日判例 1050 号 68 頁) は、「辞めろ! 辞表を出せ! ぶっ殺すぞ、お前!」等という留守電を残した上司の行為を違法とした。

56) バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件 (東京地判平成 7 年 12 月 4 日判例 685 号 17 頁) (退職に追い込むためになされた管理職の受付への配転が不法行為とされた) やホンダ開発事件 (東京高判平成 29 年 4 月 26 日判例 1170 号 53 頁) (総務係からランドリー班への配転命令の効力ならびに上司らの言動等の不法行為性を肯定) 等がある。

57) 誠昇会北本共済病院事件 (さいたま地判平成 16 年 9 月 24 日判例 883 号 38 頁) では、同僚からのいじめによる自殺について、使用者の安全配慮義務違反を肯定した。また、関東学院事件 (東京高判平成 28 年 5 月 19 日 LEX/DB25542758) は、「使用者は、労働者が労務を提供する過程において、職場内のハラスメント行為によって労働者の心身の健康が損なわれないように配慮すべき義務を負っている」とした。

### (3) 「パワー・ハラスメント」規制の課題

本節では、「検討会」報告書及び議事録を参照し、「パワー・ハラスメント」問題について議論すべき課題を抽出する<sup>61)</sup>。

#### a 「職場のパワー・ハラスメント防止対策についての検討会」報告書

「検討会」は、働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」こととされたことを受けて開催され、「実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について、検討を行う」ものとされた<sup>62)</sup>。「検討会」報告書は、「はじめに」、「現状」、「職場のパワーハラスメントの概念」、「職場のパワーハラスメント防止対策の強化」、「顧客や取引先からの著しい迷惑行為」、「まとめ」から成る。「職場のパワーハラスメントの概念」についてはⅡ2(1)で参照したため、ここでは「職場のパワーハラスメント防止対策の強化」の内容を簡潔に紹介する。

「検討会」においては、職場のパワーハラスメントの対応策として、①行為者の刑事責

任、民事責任（刑事罰、不法行為）、②事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定（民事効）、③事業主に対する措置義務、④事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示、⑤社会機運の醸成という5つの選択肢が示された<sup>63)</sup>。

各対応策の中では、①刑事責任、民事責任は「メリットに比してデメリットが大きいことから、本検討会においては、足下の対策としてすぐに実現すべきという意見は示されなかった<sup>64)</sup>」一方、④ガイドラインは「どのような対応を進めるにせよ、職場のパワーハラスメントの予防等のために、少なくとも企業の現場において具体的に取り組むにあたり参照すべき事項をガイドラインのような形でとりまとめることの重要性そのものに反対する指摘は示されなかった<sup>65)</sup>」。また、⑤社会気運の醸成は「この対応策案は独立して取り組むのではなく他の対応策と組み合わせるべきであるという意見が示された<sup>66)</sup>」。この3つの要否については、ある程度意見の統一が見られたようである。もっとも、①②⑤の議論には、多くの時間は割かれなかった<sup>67)</sup>。

58) 先駆的裁判例である静岡労基署長（日研化学）事件（東京地判平成19年10月15日労判950号5頁）は、上司による「存在が目障りだ」「給料泥棒」等の発言が精神障害を発症させたとして自殺の業務起因性を肯定した。

59) 例えば、関西電力事件（最判平成7年9月5日労判680号28頁）（会社が行った共産党員もしくはその同調者に対する職場の内外での監視、孤立化等の行為につき、人格的利益を侵害するものとして不法行為の成立が認められた）等がある。

60) この分類は、21世紀職業財団『わかりやすいパワーハラスメント裁判例集 増補版Ⅱ』2-6頁（21世紀職業財団、2014）を参照し、「損害算定における素因減額等」及び分類のみが挙げられ裁判例の掲載がない「セクハラとの関係」を省略した。

61) 「検討会」報告書に関する論文として、稲尾和泉『職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会』報告書の読み方 労務事情1363号26頁（2018）、大和田・前掲注45）、滝原啓久『職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会』報告書の意義と課題 季労263号65頁（2018）、新村響子「職場のいじめ・嫌がらせ・パワハラに対する立法チャンスを逃がすな—厚労省パワハラ防止対策検討会の報告を受けて」 労旬1914号14頁（2018）、原昌登「パワハラ対策の意義と課題—『職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会』報告書に関する覚書—」 成蹊法学88号255頁（2018）、同「職場のパワーハラスメント防止対策の選択肢と意義」 労務事情1363号34頁（2018）等がある。

62) 厚生労働省・前掲注1)30頁。

63) 厚生労働省・前掲注1)16頁。

64) 厚生労働省・前掲注1)17頁。同頁で指摘されたデメリットとしては、「パワーハラスメントは業務上の適正な指導との境界線が明確ではないため構成要件の明確化が難しく、構成要件を明確にしようとする制裁の対象となる行為の範囲が限定されてしまうこと」、「行為者の制裁だけでは職場風土の改善など根本的な解決にはつながらない可能性があること」、「暴行等の悪質な行為については、既存の刑法違反に該当する可能性が高く、あえてパワーハラスメントと定義して対応することへの疑問」があることがある。

65) 厚生労働省・前掲注1)19頁。

66) 厚生労働省・前掲注1)19頁。

67) ②損害賠償請求の根拠の規定については、③防止措置義務を中心に②も加えるべきとする意見があった（職

最も議論された③防止措置義務は、「支持する意見が多く示された」一方、「反対意見も示された」<sup>68)</sup>。議事録を参照すると、③防止措置義務を課すべきとする立場と④ガイドラインにとどめるべきとする立場の間で多くの議論が交わされている<sup>69)</sup>。報告書でも指摘されているように、ガイドラインのみでは行為者に対する制裁としての効力が弱く、行政等による強制力も弱いことから取組が進まない懸念がある<sup>70)</sup>。すべての職場でパワーハラへの対応が進められるためには、実効力を伴う措置義務の法定が必要であろう<sup>71)</sup>。事業主の職場環境改善に対する措置とは、明確に違法性のある行為の予防のみならず、より広い問題の解決に向けられるべきともいえると考えれば、③の措置義務について報告書が挙げるデメリット<sup>72)</sup>はそれほど大きなものではない<sup>73)</sup>。対策を進めるという観点からは、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントと同様に防止措置義務を課することは現実的な第一歩といえるであろう<sup>74)</sup>。

#### b 「検討会」報告書から抽出される課題

「検討会」における議論からは、今後、「パワー・ハラスメント」の法規制を考える上で

検討すべき事項として大きく3つの事項が抽出できる。

第一に、「パワー・ハラスメント」をどのように定義するかという問題である。「検討会」でも議論されているように<sup>75)</sup>、定義を行う際には、定義の目的、防止対策の内容（「パワー・ハラスメント」の要件を満たす場合の効果）との関係で決める必要があり、規制法の立法形式に関する議論と合わせた検討が必要である。労働政策審議会の報告書案では「検討会」の定義が採用されているが<sup>76)</sup>、この点の議論が終わるものではないだろう。

第二に、規制法の立法形式はどうすべきかという点である。「検討会」での議論からは、「パワー・ハラスメント」への対応策として、③防止措置義務が最も有力であり、2019年3月時点で現に立法が目指されている。そこで、これを採用する場合、その根拠法はいかなる法律にすべきかという問題がある。「セクシュアル・ハラスメント」及び「マタニティ・ハラスメント」は均等法、「育児・介護ハラスメント」は育児法に規定が置かれているが、保護法益や位置づけの異なりから、「パワー・ハラスメント」につきこれらを用

場のパワーハラスメント防止対策についての検討会「第7回会議議事録」〔野川忍発言〕（平成30年1月26日）（<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195771.html>）。

68) 厚生労働省・前掲注1)18頁。

69) 例えば、職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会・前掲注67)〔野川忍発言・原昌登発言、杉崎友則発言・久保村俊哉発言・布山祐子発言〕。使用者・経営者の立場からの発言で④の立場を現実的とする意見が多く見られた。この議論については、原・前掲注61)「パワーハラ対策の意義と課題」269-271頁も参照。

70) 厚生労働省・前掲注1)19頁。

71) 原・前掲注61)「パワーハラ対策の意義と課題」271-272頁、「職場のパワーハラスメント防止対策の選択肢と意義」37-39頁参照。

72) ①や②に比べて行為者に対する防止のための効果が弱いことがデメリットとして挙げられ、反対意見としては、業種や職種により「平均的な労働者」の感じ方は異なり、どのような場合がパワーハラスメントに該当するのかの具体例の集積が不十分であり、必ずしもパワーハラスメントに関する共通認識が形成されているとは言えない状況であること、中小企業における取組が難しいことへの懸念が示されている（厚生労働省・前掲注1)18頁）。

73) 新村・前掲注61)19頁。

74) 関連して、山川・前掲注19)54頁は、措置義務規定について、ハラスメントは発生してしまった後では被害が十分に回復されないこともあり、事前の予防の方が職場環境の整備や就労の継続という点においても有効であること、法違反の有無を容易に判定でき、体制が整備されていないという事態に着目して是正指導が可能となること等を指摘して、その法政策の実現手段としての意義を説いており、重要な指摘と思われる。

75) 厚生労働省・前掲注1)10頁、職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会「第2回会議議事録」〔野川忍発言〕（平成29年7月3日）（<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000191339.html>）、同「第4回会議議事録」〔野川忍発言、原昌登発言〕（平成29年9月20日）（<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000191615.html>）、同「第5回会議議事録」〔野川忍発言、原昌登発言〕（平成29年10月19日）（<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000191213.html>）等を参照。

76) 労働政策審議会・前掲注9)8頁。

いることは難しい。「検討会」では、労働契約法、労働安全衛生法、労働基準法、政策的な法を制定する等の意見があったが<sup>77)</sup>、いずれが妥当かは議論されておらず<sup>78)</sup>、今後の課題であろう<sup>79)</sup>。また、「検討会」では支持されなかったが<sup>80)</sup>、①行為者の刑事責任、民事責任、②事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定の妥当性は、対策が進む中で再度検討されることも考えられ、防止措置義務以外の法規制の可能性も検討すべき課題である<sup>81)</sup>。

第三に、「パワー・ハラスメント」に限った規制法を置くべきか、総合的な規制法を創設すべきかについても、検討が必要である。「検討会」報告書においても、「セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントも含めた総合的なハラスメント防止法を創設することも将来的には検討に値するのではないかとの意見」が示されて

いる<sup>82)</sup>。

### 3 諸外国の法規制

「パワー・ハラスメント」は和製英語であり、諸外国では、これに対応する問題は、「精神的ハラスメント (psychological harassment)」、「モラル・ハラスメント (moral harassment)」、「職場のいじめ (workplace bullying, mobbing)」等として議論されている。その分類、定義、保護法益の位置づけ等は様々であり、諸外国の法規制を参照することで、「パワー・ハラスメント」概念自体の妥当性も含めた検討が可能となろう。

この問題につき、ILOは「職場における暴力とハラスメント」<sup>83)</sup>という枠組みで議論を行い、2019年の総会で「職場における暴力とハラスメント」に関する初の国際基準となる条約を採択することを目指している。

77) 職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会「第8回会議議事録」〔野川忍発言、原昌登発言〕(平成30年2月21日) (<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000200096.html>)。両教授とも、労契法及び労安衛法を選択肢に挙げた上で、そこに収まらない場合に、野川は新たな立法を行う可能性、原は労基法に含める可能性に言及している(原・前掲注61)「パワハラ対策の意義と課題」269頁注39も参照)。

78) 労働政策審議会の報告書案では防止措置義務の根拠法には言及がない(労働政策審議会・前掲注9)8頁)。

79) 2019年3月8日に通常国会に提出された法案では、労働施策総合推進法(昭和41年7月21日法律第132号、2018年に雇用対策法から改称)に規定を置くこととされている。労働施策総合推進法は、後出II 3で分類する立法形式①から⑥いずれにも該当しない。法案の提出理由は、「女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画の策定等が義務付けられる事業主の範囲を拡大するほか、いわゆるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の防止に関する国、事業主及び労働者の努力義務を定めるとともに、事業主に対してパワーハラスメント防止のための相談体制の整備その他の雇用管理上の措置を義務付ける等の措置を講ずる必要がある。」とされており(「法律案案文・理由」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000486035.pdf>, 2019年3月14日最終閲覧))、「多様な労働者が活躍できる就業環境」の整備を目指す過程に「パワー・ハラスメント」対策を位置付けているようである。

80) 厚生労働省・前掲注1)17頁。なお、①につき、困難な問題が多く、長期的な検討の視点としては意味があるが、すぐに実現すべき選択肢とはいえないとし、②につき、行政等が広く周知することで代替することも可能であり、立法や法改正といったコストのかかる手段で実現する必要があるとは必ずしもいえないとするものとして、原・前掲注61)「パワハラ対策の意義と課題」268-269頁、「職場のパワーハラスメント防止対策の選択肢と意義」37頁。

81) 防止措置義務以外の立法の検討はより長期的な課題であろう。関連して、大和田・前掲注49)『職場のいじめと法規制』は、「禁止原則を明確にした上で、予防制度と防止制度を確立することによって、制度的なアプローチが明確になり、客観的な安定的な基準を設定することができよう」(54頁)、「禁止原則を曖昧にしたままの、防止・予防策は、最初から前提条件を欠いたものとならざるをえない」(14頁)等として、禁止原則の重要性を説く。

82) 厚生労働省・前掲注1)16頁。

83) ILOは、「職場における暴力とハラスメント」を「一回限りの出来事が繰り返されるものかを問わず、心身に対する危害あるいは性的・経済的に危害を与えることを目的とするか、そのような危害に帰する、あるいは帰する可能性が高い、一連の許容できない行動様式及び行為またはその脅威と理解されるもの(性差に基づく暴力とハラスメントを含む)」と理解されるべきとし、インターンやボランティア、求職者等までも含み、契約上の地位にかかわらず、あらゆる部門の働く人々を幅広く対象とし、職場だけでなく、通勤途上や出張・イベント中などに発生するものも含むべきとする(ILO駐日事務所記者発表([https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS\\_632278/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_632278/lang-ja/index.htm), 2018年10月23日最終閲覧))。

2018年5月28日から6月8日までジュネーブで開催された第107回年次総会においては、2本の報告書を提示し<sup>84)</sup>、「職場における暴力とハラスメント」に関する新基準の採択に向けて討議を行った。

「労働の世界における男女に対する暴力とハラスメントに終止符を打つ (V(1) Ending violence and harassment against women and men in the world of work)」と題する報告書(以下、「2018年報告書1」とする)によれば、「職場における暴力とハラスメント」には未だ国際的な定義はないが、精神的及び身体的暴力とハラスメントに関する用語の大多数は、以下の2つの構成要素を共有している<sup>85)</sup>。すなわち、調査対象の80か国の中で、様々な形態の暴力とハラスメントの定義は、大抵、①身体的及び精神的行為をともに含んでおり<sup>86)</sup>、②行為そのもの(殴る、侮辱する、唾をはく(spitting)、大声をあげる等)ではなく、行為の結果又は影響(害、尊厳の喪失等)に焦点をあてている<sup>87)</sup>。

この2つの構成要素は、日本の「パワー・ハラスメント」の「優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること、業務の適正な範囲を超えて行われること、身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環

境を害することという3つの要素のいずれも満たすもの」という定義にも含まれているように思われる。すなわち、日本の「パワー・ハラスメント」でも、①身体的行為のみならず精神的行為を含みうる定義がなされており、②身体的若しくは精神的苦痛を与え又は就業環境を悪化させるという結果に着目している。日本の「パワー・ハラスメント」もILOが検討対象としている世界各国の「ハラスメント」及び「暴力」の中で比較検討できよう<sup>88)</sup>。

### (1) 諸外国の法規制の概観

以下、比較対象国の選定を念頭に置き、法規制を立法形式ごとに分類した上で、ハラスメントに関する立法が多いヨーロッパ諸国を中心に<sup>89)</sup>各国の法規制を概観する。

ILOの2018年報告書1の第4章「職場における暴力とハラスメントからの保護のための国内法規制」によれば<sup>90)</sup>、「職場における身体的及び精神的暴力とハラスメント」を規制している国は60か国であり、その立法形式は、労働法(40か国)、差別禁止法<sup>91)</sup>(25か国)、労働安全衛生法(15か国)、刑事法(10か国)、その他の法(10か国)に分類されている<sup>92)</sup>。

また、欧州労働安全衛生機構(European

84) ILO, *supra* note 46, V (2) Ending violence and harassment in the world of work (2018).

85) ILO, *supra* note 46, at 6.

86) 40か国で身体的・精神的行為の双方、4か国で身体的行為のみが含まれており、16か国では定義されていないか曖昧にのみ定義されて用いられており身体的・精神的行為のいずれが言及されているかが不明確であった(*Id.*).

87) 36か国で行為の性質そのものは描写されず、行為の効果により定義され、5か国で効果を具体的に挙げず行為の性質によって定義され、6か国で行為の性質と効果から定義され、13か国で定義されていないか行為の性質と効果に関連して曖昧に定義されていた(*Id.*).

88) もっとも、「パワー・ハラスメント」は優位性の要求及び業務上の必要性の考慮がやや特殊であることはII 2(1)dで述べた通りである。

89) 2018年報告書1第4章によれば、精神的暴力及びハラスメントからの保護はヨーロッパ及び中央アジアで最も規制されており(21か国, 84%) (ILO, *supra* note 46, at 54)、第5章によれば、「精神的暴力及びハラスメント」を防止するための措置をとり、明白に保護する義務を使用者に課す規定の導入を選択する法域は22か国あるところ、うち14か国がヨーロッパ及び中央アジアでありヨーロッパが中心である(*Id.* at 65-66, Figure 5.3)。

90) 同報告書では、第5章が「職場における暴力とハラスメントの予防のための国内法規制」である。「権利」「保護」と「予防」を分けて取り上げる理由は、予防措置はしばしば労働安全衛生のアプローチ(an OSH approach)を用いた異なる立法で規制されているのに対し、権利及び禁止はよりしばしば労働法、刑法、差別禁止法に見られるためである(*Id.* at 45)。防止のための義務を課すものが「予防」、禁止を定めるものが「保護」とされているようであるが、本稿では、事後救済と対比したより広い意味で「予防」又は「事前予防」を用いることがある。

91) *Id.* at 47 of the anti-discrimination law, at 48 of the discrimination law, at 52 of the non-discrimination lawをいずれも「差別禁止法」と訳出した。

92) *Id.* at 52. なお、合計は60か国とならないが、重複があると思われる(*Id.* at 52 note13も参照)。

Agency for Safety and Health at Work, 以下、「EASH」と略す場合がある）の2010年の報告書では、職場の暴力とハラスメントに対する立法的規制の規制方法として、特別立法（労働法に編入）（フランス）、労働安全衛生法（フィンランド）、労働環境法（ノルウェー・スウェーデン）、単独特別立法（ベルギー）、一般法（ドイツ）、労働法（ポーランド）、職場安全衛生（リスク）（キプロス）、刑事法（アイルランド）、性平等法（スロヴァキア）が例示されている<sup>93)</sup>。

他に考えられる分類として、大和田は、EUにおける経験を踏まえた「ワークハラスメント」の立法形式の選択肢を、(a) 特別立法、(b) ハラスメント規制一般法制、(c) 労働安全（環境）法制、(d) 労働契約法制、(e) 労働者保護（労働条件）法制、(f) 平等（差別禁止）法制、(g) 刑事法に整理する<sup>94)</sup>。

ILOの分類では「労働法」の中に含まれるものが広範と考えられることから、以下、EUの分類を踏まえた大和田の分類を参照し、(h)として日本を含む特別の規制法を有しない国に言及して<sup>95)</sup>、「パワー・ハラスメント」に関する諸外国の法規制を概観する<sup>96)</sup>。

#### a 特別立法

特別立法の例には、ベルギーの「職場における暴力、モラル・ハラスメントおよびセクシュアル・ハラスメントからの保護に関する

法律」(2002)、フランスの社会現代化法<sup>97)</sup>(2002)がある。

ベルギーの「職場における暴力、モラル・ハラスメントおよびセクシュアル・ハラスメントからの保護に関する法律」は、ハラスメントに関する先駆的な立法であり、2007年に改正が行われた。2002年法は、「労働における福祉に関する1996年8月4日法」の改正という形式によって、労働福祉法に編入され、その一部となり、労働における暴力およびハラスメントからの労働者の保護を「労働における福祉」という概念の中に包摂した<sup>98)</sup>。2002年法の立法趣旨は、予防的効果と保護的効果を重視したところに意義があるとされ、同時に、この課題を個別的課題から集団的課題（企業の集団的環境）へと発展的に位置づけようとしたものである<sup>99)</sup>。

2002年法では、使用者の義務として、①防止のために適切な職場配置、②ハラスメント相談員やハラスメント専門員など被害者のための制度、③迅速かつ公平な調査、④被害者の援助、⑤被害者の職務の引き継ぎと再配置、⑥防止のための管理職の義務、⑦情報公開と労働者の啓発の各措置を講ずることが定められ、被害労働者にはハラスメント相談員、ハラスメント専門員または監督責任を負う公務員への届出や訴権（損害賠償請求および加害行為中止命令請求）が保障された<sup>100)</sup>。

2007年法は、使用者および労働者が「暴力、

93) European Agency for Safety and Health at Work, Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Risk Observatory Report, 28-33 (2010). 大和田・前掲注49)「ベルギーにおける『職場のいじめ』規制法」14-15頁も参照。

94) 大和田・前掲注49)『職場のいじめと法規制』44-45頁、同・前掲注49)「ワークハラスメント(WH)の法的規制」445頁(ナンバリングは筆者による)。この分類は、相互排他的なものではない。例えば、フランスでは、特別立法により労働法典及び刑法典に「モラル・ハラスメント」に関する規定が編入されており、(a)(g)のいずれにも該当する。また、イギリスのように複数の法を有する国も多い。

95) 日本でも行為態様によっては刑法上の暴行罪(208条)の規律が及ぶため(g)に近接し、メンタルヘルス不調等が生じた場合には労働契約法5条の安全配慮義務が問題となることがあり(d)にも近接する。しかし、「パワー・ハラスメント」自体が法的に定義されておらず、「パワー・ハラスメント」概念に法的効果が結びついていないわけではない点で、「特別の規制法を有しない」と分類してよいだろう。

96) 概観のため基本的に邦語先行研究に依拠するが、EASH, *supra* note 93も参照した。

97) フランスの“Loi du 17 janvier 2002 de modernization sociale”の訳語は、「社会的近代化法」(例えば、大和田・前掲注49)『職場のいじめと法規制』)とするものと「社会現代化法」(例えば、石井保雄「フランスにおける精神的ハラスメントの法理」季労208号113頁(2005))とするものがある。本稿は基本的に後者を用い、引用の際は各自に従う。

98) 大和田・前掲注49)「ベルギーにおける『職場のいじめ』規制法」15頁。

99) 大和田・前掲注49)「ベルギーにおける『職場のいじめ』規制法」16頁。

100) 大和田・前掲注49)『職場のいじめと法規制』100-101頁。

モラル・ハラスメントおよびセクシュアル・ハラスメントのあらゆる行為を行わない義務を負う」という原則を明確にしたうえで、企業内における「労働における暴力およびハラスメント防止政策」を重視する<sup>101)</sup>。2007年法は、労働における防止と保護の委員会(CPPT)、苦情調書、第三者の行為の登録簿等の特別な制度を設けた点にも特徴がある<sup>102)</sup>。

フランスでは、2002年の社会現代化法により、「モラル・ハラスメント」(*harcèlement moral*)<sup>103)</sup>に関する規定が労働法典及び刑法典に編入された。「モラル・ハラスメント」は禁止され、違反行為の被害者は調停手続を利用することができるほか、加害者には刑事罰も科されうる<sup>104)</sup>。また、使用者の予防義務として、モラル・ハラスメント行為を防止する義務と労働者の「肉体的および精神的健康」を保護する義務が明記され、衛生安全・労働条件委員会が労働者の「肉体的および精神的健康」を保護する役割や従業員代表の権限(警告権)も明示されている<sup>105)</sup>。

#### b ハラスメント規制一般法制

イギリスの「ハラスメントからの保護法」(1997)が一例である。同法は民刑事両法の性格をもち、「ハラスメント」を禁止する(1条)<sup>106)</sup>。そして、3条1項は、1条違反の「ハラスメント」行為は不法行為となり民事救済の対象になることを定め、2項では賠償金請求について、3項から5項は差止命令について規定し、差止命令に反した場合、同条6項と9項により、刑事罰の対象となる。

イギリスは差別禁止法である平等法(2010)

でもハラスメントを規制しており、両者の違いは以下の点にある。すなわち、ハラスメントからの保護法はより広い射程を有し(保護特性(*protected characteristics*)に関連するハラスメントでなくてもよい)、被告適格の制限なく郡裁判所か高等法院に提訴でき、高額賠償が期待できるのに対し、平等法は差別禁止事由(保護特性)に係るハラスメントについて、使用者を相手方として雇用審判所を利用でき、低廉迅速な解決が期待できる<sup>107)</sup>。

#### c 労働安全(労働環境)法制

労働安全衛生法の例としてはフィンランド、ニュージーランド、カナダのオンタリオ州等があり、ノルウェーでは労働環境法が規制している。また、スウェーデンの雇用環境規則(1993)は、職場いじめに対する世界初の法制度である<sup>108)</sup>。

ここではEASHの報告書で例示されているフィンランドの法規制を概観する<sup>109)</sup>。フィンランドでは2002年に労働安全衛生法が全面改正され、「労働における暴力のリスク、ハラスメント」に関する定めが挿入された。同法では「ハラスメントその他、従業員に対する不適切な対応が、労働の際に生じ、従業員の健康に障害や危険を生じさせる場合には、使用者は、事情を認識した後は、有効な手段によって、この事態を解決するための措置を講じなければならない」とされ、従業員にも「他の従業員の安全や健康に障害や危険を及ぼすような、ハラスメントその他、従業員への不適切な対応」を避ける一般的義務が課されている。

101) 大和田・前掲注49)『職場のいじめと法規制』116頁。

102) 大和田・前掲注49)『職場のいじめと法規制』120-126頁参照。

103) “*harcèlement moral*”は「モラル・ハラスメント」と訳される場合(例えば、大和田・前掲注49)『職場のいじめと法規制』)と「精神的ハラスメント」と訳される場合(例えば、石井・前掲注97)がある。本稿では英語の *psychological harassment* 及び仏語の *harcèlement psychologique* を「精神的ハラスメント」と訳し、*harcèlement moral* を「モラル・ハラスメント」と訳す。

104) 大和田・前掲注49)『職場のいじめと法規制』142-143頁。

105) 大和田・前掲注49)『職場のいじめと法規制』143頁。

106) 滝原啓允「イギリスにおけるハラスメントからの保護法とその周辺動向——職場における *dignity* の保護——」日本労働法学会誌122号121頁, 124頁(2013)。以下、この段落について同じ。

107) 滝原・前掲注106)126-127頁参照。

108) 西和江「予防に重点を置く、スウェーデンの職場いじめに対する法制度——雇用環境規則 AFS1993:17 を中心として——」季労238号32頁, 32頁(2012)。

#### d 労働契約法制

労働契約法にハラスメント規制を置く国は管見の及ぶ限りでは見当たらないが、労働者の身体又は精神に悪影響を及ぼすハラスメントであれば、安全配慮義務との関係が問題になりうる<sup>110)</sup>。

#### e 労働者保護（労働条件）法制

カナダのケベック州は労働基準法で規制しており、この分類にあたる<sup>111)</sup>。ケベック州労働基準法は、「精神的ハラスメント」の定義規定を有し、労働者がハラスメントのない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、救済手続についても規定を有している<sup>112)</sup>。

#### f 平等（差別禁止）法制

ヨーロッパではEU指令<sup>113)</sup>を踏まえ差別禁止法制が用いられることが多く、セクシュアル・ハラスメント及びハラスメントについて規定が置かれる場合が多い。ドイツでは一般平等取扱法（AGG）3条3項、3条4項、

12条4項がそれぞれハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、第三者からの暴力について規定し<sup>114)</sup>、デンマークでは、雇用および育児休業へのアクセスに関連する男性と女性の平等な待遇についての法律（2005）が、ハラスメント（セクシュアル・ハラスメント及びジェンダーハラスメント）に関する規定を有する<sup>115)</sup>。また、カナダでは連邦及び州の人権法が差別禁止事由に基づくハラスメントを規制している<sup>116)</sup>。

ここでは、代表例としてオランダ及びスウェーデンの法制を概観する<sup>117)</sup>。

オランダでは、平等待遇法（1994）、雇用平等（年齢差別禁止）法（2004）、（雇用関係における）疾病・慢性疾患差別禁止法（2003）に規定があり、「ハラスメント」を差別の定義に含めた上で禁止している<sup>118)</sup>。平等待遇法によるハラスメント規制は、採用募集・配置、労働関係の締結と終了、労働契約期間、労働条件、職業教育・訓練および昇進におけ

109) 大和田敢太「労働関係における『精神的ハラスメント』の法理：その比較法的検討」彦根論叢 360号 69頁、74-75頁（2006）、EASH *supra* note 93, at 30を参照した。

110) 労働契約法ではないが、2018年報告書1では、契約法も職場における暴力とハラスメントの訴えを許容しようとされ、イタリアではいじめの発生は従業員の身体及び心の（moral）完全性（integrity）を保護するための措置をとる民法2087条の使用者の契約上の義務違反となることが指摘される（ILO, *supra* note 46, at 56）。なお、日本の立法において、職場環境配慮義務を労働契約法に定めることを提案するものとして、滝原・前掲注61)76頁がある。

111) 他に、韓国が労働基準法に暴力に関する規定を有しており（ILO, *supra* note 46, at 53）、2019年1月の改正では職場のハラスメントに関する第6章の2が新設された（2019年7月16日施行予定）。

112) 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」3頁参照。

113) 例えば、人種または民族的出身に関わりなく個人間の均等待遇原則を実施する2000年6月29日の理事会指令（2000/43/EC）2条3項（「ハラスメント（嫌がらせ）は、人種または民族的出身に関する望まれない行為が、個人の尊厳を傷つけ、かつ脅迫的、敵対的、墮落的、屈辱的または攻撃的な環境をつくりだす目的または効果を意図して行われる場合には、1項の意味における差別とみなされる。」）や、雇用および職業における均等待遇に関する一般的枠組みを確立する2000年11月27日の理事会指令（2000/78/EC）2条3項（「ハラスメント（嫌がらせ）は、第1条に掲げる理由による望まれない行為が、個人の尊厳を傷つけ、かつ脅迫的、敵対的、墮落的、屈辱的または攻撃的な環境をつくりだす目的または効果を意図して行われる場合には、1項の意味における差別の一形態とみなされる。このような意味で、ハラスメントの概念は、加盟国の国内法と慣行に従って定義されなければならない。」）等がある（柴山恵美子・中曾根佐織編訳『EU男女均等法・判例集』202-203頁、214頁（日本評論社、2004）参照）。

114) EASH, *supra* note 93, at 31.

115) 大和田・前掲注109)79-80頁。

116) Susan J. Coldwell, *Addressing Workplace Bullying and Harassment in Canada, Research, Legislation, and Stakeholder Overview: Profiling a Union Program*, in WORKPLACE BULLYING AND HARASSMENT - 2013 JILPT SEMINAR ON WORKPLACE BULLYING AND HARASSMENT - 135, 141 (The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2013). 詳細は、IV及びVを参照。

117) 他に、スロヴァキアの差別禁止法（2004）は、性別、宗教又は信念、人種、国籍又は民族、障害、年齢、性的志向、結婚又は家庭状況、肌の色、言語、政治その他の意見、国家的又は社会的出自、財産に基づく差別を禁止する（EASH, *supra* note 93, at 33）。

118) 大和田・前掲注109)73頁。以下、この段落について同じ。

る差別的取扱いを違法とすることによって、禁止とすることが主たる内容である。

スウェーデンでは、差別禁止法（2003）及び平等待遇法（2005）が「ハラスメント」を禁止する。差別禁止法において、「ハラスメント」は、「人間の尊厳を損なう行為で、性別、人種、信仰その他の信条、性的志向あるいは疾病に関連した行為」と定義され、この「ハラスメント」を含む差別行為が、労働関係において禁止される<sup>119)</sup>。差別行為が生じた場合、民事上の無効の効果と損害賠償責任が定められている。平等待遇法は、差別行為とともに、見せしめ行為を規制の対象とする。

**g 刑事法**

フランスの社会現代化法は(a)にあたるが、刑法典での規定を設けている点で(g)刑

事法にも該当する。スウェーデンにも、刑法典において使用者が従業員に対して差別行為を行った場合の刑罰（罰金または1年以下の懲役）の定めがある<sup>120)</sup>。また、アイルランドの刑事司法法(the Criminal Justice Act)は、第三者からの暴力をカバーする<sup>121)</sup>。

**h 特別の規制法がない場合**

代表例は日本及びアメリカである。アメリカでは、職場のいじめ(bullying)の問題は、差別禁止事由に基づく場合は1964年公民権法第7編<sup>122)</sup>、その他の場合は不法行為法、労災保険法等で対処される<sup>123)</sup>。

**(2) 各国法における定義及び効果**

各国の「ハラスメント」規制における定義及び効果をまとめると、以下のようになる(表1<sup>124)</sup>)。

表1：諸外国の「暴力」及び「ハラスメント」に関する法規制

国	名称	定義	効果	法(規定年)
日本	パワー・ハラスメント	優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること、業務の適正な範囲を超えて行われること、身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害することという3つの要素のいずれも満たすもの	なし(不法行為該当性が問題)	法なし「検討会」報告書(2018)
ベルギー	労働におけるモラル・ハラスメント	企業や施設の外部あるいは内部において、とりわけ行動、言辞、脅迫、行為、身振りおよび一方的な書き付けによって表現され、労働の遂行の際に、労働者あるいは本章が適用される者の人格、尊厳もしくは肉体的あるいは心理的な統合性を損なうことを目的とするまたはそのような効果をもたらす、その雇用を危険にさらしもしくは威嚇的な、敵対的な、品位を貶める、屈辱的なあるいは攻撃的な環境をもたらすあらゆる性質の、過度の繰り返される行為	使用者及び労働者が行わない義務、使用者の防止義務、訴権の保障	職場における暴力、モラル・ハラスメントおよびセクシュアル・ハラスメントからの保護に関する法律(2002)

119) 大和田・前掲注109)70頁。以下、この段落について同じ。

120) 大和田・前掲注109)70頁。

121) EASH, *supra* note 93, at 32. 他に刑事法の例として、スペインでは2010年6月22日法によって、刑法典にモラル・ハラスメントの罪が導入された(マリー＝フランス・イルゴイエヌ(大和田敢太訳)『モラル・ハラスメント 職場におけるみえない暴力』(白水社, 2017) 151頁参照)。また、ILO, *supra* note 46, at 56では、ルワンダが労働法と刑事法で規制する例、マルタが労働法、刑事法及び差別禁止法で規制する例として挙げられている。

122) 同法は差別禁止法に分類できるが、本稿では定義規定等のハラスメントに関する直接の規定を有する法を差別禁止法として分類しているため、アメリカは(f)ではなく(h)とした。

123) Martha Weisel, *Bullying in the Workplace: Not Every Wrong Has a Legal Remedy*, LABOR LAW J. 520 (2016).

124) イギリスにつき滝原啓允「イギリスにおける職場いじめ—ハラスメントからの保護法による救済—」季労235号150頁(2011)、同・前掲注106)、ドイツにつきマルティン・ボルメラート(根本到訳)「職場におけるいじめ—ドイツ労働世界における深刻な問題—」季労218号85頁(2007)、スウェーデンの雇用環境規則につき西・前掲注108)、アメリカにつき品田・前掲注13)、その他につき大和田・前掲注109)を参照。カナダについては石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」を参照しつつ、定義は筆者が訳出したものを用いた。

	労働における暴力	労働者あるいは本章が適用される者が、労働の遂行の際に、心理的あるいは肉体的に、圧迫され、脅迫されあるいは攻撃される事実上の状態		
仏	モラル・ハラスメント	労働者の「権利や尊厳を侵害し、その肉体的あるいは精神的健康を害し、あるいはその職業生活に影響を及ぼすおそれのある労働条件の劣化を目的とするあるいはその効果を有するモラル・ハラスメントの繰り返される行為」(禁止規定の中に定義が含まれる)	禁止 予防義務 刑罰	社会現代化法(2002)による労働法典改正
英	ハラスメント	明確な定義なし(立法時に明確な定義が避けられた)	禁止、不法行為(賠償請求、差止め)、刑罰	ハラスメントからの保護法(1997)
	ハラスメント	保護特性に関連し、(i)被害者の尊厳を侵害する、又は、(ii)被害者にとって脅迫的、敵対的、侮辱的、屈辱的若しくは攻撃的な環境を創出する、目的又は効果の存在	禁止、補償金を求める提訴	平等法(2010)
カナダ	精神的ハラスメント	繰り返される敵対的又は望まれない行動、言動、行為又は身振りの形態の侮辱的行動(vexatious behaviour, conduite vexatoire)であり、労働者の尊厳、精神的又は身体的完全性を侵害し、かつ労働者にとって有害な職場環境をもたらすもの(継続的な有害な影響を与える1回の重大な行為も含む)	労働者の権利、防止のための措置義務、特殊な救済	ケベック州労働基準法(2002改正, 2004施行)
	ハラスメント	人の不適當な行動、言動、表示、行為又は身振りで、(i)(A)人種、信条、宗教、肌の色、性別、性的志向、結婚状況、家庭状況、障害、身体的サイズや体重、年齢、国籍、家系、又は出生地に基づくもの又は、(B)本条(4)項及び(5)項を前提として、労働者の精神的又は身体的ウェルビーイングに悪影響をもたらし、かつ、当該人物が、労働者に屈辱を与え又は怯えさせようを知り又は合理的に知りうべきであるもの、及び、(ii)労働者の健康又は安全に対する脅威となるもの	防止のための措置義務、関与等しない一般的義務	サスカチュワン州労働法(2013制定, 2014施行)←労働衛生安全法(2010改正)を統合
	職場におけるハラスメント	(a)職場における労働者に対するいらだたしい(vexatious)一連の言動又は行動で、歓迎されないと気づかれあるいは合理的に気づかれるべきものに従事すること、又は、(b)職場におけるセクシュアル・ハラスメント	防止のための措置義務	オンタリオ州労働衛生安全法(2009改正, 2010施行)
フィンランド	労働における暴力のリスク、ハラスメント	「暴力の脅迫」と「ハラスメント」を含む(定義規定なし)	従業員の一般的義務(禁止)、使用者の対処義務	労働安全衛生法(2002改正)
スウェーデン	ハラスメント	人間の尊厳を損なう行為で、性別、人種、信仰その他の信条、性的志向あるいは疾病に関連した行為	民事上の無効、損害賠償責任、刑罰	差別禁止法(2003)
	職場いじめ	個別の被用者に対し、攻撃的な方法により直接的に、繰り返し行われる、非難されるべき、または明らかに敵対的な行為であり、それらの被用者を職場の共同体から排除する結果を生じさせる行為	予防のための義務	雇用環境規則 AFS1993:17

オランダ	ハラスメント	宗教、信条、政治的意見、国籍、人種、性別、性的志向あるいは市民としての立場に基づく人々の間の差別の特徴や行動に関連したもので、人間の尊厳を侵害し、脅迫的な、敵意的な、品位を貶めまたは攻撃的な雰囲気を作り出すことを目的としまたはそのような結果を生み出す行為	差別禁止	平等待遇法（1994）
ドイツ	ハラスメント	意に反する行為が……被害者の尊厳を侵害し、威圧、敵視、軽蔑、屈辱、侮辱を特徴として行われることを目的とするか、あるいはそのように作用する場合の不利益取扱い（いじめについては定義規定なし）	損害賠償請求における立証責任軽減	一般平等取扱法
デンマーク	ハラスメント	人間の尊厳を攻撃する結果や目的を有する、ジェンダーに関連した歓迎されない行為（ジェンダー・ハラスメント）とセクシュアル・ハラスメント	平等待遇を実現するための行政当局の責務	雇用および育児休業へのアクセスに関連する男性と女性の平等な待遇についての法律（2005）
米		定義規定なし	不法行為	法なし

（出所：筆者作成）

### （3）ハラスメント規制法の類型化

以上の概観を踏まえ、諸外国のハラスメント規制法の類型化を行う。

#### a 規制の立法形式

Ⅱ 3(1)で行った分類を再度整理すると、職場におけるハラスメントに関する諸外国の法規制は、立法形式の点で、①職場におけるハラスメントに関する特別立法、②ハラスメント規制一般法、③労働安全衛生（環境）法、④労働者保護（労働条件）法、⑤差別禁止法、⑥刑事法に類型化できる。これは、(d) 労働契約法制に規定が置かれた例は管見の及ぶ限り見当たらないため、当該分類を除いたものである。

なお、①特別立法と②ハラスメント規制一般法は、①に該当するベルギーが暴力も含めた広い規制対象を有することから一見類似するように思われるが、規制対象を職場におけるハラスメントに限るかという観点で区別され、その区別には一定の意義があると考えられる。すなわち、②に該当するイギリスのハラスメントからの保護法は、ストーキングへの対処等も念頭に、あえて定義を不明確にしたもので<sup>125)</sup>、事後救済を中心としており、職場におけるハラスメントを定義し、予防を重視した①のベルギー等とは異なるといえよ

う。

#### b 規制の対象：差別禁止事由に限るか

職場におけるハラスメントの規制は、問題となる「ハラスメント」が差別禁止事由に関するものに限られるか否かという視点でも類型化できる。

上記の概観では、スウェーデンの差別禁止法及びオランダにおける「ハラスメント」は定義上差別禁止事由に基づくものに限られており、デンマークではセクシュアル・ハラスメントとジェンダー・ハラスメントのみが「ハラスメント」に含まれている。また、イギリスの平等法、カナダの人権法等も差別禁止事由に基づくものに限っている。その他の国においては、「精神的ハラスメント」「モラル・ハラスメント」等は定義上差別禁止事由に基づくものに限られない。

#### c 規制の重点：予防・権利・救済

諸外国のハラスメント規制の重点は、事前予防（e.g. 禁止規定、防止措置義務）と事後救済（e.g. 特別の救済制度、損害賠償）に大別され、労働者の権利についての規定を加えた3つに分けられる。

諸外国の法規制は事前予防に重点を置くものが多く、特別法を有するベルギーがその代表例である。他方、既述のようにイギリスは

125) 滝原・前掲注124)155頁参照。

事後救済を重視しており、特別の規制法を有しない日本やアメリカにおける不法行為法による規律も救済に重点が置かれることとなる。他に特徴的なものとして、カナダのケベック州法は「ハラスメントのない環境で働く権利」を保障する。

#### d 類型化のまとめ

a から c を基に主な外国法の類型化をまとめると、以下のようになる (表 2)。

## 4 本稿の視点——カナダ法への着目

以上のように諸外国の法規制は多岐に渡る中で、ハラスメントに関する外国法の先行研究はどのようになされてきたのか。

まず、立法形式については、①職場におけるハラスメントに関する特別立法及び②ハラスメント規制一般法の検討が比較的多くなされている<sup>126)</sup>。

次に、規制の対象については、個々の国の

表 2：各国の法規制の類型化

国	立法形式	対象	重点
日本	法なし (不法行為法で対応)	差別禁止事由に基づくものに限らない	事後救済
ベルギー	①職場におけるハラスメントに関する特別立法	差別禁止事由に基づくものに限らない	事前予防
フランス	①職場におけるハラスメントに関する特別立法 (・⑥刑事法)	差別禁止事由に基づくものに限らない	事前予防 (・事後救済 <sup>i)</sup> )
イギリス	②ハラスメント規制一般法	差別禁止事由に基づくものに限らない	事後救済
	⑤差別禁止法	差別禁止事由に基づくものに限る	事後救済
カナダ (ケベック)	④労働者保護 (労働条件) 法	差別禁止事由に基づくものに限らない	事前予防, 権利
	⑤差別禁止法	差別禁止事由に基づくものに限る	事前予防
カナダ (サスカチュワン <sup>ii)</sup> , オンタリオ, マニトバ)	③労働安全衛生 (環境) 法	差別禁止事由に基づくものに限らない	事前予防
	⑤差別禁止法	差別禁止事由に基づくものに限る	事前予防
フィンランド	③労働安全衛生 (環境) 法	差別禁止事由に基づくものに限らない	事前予防
スウェーデン	⑤差別禁止法	差別禁止事由に基づくものに限る	事後救済
	③労働安全衛生 (環境) 法	差別禁止事由に基づくものに限らない	事前予防
オランダ	⑤差別禁止法	差別禁止事由に基づくものに限る	事前予防
ドイツ	⑤差別禁止法	差別禁止事由に基づくものに限る	事後救済
デンマーク	⑤差別禁止法	差別禁止事由に基づくものに限る	事前予防
アメリカ	法なし (不法行為法, 差別禁止事由に基づくものは公民権法第 7 編)	差別禁止事由に基づくものに限らない (公民権法第 7 編は限る)	事後救済

(出所：筆者作成)

- i 大和田・前掲注 40)189 頁は、ハラスメント規制を事前規制 (防止) 型と事後救済 (処罰) 型に分けた上、ベルギーを前者の例、フランスを後者の例としている。フランスは特に刑事罰が定められた点で後者であるといえようが、特別法により、禁止原則に加え、予防義務も課されていることからすれば、前者の例でもあるように思われる。
- ii サスカチュワン州では、差別禁止事由に基づくハラスメントの規制も差別禁止法 (人権法) ではなく、労働法 (労働衛生安全に関する章) による。

126) ①類型のフランス及びベルギーについて、大和田・前掲注 49) の各論文、石井・前掲注 97), 同「職場いじめ・嫌がらせの法理——フランス法と比較した素描的考察——」水野勝古稀『労働保護法の再生』413 頁 (信山社, 2005), 同「フランス法における『精神的ハラスメント』とは何か——その概念理解について——」季労 218 号 74 頁 (2007) 等がある。また、②類型であるイギリス法について、滝原・前掲注 106), 同・前掲注 124) 等がある。なお、イギリスは、⑤類型との関係でも、内藤忍「イギリスにおけるハラスメントの救済——差別禁止法の直接差別から平等法 26 条のハラスメントへ——」日本労働法学会誌 123 号 135 頁 (2014) 等において検討されている。

検討の中で差別禁止事由に基づくハラスメントに限るかが検討されてきたようである。ヨーロッパではEU指令の影響で差別禁止事由に基づくものに限る国が多いことから、差別禁止事由に関しない行為が「ハラスメント」となる場合については、ベルギーやフランスの特別法についての検討が主になされてきたと考えられる。

そして、規制の重点は、大きく事前予防と事後救済に分けることができ、「ハラスメント」のない環境等を権利として観念するかがもう一つの特徴となる。先行研究ではこれらのいずれかが重視されているわけではないが、権利性についての規定を有する国は少ないことから<sup>127)</sup>、この検討はあまりなされていない。

このような先行研究の状況を踏まえ、本稿は、労働基準法に包括的なハラスメント防止規定を置いたケベック州法や労働衛生安全法に規定するオンタリオ州法等多様かつ先駆的な州法を有するカナダ法に着目する。

カナダ法は、立法形式として、連邦法において労働衛生安全規則と人権法が暴力及びハラスメントに関連する規定を有する点で③労働安全衛生法、⑤差別禁止法にあたり、州法では③、④労働者保護（労働条件）法、⑤がそれぞれ存在するが、③及び⑤が多い。日本における議論でも、「パワー・ハラスメント」

の規制立法を置く選択肢として労働安全衛生法を支持する見解は複数見られ<sup>128)</sup>、③類型の外国法の検討は意義があると思われる<sup>129)</sup>。先行研究の状況に鑑みても、①②類型の研究は多くなされている中で、③④⑤という多様な法規制を有するカナダ法は興味深い。

規制対象の観点からは、カナダの人権法や州の人権憲章・人権法が規定する「ハラスメント」は差別禁止事由に基づくものに限られるが<sup>130)</sup>、州の労働衛生安全法等では差別禁止事由に基づくものに限られず、後者は前者も対象に含む広範な射程を有する点で注目される。日本では「ハラスメント」と差別は峻別されており、差別禁止事由に基づかない「ハラスメント」規制が今後検討されると考えられるため、差別禁止事由によらない「ハラスメント」規制が存在するカナダ法が参考となりうる。

規制の重点は、予防及び権利に置かれている。とりわけ、ケベック州法が「ハラスメントのない環境で働く権利」を規定している点は考察に値するようと思われる。

さらに、先行研究では、ケベック州法はフランスの「社会現代化法」の影響を受け、より包括的な内容を持つと評価されるとの指摘<sup>131)</sup>やカナダでは「修復的正義」概念がハラスメントへの対処法として用いられている

127) セクシュアル・ハラスメントについてだが、ILO, *supra* note 46, at 48 では、チェコ共和国とカナダがセクシュアル・ハラスメントのない職場の権利を法で保障していることが指摘される。*Id.* at 60 では、労働協約に含めるべき内容としてではあるが、ケベック州法におけるハラスメントのない職場の権利についても言及がある。

128) 角田邦重『労働者人格権の法理』387頁（中央大学出版部、2014）は、同書が「パワー・ハラスメント」を含めて観念する「職場いじめ」の規制について、「性差別とは別個であることを考慮すれば、労働安全衛生法のなかに位置づけるのが妥当であろう」とする。連合の立場について、鈴木啓之「職場のパワーハラスメント撲滅に向けて—労働組合の立場から」労旬1914号21頁、22頁（2018）を参照。また、2018年4月27日に議員発議で参議院に提出された「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」では、労働安全衛生法改正により「パワー・ハラスメント」規制を行うことが目指されていたが、同年6月29日、参議院本会議で否決された（同法案につき、濱口桂一郎「職場のハラスメントの法政策」季労262号198頁、214頁（2018）も参照）。

これに対し、産業医の立場から、実効性の担保への不安、今動いているセクハラ相談の窓口との整合性等への疑問を指摘し、労安衛法に慎重な意見を示す見解もある（職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会「第6回会議議事録」〔川上憲人発言〕（平成29年11月30日）（<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000191616.html>））。川上は、「パワハラ対策基本法を作ったほうが素直」とも述べ、「パワハラ対策を小さなものにしないうえにも、労働安全衛生法に押し込めるのではなくて、広い立法のほうがいいかと思います」と述べる。129) 既述のように、日本では「労働安全衛生法」だが、カナダではほとんどの州が「労働衛生安全法」という文言を用いる。

130) 後出IV 1及びVの各州人権法を参照。

131) 品田・前掲注13)91-92頁、99頁。なお、カナダは英米法圏に属するが、ケベック州はフランス法の影響を受け大陸法圏に属しており、国内でも興味深い比較を行うことができると考えられる。

との指摘<sup>132)</sup>も見られる。また、「ハラスメント」規制をアメリカ型の「反差別パラダイム」とヨーロッパ型の「尊厳パラダイム」に分類する先行研究が存在するところ<sup>133)</sup>、ヨーロッパ型の「尊厳パラダイム」が北米に影響を与えた新たなパラダイムたる「精神的ハラスメントパラダイム」の例としてカナダ法を位置付けるものも存在する<sup>134)</sup>。このように、カナダ法自体が「パワー・ハラスメント」の問題を考える上で有益な検討対象であると思われる。

しかし、日本ではカナダ法の研究は少なく、「ハラスメント」に関しても詳細な検討はなされていない<sup>135)</sup>。

そこで、以下では、カナダ法の検討を行い、その法規制を理解することを目指すとともに、日本での考察の一助とすることをも目指す。

### Ⅲ. 前提2：カナダ法概観

本章では、カナダ法の「精神的ハラスメント」(psychological harassment)、「職場におけるハラスメント」(workplace harassment)及び「ハラスメント」<sup>136)</sup>規制の検討に先立ち、カナダ法の基本事項・特徴等をごく簡単

に確認する<sup>137)</sup>。

## 1 カナダの国家体制と法制度

### (1) 国家体制及び法圏

カナダは英連邦内の立憲君主国である。国家体制は連邦制を採用し、独立の立法権限を有する10の州と連邦直轄の3つの準州から構成される。法体系は英米法圏に属し、かつてイギリスの植民地であったことからイギリスの法文化に類似しているが、1982年に憲法典中に「権利及び自由に関するカナダ憲章」が規定されて以降、アメリカ法の影響が強まっている<sup>138)</sup>。

フランス系住民が多いケベック州の州法は大陸法圏に属する。これは、ケベック州が1763年にフランスからイギリスに割譲される際、私法の分野におけるフランス法の支配が認められたためである<sup>139)</sup>。

### (2) 連邦と州の権限

カナダにおける連邦と州の権限分配は、1867年英領北アメリカ法(the British North America Act)の91条及び92条に定められており、1982年憲法法律によって改正された<sup>140)</sup>。

1867年憲法法律第91条は、第92条に列

132) 滝原啓允「ハラスメントに係る使用者の義務・責任——新たなアプローチとしての修復的正義の可能性——」日本労働法学会誌128号100頁,105頁(2016)。修復的正義はそれ自体として興味深いアプローチであるが、本稿はカナダ法のハラスメント規制自体の理解に重点を置くため、修復的正義についての検討は行わない。

133) Gabrielle S. Friedman & James Q. Whitman, *The European Transformation of Harassment Law: Discrimination versus Dignity*, 9 COLUM. J. EUR. L. 241, 241-242 (2003), Carla Gonçalves Gouveia, *From Laissez-Faire to Fair Play: Workplace Violence & Psychological Harassment*, Vol. 65(2) U. TORONTO FAC. L. REV. 137, 147-149 (2007).

134) Carr, Kayla Alice, *Workplace Harassment: A Cross-Jurisdictional Comparative Analysis of Legislative Responses to this Workplace Phenomenon in Canada*, LLM Theses. 15. at 18 (2014).

135) なお、「検討会」では、第2回参考資料5「パワハラ対策に関する諸外国の取組」においてカナダのケベック州法も例として挙げられているが、最終的な報告書ではケベック州法には言及がない(厚生労働省・前掲注1)9-10頁参照)。

136) 後述するが、ケベック州法が「精神的ハラスメント」、オンタリオ州が「職場におけるハラスメント」という概念を用いており、サスカチュワン州及びマニトバ州が「ハラスメント」を用いている。

137) カナダ法の基本的な特徴については、佐藤信行「カナダの憲法と法律」日本カナダ学会編『はじめて出会うカナダ』97頁(有斐閣, 2009)を参照。

138) ステファン・M・サルズバーグ(本間一也編集)「英米法と比較したカナダ法の特質」新潟大学法学部日比較法政研究会編『カナダの現代法』5-7頁(御茶の水書房, 1991)参照。

139) 森島昭夫=ケネス・M・リシック「はじめに」森島昭夫=ケネス・M・リシック編『カナダ法概説』1頁, 5頁(有斐閣, 1984)。ヨースト・プロム(朝見行弘訳)「コモン・ローと制定法」同書17頁以下も参照。もともと、私法は大陸法に基づくが公法及び裁判所の構造は英米法に基づくため、ケベック州における法実践はフランスの法律家よりもベイストリート(オンタリオ州トロント)の訴訟人のそれに似ているともいわれる(GALL, GERALD L, *THE CANADIAN LEGAL SYSTEM* 209 (4th ed. 1995))。

140) 1867年英領北アメリカ法(1982年に1867年憲法法律と改称)はカナダ憲法の基本文書である。カナダ憲法については、IV 1を参照。

挙げられ、州議会に排他的に与えられた事項に該当しない事項について、連邦議会が平和、秩序及び良き統治 (peace, order and good government) のために立法権を行使することを認めている<sup>141)</sup>。91条は、以下に列挙する事項に限定されるものではないとしつつ、連邦議会の権限が及ぶ30の事項を挙げる<sup>142)</sup>。

92条は、州の立法者の排他的権限として15の事項を定めており、92A条は、再生不可能な天然資源、森林資源ないし電気エネルギーについても州の権限を定める<sup>143)</sup>。

以上の明文の権限には労働関係の規制権限

は含まれておらず、その立法管轄の所在は解釈問題であった。しかし、1925年のイギリス枢密院司法委員会の判決以来、労働関係の規制権限は原則として州の管轄に属するとする判例理論が定着するに至っている<sup>144)</sup>。

### (3) 司法制度

カナダには、最高裁判所、連邦の裁判所、州の裁判所がある。それぞれの構造及び関係は以下のようにになっている<sup>145)</sup>。

#### a 最高裁判所

カナダ最高裁判所 (Supreme Court of Canada) は、カナダにおける最終の上訴裁判所である。最高裁判所を構成する9名の裁判官

141) 松井茂記『カナダの憲法——多文化主義の国のかたち』121頁 (岩波書店、2012)。

142) 列挙すると以下ようになる。1 削除, 1A 公債及び公的財産, 2 取引及び通商の規制, 2A 失業保険, 3 税金のあらゆる方式及び制度による歳費の徴収, 4 公的信用に基づく金銭の貸借, 5 郵便サービス, 6 国政調査及び統計, 7 国民軍, 陸軍及び海軍並びに国防, 8 カナダ政府の公務員その他の職員の報酬及び手当の決定及び支給, 9 位置指標, 海上の位置指標, 灯台及びセーブル島, 10 航行及び運輸, 11 検疫並びに海事病院の設置及び維持, 12 沿岸及び内陸における漁業, 13 州とイギリス又は他の外国との間及び州の間のフェリー, 14 貨幣及び硬貨の鑄造, 15 銀行業務, 銀行の設立及び紙幣の発行, 16 貯蓄銀行, 17 重量及び尺度, 18 為替手形及び約束手形, 19 利息, 20 法定貨幣, 21 破産及び支払不能, 22 発明及び発見の特許, 23 著作権, 24 インディアン, インディアンに留保された土地, 25 帰化及び外国人, 26 婚姻及び離婚, 27 刑法 (ただし, 刑事管轄権を有する裁判所の組織を除き, 刑事事項に関する手続を含む), 28 刑務所の設置, 維持及び運営, 29 本法律によって専ら州議会に委ねられた事項の列挙から明示的に除外された事項。また, 「本条に列挙された種類の事項のいずれかに該当する事柄については, 本法律により排他的に州議会の権限として認められた種類の事項の列挙に含まれる地方のもしくは私的な性質の種類の事柄には該当しない」とされている (松井・前掲注 141)327 頁, 国立国会図書館調査及び立法考査局「各国憲法集 (4) カナダ憲法」44-46 頁 (国立国会図書館, 2012) を参照して訳出した)。

143) 列挙すると以下ようになる。1 削除, 2 州の目的のための租税を徴収するための州内における直接課税, 3 もっぱら州の信用に基づく金銭の借入, 4 州の官職の創設, その任期の定め, 州職員の任命, 給与の支払い, 5 州に属する公的な土地及びその上の木材及び森の管理及び販売, 6 州内における州のための公的な社会復帰のための刑務所の設置, 維持及び管理, 7 海事病院を除く州内及び州のための病院, 保護施設, 慈善施設及び慈善の組織の設置, 維持及び管理, 8 州における市町村組織, 9 州, 地方もしくは市町村のための租税を徴収するため店舗, 美容院, 居酒屋, 競売場その他の免許に服する事業, 10 次に列挙されたものを除く地方の業務及び事業: (a) 州を他の州と結ぶあるいは州の境界を超えてのびる蒸気機関, 他の船舶, 鉄道, 運河, 電報その他の業務及び事業, (b) 州とイギリスその他の外国との間の蒸気汽船, (c) 完全に州内に位置していても, その実施の前もしくは後において, カナダ連邦議会によりカナダの一般的便益のためのものあるいは複数の州の便益のためのものと宣言された業務, 11 州の対象事項を扱う会社の法人化, 12 州における婚姻の祝福, 13 州内における財産及び民事的権利, 14 民事及び刑事の管轄権を持つ州裁判所の構成, 維持及び組織, これらの裁判所における民事的事項に対する手続を含む州内における司法の運用, 15 本条に列挙された事項に該当する事柄に関して州の法律を執行するため罰金, 科料もしくは拘禁による刑罰を科すこと, 16 一般的に州において地方的又は私的な性質のみを有するすべての事柄 (松井・前掲注 141)327-328 頁, 国立国会図書館調査及び立法考査局・前掲注 142)46-48 頁を参照して訳出した)。

144) 國武輝久『カナダの労務関係と法』3頁 (同文館, 1990)。

145) (3) 全体につき, カナダ政府ウェブサイト“The judicial structure” (<http://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/jst/07.html>, last visited September 11, 2018) を参照した。邦語文献として, J.P. テイラー (青木清訳) 「カナダの司法」ジュリ 758 号 137 頁 (1982), 同「司法制度」森島=リシック編・前掲注 139)37 頁, ピーター・T・パランス (桑原昌宏ほか訳) 「カナダ法概観」新潟大学法学部日加比較法政研究会編・前掲注 138)15 頁, 栗田佳泰「カナダ法」阿部博友ほか編著『世界の法律情報——グローバル・リーガル・リサーチ——』158 頁, 164-166 頁 (文眞堂, 2016) 等がある。

なお, 上記ウェブサイトでは, 行政審査会及び審判所 (Administrative boards and tribunals) にも言及がある。これは, 裁判所では対処する必要のない紛争について, 異なる種類の行政審判所及び審査会が法及び規則の解釈適用を行って対処するものである。行政審判は裁判所ほど公式でなく, 裁判システムの一部ではないが, カナダ社会の紛争解決で重要な役割を果たしているとされる。

は4つの主要な地域を代表し、大陸法体系を適切に代表するために、3名はケベック州から選出されなければならない。最高裁判所は、2つの主要な機能を有している。すなわち、①連邦控訴裁判所に加え、全ての州及び準州の控訴裁判所の決定に対する上訴を審理する最終審としての機能、②憲法並びに公法及び私法の論争的又は複雑な分野についての重要な問題を決定する機能であり、政府は最高裁判所に重要な法的問題について意見を尋ねることもできる(勧告意見<sup>146)</sup>)。

### b 連邦の裁判所

連邦の裁判所には、連邦裁判所(Federal Court)、租税裁判所(Tax Court)、連邦控訴裁判所(Federal Court of Appeal)がある。連邦裁判所は、知的財産、海事法、連邦と州の紛争、及びテロリズム関係の民事裁判を専門としており、租税裁判所は、租税の査定に対する上訴を専門とする。連邦控訴裁判所はこれらの裁判所の判断を再審査する。実際、全訴訟の約95%については連邦控訴裁判所が最上級審となっている。

### c 州及び準州の裁判所

州及び準州の裁判所の仕組みはヌナブト準州を除くとカナダ全土で概ね同じである。ヌナブト準州以外では、各州は3つの審級の裁判所を有している。州裁判所・準州裁判所又は下級裁判所(provincial and territorial, or lower, courts)、上級裁判所(superior courts)、州控訴裁判所(appeal courts)である。

州裁判所は、大部分の刑事事件、金銭問題及び家事問題を扱う。契約の不履行その他の損害の主張を含む民事事件では、裁判所は9つの州及び準州でコモン・ローの原則を適用し、ケベック州ではケベック州民法典を適用する。州裁判所は、少年部(youth courts)、

家事部(family courts)、少額請求部(small claims courts)等の専門部も含みうる。各州政府が自州の裁判所の裁判官を任命する。

上級裁判所は州又は準州の最上級審であり、重大な刑事及び民事事件に対処し、州裁判所及び準州裁判所の決定を再審査する権限を有している。上級裁判所は事実審理レベル(trial level)と控訴審レベル(appeal level)に別れている。事実審理部は民刑事事件を扱い、州最高裁判所(the Supreme Court)、女王座裁判所(the Court of Queen's Bench)、州最高法院(the Superior Court of Justice)等と呼ばれうる。控訴審レベル裁判所すなわち控訴裁判所(Courts of Appeal)は、事実審理部からの民刑事の控訴を審理する。

## 2 カナダの労働法の特徴

カナダの労働法の特徴は、①地方分権的性格が強い点<sup>147)</sup>、②集団的労使関係法が重要である点<sup>148)</sup>にある。

カナダでは、連邦労働法が適用されるのは、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<sup>149)</sup>、その他の労働者には各州の労働法が適用される。すなわち、カナダには連邦法と10州それぞれの労働法という11の労働法体系が併存しており、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<sup>150)</sup>。

また、カナダの労働法においては、集団的労使関係法が重視される。カナダは、アメリカと同様、適正交渉単位性と排他的交渉代表性を中核とした「北米型労使関係システム」を、その労使関係の基本的枠組として採用している<sup>151)</sup>。カナダでは、労働契約によって

146) 勧告意見の機能については、栗田・前掲注145)165頁参照。

147) 國武・前掲注144)3頁。

148) See, DONALD D. CARTER ET AL., LABOUR LAW IN CANADA 40-41 (5th ed. 2002). なお、組合の組織率は、2016年度の統計で28.4%となっている(労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較(2018年版)』226頁(労働政策研究・研修機構, 2018))。

149) 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」1-2頁。同論文当時、連邦法が適用される労働者数は、カナダにおける労働者総数の10%以下の60万人であったという。

150) 國武・前掲注144)3頁。

151) 石井保雄「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——」亜細亞法学30巻2号43頁, 46頁(1996)。

カバーされる労働者と労働協約によってカバーされる労働者が完全に峻別されており、労働協約は労働契約に優先することはもとより、その対象者は、労働契約に基づく契約ないし不法行為法上の訴訟を裁判所に提起できない<sup>152)</sup>。労働協約の適用を受けるべき労働者（＝労働組合員および、それ以外の交渉単位内労働者）は、自らの権利と利益を擁護し、確保するためには労働協約に規定された手続を利用しなければならないのである<sup>153)</sup>。ハラスメント規制法においても、後述するように、ケベック州では、労働協約がカバーする組織労働者とカバーしない未組織労働者で「精神的ハラスメント」に関する申立ての提出先が異なる。

### 3 小括

以上、カナダ法の基本事項及びカナダ労働法の特徴を概観した。

カナダ法の全体的特徴は州の権限が強い点にあり、それは労働法においても同様である。

労働法においては、単位組合制度や排他的交渉代表制度の下、組合が一定の役割を果たしている。日本との比較を行う際には、こうした特徴に留意する必要がある。

## IV. 憲法及び連邦法とハラスメント

カナダでは、憲法上の平等権、カナダ人権法による差別の禁止規定が存在し、差別禁止事由に基づくハラスメントは人権法が差別として規制している（IV 1）。また、連邦労働

法がセクシュアル・ハラスメント、連邦労働衛生安全規則が暴力に関する規定をそれぞれ有する（IV 2, 3）。しかし、「精神的ハラスメント」ないし差別禁止事由以外に基づく「ハラスメント」の規制法は、2018年10月25日に成立するまで存在しなかった（IV 4）。本章では、以上のような憲法及び連邦法のハラスメントに関連する規定を概観する。

### 1 カナダ憲法及びカナダ人権法

#### (1) カナダ憲法

カナダには一つの成文憲法典は存在せず、1867年英領北アメリカ法（1982年憲法法律制定時に1867年憲法法律と改称）、1982年憲法法律<sup>154)</sup>及び1982年「権利及び自由のカナダ憲章」がカナダの憲法の中心をなす（1982年憲法法律52条2項<sup>155)</sup>）。

1982年憲法法律は、15条1項で平等権（equality rights）を規定し、同条2項でその例外としてアフーマティブ・アクションを定める。15条1項は差別禁止事由として人種、出身国又は民族的出自、肌の色、宗教、性別、年齢もしくは精神的又は身体的障害を挙げるが、これらは制限列举ではない<sup>156)</sup>。15条の平等権は私人による差別に対しては適用されないが、連邦及びすべての州に、雇用、サービスの提供、施設の利用などにおける私人間における差別を禁止した人権保護法があり、通常、差別の申立てがあった場合には人権保護委員会などが調査し、差別があったと判断した場合、差別をやめるよう命令するなどの権限が与えられている<sup>157)</sup>。

また、1982年に制定された「権利及び自

152) 品田・前掲注13)97頁注46。

153) 石井・前掲注151)46-47頁。

154) 「憲法法律」という訳語は、松井・前掲注141)による。

155) 同項によれば、カナダ憲法は、(a) 本法を含む1982年カナダ法、(b) 別表に列挙された法律及び命令及び(c) (a)及び(b)に列挙された法律及び命令に関する改正を含む。これはすなわち、①カナダに対するイギリス議会の立法権を否定した1982年カナダ法、②1982年カナダ法によって制定された1982年憲法法律（これには、「権利及び自由のカナダ憲章」が含まれる）、③1982年憲法法律の別表に列挙されている憲法的重要性を持つ1867年以降1982年までに制定された30の諸法律及び命令（これには「カナダ国」を樹立し、その議会の権限を定めた1867年憲法法律及びそれ以外に各州の連邦への編入を認めた法律や命令を含む17のイギリス議会の法律と4つの総督命令及びカナダ連邦議会が制定した8つの法律が含まれる）、④これら第52条に該当するカナダの憲法を改正する法律及び命令が含まれる（松井・前掲注141)24頁）。

156) 松井・前掲注141)226頁。

157) 松井・前掲注141)226-227頁。

由のカナダ憲章」(Canadian Charter of Human Rights and Freedoms)はカナダ憲法に含まれ、人権を規律する。保障するのは、①基本的諸自由(良心、信教、思想、信念、意見、表現、集会及び結社の自由)、②民主的権利(選挙権、定期的な選挙の保障、議会の会期の保障)、③移動の自由(出入国の自由及び州における居住及び生計を営む自由)、④法的権利(生命、自由及び身体の安全を基本的な正義の諸原則によらずに剥奪されない権利、その他の手続上の諸権利)、⑤平等、⑥言語権である<sup>158)</sup>。

## (2) カナダ人権法

1960年にカナダ権利章典(The Canadian Bill of Rights)が制定され、1977年にカナダ人権法(The Canadian Human Rights Act)が制定された。カナダ人権法及び多くの州法は、差別禁止事由(人種、出身国又は民族の出自、肌の色、宗教、年齢、性別、結婚状況、家庭状況、障害、恩赦された確定判決(pardoned conviction)、又は性的志向)に基づくハラスメントに適用される<sup>159)</sup>。

カナダ人権法では、14条1項(ハラスメント)が、「(a) 通例一般人が入手可能な財、サービス、設備又は宿泊先の供給、(b) 商業店舗又は住居の供給、もしくは、(c) 雇用に関する事柄、について、差別禁止事由に基づいて個人に嫌がらせをする(harass)ことは、差別的慣行(discriminatory practices)である。」と規定する<sup>160)</sup>。すなわち、「ハラスメント」は、差別として禁止されている。

また、「セクシュアル・ハラスメント」については、14条2項において、「第1項の一般規定(generality)を制限することなく、

セクシュアル・ハラスメントは、同項にいう差別禁止事由に基づくハラスメントとみなされなければならない。」とされる。

カナダにおける人権保障機関の中心的役割は、人権法により設置される行政機関である人権委員会が担う。人権委員会は調整機能を果たし、司法判断を下す人権審判所を設置する<sup>161)</sup>。

## 2 連邦労働法

連邦労働法(Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2)には、「精神的ハラスメント」や「ハラスメント」に関する施行済みの規定は存在しないが、第3編(Part III)「労働時間、賃金、休暇及び休日」第15節の1(Division XV.1)が「セクシュアル・ハラスメント」に関する規定を置いている<sup>162)</sup>。

まず、247条の1は、「セクシュアル・ハラスメント」を「(a) 労働者の気持ちを害し(offence)又は労働者に屈辱を与えうる(humiliation)、又は、(b) 合理的な根拠に基づいて、雇用又は研修あるいは昇進の機会において、労働者が性的状況に置かれたと理解される、いかなる行動、言動、身振り又は性的接触」と定義し、247条の3は、「全ての使用者はセクシュアル・ハラスメントの対象となる労働者がいないことを保障するために全ての合理的努力をつくさなければならない」という使用者の義務を定める。247条の4は、使用者に、労働者又は存在する場合その代表と協議の上、セクシュアル・ハラスメントに関するポリシーを発行する義務を課している。同条2項でポリシーに含めなければなら

158) 松井・前掲注141)152頁。

159) Coldwell, *supra* note 116, at 141.

160) なお、差別的慣行に当たらない行為は15条1項に規定されている。

161) 柏崎洋美『労働者へのセクシュアル・ハラスメントに関する紛争解決手続——新たな位置づけの検討〜カナダ法とイギリス法を中心として——』27-28頁(信山社, 2014)。

162) ILO, *supra* note 46, at 56は、カナダでは職場における暴力及びハラスメントが労働法及び差別禁止法で禁止されていると指摘する。暴力については、労働法125条1項z.16が使用者の特定された義務として、「職場における暴力を防止し、暴力から保護するために所定の手段をとる」義務を定めている。

163) (a) 247条の1の定めと概ね同様の定義、(b) 全ての労働者がセクシュアル・ハラスメントのない労働の権利を有するという効果についての声明、(c) 使用者がセクシュアル・ハラスメントの対象となる労働者がいないことを保障するために全ての合理的努力をつくすことについての声明、(d) 使用者が適切とみなした場合、他の労働者をセクシュアル・ハラスメントの対象とした使用者の指揮命令下にある全ての人に対して、懲戒処分をなすという効果についての声明、(e) セクシュアル・ハラスメントの不服申立てがどのように使用者の注意を引くのか

ない内容が定められ<sup>163)</sup>、3項は使用者がその指揮監督下にある全ての者にポリシーを周知させる義務を規定する。

特徴的な規定は247条の2であり、「全ての労働者はセクシュアル・ハラスメントのない雇用の権利を有する」としてセクシュアル・ハラスメントを受けずに働く権利を定めている。

### 3 連邦労働衛生安全規則

カナダの労働衛生安全規則 (Canada Occupational Health and Safety Regulations) は、第20編において「職場における暴力の防止」を定めている。この編は2008年に挿入された。

同規則において、「職場における暴力」は、「職場で従業員に対してなされ、当該従業員に害、傷害又は病気を引き起こすことが合理的に予想されうるいかなる行動、行為、脅迫又は身振りをも含む」と定義される(20条の2)。そして、使用者は、職場における暴力の防止ポリシーを定め、全ての従業員がアクセス可能な場所に掲示するものとされ、他に以下の義務を課される(20条の3)。すなわち、(a) 安全、健康かつ暴力のない職場を提供すること、(b) いじめ (bullying)、からかい (teasing)、濫用的その他の攻撃的振舞いを含むがそれに限らない職場の暴力の要因となる要素に対処し、それらを防止し、それらから従業員を保護するために十分な注意、資源、時間を割くこと、(c) 職場の暴力の要

因となる要素について従業員に入手している情報を伝達すること、及び (d) 職場の暴力にさらされている従業員を助けること、である。

### 4 ハラスメント防止法案

連邦においては、ハラスメント防止法の制定は2018年に至るまで実現しなかった。しかし、2004年の職場における精神的ハラスメント防止及び労働法改正法案 (Bill C-451, An act to Prevent Psychological Harassment in the workplace and to Amend the Canada Labour Code) の提出以降、法案の提出は何度かなされている。ここでは、これまでに議会に提出されたハラスメント防止法案を簡単に紹介する<sup>164)</sup>。

#### (1) 議会提出状況の概観

カナダでは、過去に複数回連邦議会にハラスメント防止法案が提出されている。最初の提出は、2004年の職場における精神的ハラスメント防止及び労働法改正法案 (Bill C-451) であり、2005年 (Bill C-360)、2007年 (Bill C-487)、2009年 (Bill C-276) にも同名の法案が提出された。2011年には、精神的ハラスメント防止及び関連法改正法案 (Bill C-348, An Act to prevent psychological harassment in the workplace and to make consequential amendments to another Act) が提出された。各法案はいずれも議員提出法案 (Private Member's Bills) であり、立法の第一段階である下院の第一読会 (first reading) 通過までで廃案となっている<sup>165)</sup>。

の説明についての声明、(f) 使用者は、不服申立ての調査又はそれに関する懲戒処分目的のため開示が必要不可欠な場合を除き、不服申立人の氏名又は不服申立てに関する状況をいかなる人に対しても明らかにしないことについての声明、(g) 労働者に対して、セクシュアル・ハラスメントについてカナダ人権法の救済を求める権利が適用されるカナダ人権法の差別的慣行に関する規定 (the discriminatory practices provisions) を知らせる声明、である。

164) これらの法案は、Parliament of Canada, LEGISInfo (<https://www.parl.ca/LegisInfo/Home.aspx?ParliamentSession=42-1>, last visited November 11, 2018) で確認できる。

165) カナダの連邦における立法は、①法律案を下院に提出・第一読会、②下院による第二読会、委員会による審議、③下院による第三読会、④上院による第一読会、⑤上院による第二読会、委員会による審議、⑥上院による第三読会、⑦国王 (女王) 裁可という手順で進む。第一読会では、法案が初めて読み上げられて印刷され、討議は行われない。法案の趣旨を討議するのが第二読会であり、第二読会を通過すると委員会審議に進む。委員会審議及び第三読会では必要に応じて修正があり、第三読会で最終討議・採決が行われ、可決されると上院で同様のプロセスが行われる。両院を通過すると、国王の裁可を得て法律となる (See, Library of Parliament, Guide to the Canadian HOUSE OF COMMONS, at 11, [https://lop.parl.ca/About/Parliament/GuideToHoC/pdf/guide\\_canadian\\_house\\_of\\_commons-e.pdf](https://lop.parl.ca/About/Parliament/GuideToHoC/pdf/guide_canadian_house_of_commons-e.pdf), last visited March 18, 2019. なお、丸数字は、LEGISInfo の progress 欄を参照して筆者が付した)。

2017年には、「連邦労働法（ハラスメント及び暴力）、議会雇用・労使関係法及び予算実施法改正法案（Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1）」が、パトリシア・ハイデュー雇用・労働力開発・労働相により提出された。同法案は、政府提出法案（House Government Bill）であり、2018年10月25日に国王の裁可（royal assent）を得て立法の最終段階を終えている<sup>166)</sup>。

2004年及び2005年の法案の提出議員はケベック州選出であり<sup>167)</sup>、2007年、2009年及び2011年の法案の提出議員はオンタリオ州選出である<sup>168)</sup>。Vで後述するように、ケベック州（2002年改正、2004年施行）及びオンタリオ州（2009年改正、2010年施行）は、ハラスメントに関する州法を有しており、影響があると考えられる<sup>169)</sup>。例えば、2004年法案の提出者であるDiane Bourgeoisは、2003年11月6日、第二読会の演説において、ケベック州でのCSSTのハラスメントについての報告に言及している<sup>170)</sup>。

以下、最初に提出された2004年の法案C-451及び2018年10月25日に成立した法

案C-65につき、提出の背景、法案の概要等を簡潔に参照する。

## (2) 2004年法案C-451

2003年、職場における精神的ハラスメント防止法案（Bill C-451）<sup>171)</sup>が下院の第一読会を通過したが、2004年6月、選挙のため廃案となった<sup>172)</sup>。これは、「精神的ハラスメント」を規制する最初の州法であるケベック州労基法改正と近接した時期に提出されたものであり、成立していれば連邦における最初の「精神的ハラスメント」規制法となりえた法案である。

### a 提出の背景

カナダで「職場のいじめ」ないし「ハラスメント」について議論が高まったきっかけは、1999年4月6日、いじめの被害者であったOC Transpoの元従業員が4名の同僚を射殺した後に自殺した事件である<sup>173)</sup>。この凄惨な事件の検死官による審問の答申（coroner's inquest）を受け、職場のハラスメント及び職場のいじめを特定し対処することを目的とする莫大な数の提案がなされた<sup>174)</sup>。

答申でなされた77の提案には、職場の暴力及びハラスメントに関するものも含まれていた（提案2-3, 5-10, 12等）<sup>175)</sup>。例えば、提案3では、「全ての使用者はハラスメント及

166) 2019年夏から2020年冬にかけて施行予定である（See, Employment and Social Development Canada, Labour Program Current and future legislative and regulatory changes, <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/migration/documents/assets/portfolio/docs/en/legislative-changes/1777-regulatory-legislative-changes-en.pdf>, last visited March 16, 2019）。

167) See, [https://www.ourcommons.ca/Parliamentarians/en/members/Diane-Bourgeois\(1799\)](https://www.ourcommons.ca/Parliamentarians/en/members/Diane-Bourgeois(1799)), last visited November 11, 2018.

168) See, [https://www.ourcommons.ca/Parliamentarians/en/members/Brian-Masse\(9137\)](https://www.ourcommons.ca/Parliamentarians/en/members/Brian-Masse(9137)), last visited November 11, 2018.

169) なお、2017年法案提出者のパトリシア・ハイデュー雇用・労働力開発・労働相もオンタリオ州選出である（See, [https://www.ourcommons.ca/Parliamentarians/en/members/Patty-Hajdu\(88984\)](https://www.ourcommons.ca/Parliamentarians/en/members/Patty-Hajdu(88984)), last visited November 11, 2018）。

170) House of Commons, House of Commons Debates official report (Hansard), 37th Parl, 2nd Sess, Vol. 138, No. 152 (Thursday, November 6, 2003), at 9296 (Ms. Diane Bourgeois), CSSTとはケベック州の労働衛生安全委員会（Commission de la santé et de la sécurité du travail）である（2016年に労働基準・平等・衛生安全委員会（CNESST）に統合された）。なお、ここで参照したDebatesとは、Hansardの通称で知られるカナダ議会の本会議の逐語的議事速記録である（参照；国立国会図書館リサーチ・ナビ <https://rnavi.ndl.go.jp/politics/entry/Canada.php>, 2018年11月15日最終閲覧）。

171) [https://www.parl.ca/Content/Bills/373/Private/C-451/c-451\\_1/c-451\\_1.pdf](https://www.parl.ca/Content/Bills/373/Private/C-451/c-451_1/c-451_1.pdf), last visited November 8, 2018.

172) 品田・前掲注13)99頁、Coldwell, *supra* note 116, at 158を参照。

173) See, Coldwell, *supra* note 116, at 140, Gouveia, *supra* note 133, at 143, Debra Parkes, *Targeting workplace harassment in Quebec: On exporting a new legislative agenda*, 8 EMPLOYEE RTS & EMP. POLY J. 423, 425 (2004).

174) Gouveia, *supra* note 133, at 143, Parkes, *supra* note 173, at 425.

175) Report to/Rapport au: Transportation and Transit Committee/Comité des transports et des services de

び職場の暴力についてのゼロ容認ポリシー (zero tolerance policies) を制定することを提案する。ゼロ容認とは、自動的な解雇を意味するのではなく、暴力又はハラスメントに関する事実及び個人の職歴及び健康についての十分かつ完全な調査を基に、段階的な懲戒を適切な形態で課すことである」とされている。また、提案4は、「職場の暴力が、身体的暴力だけでなく、いじめ (bullying, mobbing), からかい (teasing), あざけり (ridicule), その他の職場において人を精神的に傷つけ又は孤立させうる行為又は言葉等の精神的暴力としても定義されることを提案する。」とする<sup>176)</sup>。

こうした議論の高まりから差別禁止事由以外に基づくハラスメントについての立法的対処が試みられ、後述するように、州法においては、2004年施行のケベック州労基法をはじめ複数の州が立法を行った。連邦における精神的ハラスメント防止法案もこうした流れを受けたものと考えられる。

同法案の提出者 Bourgeois は、2004年2月26日の第二読会において、2001年に定められた「職場におけるハラスメントの防止及び解決のためのポリシー (Policy on the Prevention and Resolution of Harassment in the Workplace)」は権力の濫用及びハラスメントに何ら効果がないと述べ、権利義務の規定を有する精神的ハラスメント防止法の制定を求めている<sup>177)</sup>。Bourgeois は、自身に寄せられた多くのハラスメント被害者からの声に言及して同法案の重要性を訴えており<sup>178)</sup>、他の議員も含め、ハラスメントに対する対処の必要性には共通認識が存在したようである<sup>179)</sup>。

## b 法案の内容

精神的ハラスメント防止法案は、精神的ハラスメントの行為を禁止するためにカナダ労働法を改正するものである<sup>180)</sup>。同法案は30の条文からなり、定義規定(2条)、権利及び義務(3条)、精神的ハラスメントにかかる不服申立て委員会 (Psychological Harassment Complaints Committee) の設立(8条)、救済(10条、11条)等に関する定めが置かれていた。同法案では、「精神的ハラスメント」は、「(a) 敵対的な、不適當な、かつ望まれない行動、言動、行為又は身振りの形態の侮辱的行動であり、労働者の尊厳、精神的又は身体的な完全性 (integrity) を侵害し、かつ労働者にとって有害な職場環境をもたらすもの、及び、(b) おどし (intimidation), 脅迫 (threats), ゆすり (blackmail), 又は強制 (coercion) を含む、労働者の仕事を脅かし、労働者の仕事のパフォーマンスを蝕み、労働者の経済的生活を脅かし、又はその他いかなる方法で労働者のキャリアに干渉するために、行為者の地位に備わっている権力又は権威の不適切な使用がある場合に発生する権威の濫用であり、念のため付言すれば (for greater certainty), こうした振舞いの1回の出来事で、継続的な害的效果を労働者にもたらすものも精神的ハラスメントを構成する」と定義されている。このうち、(a) はV1で後述するケベック州労基法の定義とほぼ同様であり、ケベック州法の影響が見取れる<sup>181)</sup>。

また、同法案は、25条から28条で、連邦労働法第3編のセクシュアル・ハラスメントに関する規定(247条以下)に「精神的ハラスメント」に関する規定を加える改正を含ん

transport en commun, <http://ottawa.ca/calendar/ottawa/citycouncil/ttc/2001/05-02/ACS2001-TUP-TRN-0005.htm>, last visited November 14, 2018. なお、Public Service Alliance of Canada のウェブサイトでは同報告書は確認できなかった。

176) Gouveia, *supra* note 133, at 143 note 16.

177) House of Commons, House of Commons Debates official report (Hansard), 37th Parl, 3rd Sess, Vol. 139, No. 019, (Thursday, February 26, 2004) at 1137-1138 (Ms. Diane Bourgeois).

178) *Id.* at 1138 (Ms. Diane Bourgeois).

179) *Id.* at 1139-1140 (Hon. Wayne Easter), 1142 (Ms. Wendy Lill, Mr. Murray Calder), 1143 (Hon. Joe Jordan).

180) Bill C-451, SUMMARY, [https://www.parl.ca/Content/Bills/373/Private/C-451/c-451\\_1/c-451\\_1.pdf](https://www.parl.ca/Content/Bills/373/Private/C-451/c-451_1/c-451_1.pdf), last visited November 9, 2018.

181) *See*, Gouveia *supra* note 133, at 156.

でいた。この点が、同法案に反対する議員が最も反発した点であったようである。すなわち、「精神的ハラスメント」に関する規定は、連邦労働法第3編「労働時間、賃金、休暇及び休日 (Standard Hours, Wages, Vacations and Holidays)」ではなく第2編「労働衛生安全 (Occupational Health and Safety)」に置くべきであり、政府が検討を進めている方針に反する C-451 には賛成できないとの意見が複数の議員から出ている<sup>182)</sup>。

#### ○ 廃案となった理由

精神的ハラスメント防止法案 (C-451) が廃案となった理由は、2003年9月24日の下院の第一読会通過後、2004年6月に選挙が行われたことであり<sup>183)</sup>、直接的には同法案自体の問題ではない。しかし、その後も「ハラスメント防止法案」は、立法の第一段階である下院の第一読会までしか進まずに廃案となっている。

bで述べたように、「精神的ハラスメント」に関する規定を置くために労働法を改正する際、労働衛生安全に関する第2編に規定を置くか、セクシュアル・ハラスメントと同様、労働基準等に関する第3編に規定を置くかという点の一つの対立点であった。Bourgeois が2005年に提出した C-360 でも、C-451 で採用されていた労働法第3編の改正という方針は維持されており、Brian Masse が提出した C-487 (2007)、C-276 (2009)、C-348 (2011) でも同様である。他方、(3)で後述する C-65 (2018) は、連邦労働法第2編を改正して「ハラスメント及び暴力」に関する規定を定めた。この点が従来の精神的ハラスメント防止法案と2018年に成立した C-65 との一つの大きな違いであり、どのような問題として「ハラスメント」をとらえるかについての見解の

相違が、従来「精神的ハラスメント」防止法案が不成立となってきた原因の一つと考えられる<sup>184)</sup>。

#### (3) 2018年成立の法案 C-65

2018年10月25日、連邦労働法 (ハラスメント及び暴力)、議会雇用・労使関係法及び予算実施法改正法案 (C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1) が、国王の裁可を得て立法の最終段階を終えた。同法案は、2017年11月7日に下院に提出され、3度の修正を経て成立した<sup>185)</sup> (2018年カナダ法律 C22 (Statutes of Canada 2018 Chapter 22))。

労働法に関する第1編は、職場におけるセクシュアル・ハラスメント及び性的暴力を含むハラスメント及び暴力の予防のための既存の枠組みを強化するため労働法を改正するものである<sup>186)</sup>。

まず、C-65 は、0.1条により、労働法122条第1項に「ハラスメント及び暴力」の定義規定を加える改正を行う。「ハラスメント及び暴力」は、「労働者の気持ちを害し、労働者に屈辱を与え又はその他の身体的あるいは精神的傷害又は病気を引き起こすことが合理的に予想される、所定の行為、行動又は言動を含むいかなる行為、行動又は言動 (性的性質を有するものを含む)」を意味すると定義される。これは、連邦労働法の「セクシュアル・ハラスメント」の定義と前半が共通しており、暴力、「ハラスメント」、「セクシュアル・ハラスメント」をまとめて「ハラスメント及び暴力」とする定義である。「精神的ハラスメント」にあたるものも含まれていると考えられるが、C-451 やケベック州労基法の

182) House of Commons, *supra* note 177, at 1139-1140 (Hon. Wayne Easter), 1142 (Mr. Murray Calder).

183) 品田・前掲注13)99頁, Coldwell, *supra* note 116, at 158を参照。

184) また、議員提出法案であるか政府提出法案であるかという点も影響していると思われる (なお、Bourgeois は、2004年2月26日の第二読会で「これは極めて重要な法案です。ケベック連合 (Bloc Quebecois) によって推進されていますが、党派的な法案ではありません。」と述べている (See, House of Commons, *supra* note 177, at 1139) )。

185) See, LEGISinfo C-65, <https://www.parl.ca/LegisInfo/BillDetails.aspx?Language=E&billId=9220285&View=0>, last visited November 10, 2018.

186) Bill C-65, SUMMARY, at ii ([https://www.parl.ca/Content/Bills/421/Government/C-65/C-65\\_4/C-65\\_4.PDF](https://www.parl.ca/Content/Bills/421/Government/C-65/C-65_4/C-65_4.PDF), last visited November 10, 2018).

「尊厳」「完全性」といった文言は含まれず、「傷害」や「病気」が含まれていることから、「労働者の気持ちを書し」「屈辱を与え」といった言葉が含まれていることを考慮しても、C-65の「ハラスメント及び暴力」の定義は、C-451やケベック州労基法よりは狭いものとなっているようである。

C-65は、使用者の義務に、ハラスメントの発生に関する調査、記録及び報告に関するもの（労働法125条第1項(c)改正）、職場におけるハラスメント及び暴力の予防及び保護のための所定の措置、発生に対する応答及び労働者への援助の提供（同項(z.16)改正）、労働者（監督又は経営上の責任を有する者を含む）が職場におけるハラスメント及び暴力の予防のためのトレーニングを受け、ハラスメント及び暴力に関する本編の権利義務に関する情報を得ることを保障すること（同項(z.161)追加）、職場におけるハラスメント及び暴力の予防のトレーニングを受けること（同項(z.162)追加）、ハラスメント及び暴力の発生に関する不服申立てを受けるため使用者により任命された者が、ハラスメント及び暴力に関する事項の知識、訓練及び経験並びに関連法の知識を有することを保障すること（同項(z.163)追加）を追加した。

同法案は、労働法の労働衛生安全に関する規定に付加する形で、ハラスメント及び暴力に関する使用者の義務を新たに定めている。既述のように、従来の精神的ハラスメント防止法案では、「セクシュアル・ハラスメント」と併せて労働法第3編に規定を置くか、衛生安全に関する労働法第2編に規定を置くかについて対立があったが、連邦レベルでは、労働衛生安全に関する問題として、暴力と併せて「ハラスメント」を定める形で決着したことになる。これは、ケベック州以外の州法の傾向とも一致する。

なお、改正後の連邦労働法第2編の規定は、連邦人権法上の権利の廃止ないし逸脱を意味するものと解釈されてはならないとされ（法案2条の1による連邦労働法123条の1追

加）、人権法のハラスメント規制は維持された。

## 5 小括

連邦法においては、カナダ人権法が差別禁止事由に基づくハラスメントからの自由を定め、連邦労働法がセクシュアル・ハラスメントに関する規定を置いている。また、連邦労働衛生安全規則には職場における暴力に関する規定がある。連邦労働法及び連邦労働衛生安全規則のアプローチは、予防に重点を置いており、使用者に防止ポリシーの策定等を詳細な内容を含めて義務付けるものである。このアプローチは、後述するサスカチュワン州やマニトバ州とも共通する。

連邦法では、「精神的ハラスメント」や差別禁止事由以外に基づくハラスメントを規律する施行済みの制定法は存在しないが、立法は複数回試みられてきた。そこで一つの対立点は、労働基準の編にセクシュアル・ハラスメントと同様に規定するか、労働衛生安全の編に規定するかであり、連邦法においては多くの州法と同様、後者が採用された。

2018年に成立したC-65(C.22)による労働法改正の詳細な検討は、議論の蓄積を待つて行うこととしたい。また、Ⅲ2で述べたように、そもそもカナダでは連邦労働法が適用される労働者の範囲は狭い。

そこで、「精神的ハラスメント」や「ハラスメント」規制法の検討においては、州法がより重要な対象となる。次章では、主な州法のハラスメント規制を参照する。

## V. 州法のハラスメント規制

本章では、ハラスメント規制立法を有する州の中から重要と思われる州を選択して検討する。

先行研究によれば、各州は以下のようなハラスメント又は暴力の規制法を有する（表3）<sup>187)</sup>。

187) Coldwell, *supra* note 116, at 158-162. 同論文が発表された2012年以降の改正は、表3には反映せず、連邦、ケベック州、サスカチュワン州、マニトバ州、オンタリオ州については各検討の中で触れている。その他の州では、

表3：カナダにおける州法の暴力・ハラスメント規制

州	関連する法	職場の暴力の定義（ハラスメントの定義がある場合、併せて記載）
連邦法	カナダ労働法（1985） カナダ労働衛生安全規則	…「職場で従業員に対してなされ、当該従業員に害、傷害又は病気をもたらすことが合理的に予想されるいかなる行動、行為、脅迫又は身振り」（労働衛生安全規則20条の2） Bill C-451 - カナダにおける職場の精神的ハラスメント防止法案 精神的ハラスメント及び職場のいじめを防止するための法である Bill C-451 は、2003年9月に下院の第一読会を通過した。労働法の改正を目的としたが、2004年、最終読会（final reading）を通過しなかった <sup>1</sup> 。
ブリティッシュコロンビア州	労災補償法（2002） 労働衛生安全規則	…「労働者以外の人による労働者に傷害を与えるほどの有形力（physical force）の行使の試み又は実際の行使、及び、労働者に合理的に危険であると感じさせるいかなる脅迫的言動や振舞い」（安衛規則4条の27） 新法は2012年7月に発効した。
アルバータ州	労働衛生安全法（Act）（2000） 労働衛生安全法典（Code）第27編 労働衛生安全法典389条-392条	…「身体的傷害をもたらし又はもたらしうる実際の行為、行為の試み又はその脅迫」（労働衛生安全法典1条）
サスカチュワン州	労働衛生安全法（2007改正） 労働衛生安全規則 <sup>ii</sup>	…「職場において労働者に対してなされ、労働者に身体的傷害をもたらし又はもたらしうる有形力の行使、又は、職場において労働者に対してなされる労働者に身体的傷害をもたらしうる有形力の行使の試み」（労働衛生安全規則37条） 職場におけるハラスメントの定義：…「不適当な行動、言動、表示、行為又は身振りで、人種、信条、宗教、肌の色、性別、性的志向（又はその他の差別禁止事由）に基づくもので労働者の精神的又は身体的ウェルビーイングに悪影響をもたらすもの；又は、労働者の健康又は安全に対する脅威を構成するもの。繰り返される行動であるか、1回の出来事で継続的な害的效果を引き起こすものでなければならない。」（労働衛生安全法2条1項、2条3項）
マニトバ州	職場安全衛生法 職場安全衛生規則	…「(a) 人に対する有形力の現実の行使又はその試み、及び、(b) 人に有形力が行使されると信じさせる合理的な理由を与えるいかなる脅迫的な言動又は振舞いを意味する」（職場安全衛生規則1条） 職場におけるハラスメントの定義：…「繰り返される行動、言動、表示、行為又は身振り又は1回の深刻な言動、表示、行為、身振り又は行動の発生による人の振舞いであって、(i) 歓迎されない、いらだたしい (vexatious)、敵対的な、不適当なあるいは望まれないもの、(ii) 人種、信条、宗教、肌の色、性的志向、結婚状況、家庭状況、障害、身体的サイズや体重、年齢、国籍、家系、又は出生地に基づくもの、(iii) 地位に備わっている権力又は権威の不適切な使用で、当該労働者の健康又は安全を脅かし、労働者の仕事を危険にし、又は当該労働者の経済生活を脅かし、当該労働者の仕事におけるパフォーマンスを低

アルバータ州において労働衛生安全法改正でハラスメント及び暴力に関する規定が置かれた（2018年6月1日施行）。ニュー・ブランズウィック州でも、2018年8月22日成立の一般規則（General Regulation）91-191改正で暴力とハラスメントに関する規定が置かれており（2019年4月1日に施行予定）、プリンス・エドワード・アイランド州では、2018年12月5日、エリック・ドノヴァン法（労働衛生安全法を改正する法）（Eric Donovan Act (An Act to Amend the Occupational Health and Safety Act)）が国王裁可を得て成立した（未施行）。

		下させ又は他のいかなる方法でも労働者のキャリアにネガティブに干渉し労働者の尊厳又は精神的あるいは身体的完全性に悪影響を与え、又は害の職場環境という結果をもたらすもの」(労働安全衛生法2条1項, 2条3項)
オンタリオ州	労働衛生安全法 (1990)	…「職場における暴力は、(1) 職場における労働者に対する有形力の行使で、労働者に身体的傷害を負わせ又は負わせようもの、(2) 職場における労働者に対する有形力の行使の試みで、労働者に身体的傷害を負わせようもの、(3) 職場における言葉や振舞いで、当該労働者に身体的傷害を負わせよう有形力の行使の脅迫であると労働者が合理的に解釈するもの」 職場におけるハラスメントの定義：…「職場における労働者に対するいらだたしい (vexatious) 一連の言動又は行動で、歓迎されないと気づかれあるいは合理的に気づかれるべきものに従事すること」
ケベック州	労働基準法 労働衛生安全に関する法 労働衛生安全に関する規則	職場の暴力は定義されていない 精神的ハラスメントの定義：…「繰り返される敵対的又は望まれない行動、言動、行為又は身振りの形態の侮辱的行動 (vexatious behaviour, conduite vexatoire) <sup>iii</sup> であり、労働者の尊厳、精神的又は身体的な完全性を侵害し、かつ労働者にとって有害な職場環境をもたらすものを意味する」 組織労働者の労働協約に記載されている文言 <sup>iv</sup>
ニュー・ブランズウィック州	労働衛生安全法 (1983) 単独作業規制－衛生安全法の行動準則 (Code of Practice for Working Alone Regulation – Health and Safety Act)	職場の暴力に関する定義は今のところ存在しない。
プリンス・エドワード・アイランド州	労働衛生安全法 一般規則 (General Regulations)	…「労働者に傷害をもたらしうる有形力の脅迫、試み又は現実の行使、労働者に傷害の危険があると信じる合理的な理由を与えるような脅迫的言動又は振舞いを含む。」(一般規則 52 条の 1)
ノバ・スコシア州	労働衛生安全法 (1996) 職場の暴力規則 (2007)	…「労働者に身体的傷害の危険があると信じる合理的な理由を与えるような脅迫 (脅迫的振舞いを含む)、又は労働者の身体的健康あるいは身体的安全を危険にさらす行為 (又は行為の試み)」(職場の暴力規則 2 条) ノバ・スコシア州は職場における DV と職場のメンタルヘルスイニシアティブに取り組んでいるが、これらは任意的である。
ニュー・ファンドランド・ラブラドール州	労働衛生安全法 (1990)	職場の暴力に関する立法は今のところ存在しない。
ヌナブト準州	ヌナブト法 (1993)	職場の暴力に関する立法は今のところ存在しない。
ノースウェスト準州	安全法 (Safety Act) (1988)	職場の暴力に関する立法は今のところ存在しない。
ユーコン準州	労働衛生安全法 (2002)	職場の暴力に関する立法は今のところ存在しない。

(出所：Coldwell, *supra* note 116, at 158-162 の形式を一部改変し、DV に関する部分を除いた)

- i 「最終読会を通過しなかった」と訳したが、同法案は下院の第一読会通過までで廃案となっており、成立しなかったという意味と考えられる。
- ii この欄はアルバータ州と同一の内容になっており誤植と思われるため、2012 年時点の内容を補った。
- iii ケベック州法であるため、フランス語の *vexatoire* (「虐待 [迫害] 的な、苛酷な手段」) 及び *vexation* (「侮辱・自尊心を傷つける言動、嫌がらせ・虐待・迫害・いじめ」) を基に訳出した。
- iv 原文は、“Language written into collective agreements of unionized employees” である。ケベック州では組織労働者と未組織労働者は峻別されているため、組織労働者については労働協約上の文言がハラスメントの定義となるという趣旨と思われる。

表3から分かるように、カナダにおける州法のハラスメント及び暴力の規制は多岐に渡るが、本章では、「職場におけるハラスメント」「精神的ハラスメント」及び「ハラスメント」に関する規制法を有する4つの州法を紹介する<sup>188)</sup>。まず、労基法の例として、フランス法の影響を受け先駆的な内容を有すると称されるケベック州労働基準法を取り上げる(V1)。次いで、労働法の例としてサスカチュワン州労働法(V2)、労働衛生安全法の例として、マニトバ州職場安全衛生法(V3)、オンタリオ州労働衛生安全法(V4)をそれぞれ取り上げる。

各検討にあたっては、まず、人権法による差別禁止事由に基づくハラスメント規制に言及し、次に、各州で中心的に取り上げる法を検討する。また、その他の法にも必要に応じて言及する。

なお、各州法にはハラスメントの他に暴力及びドメスティックバイオレンス(DV)に関する規制が存在する場合がある。本稿の主

な検討対象はハラスメントであり、ハラスメント規制の検討に必要な範囲で「暴力」を検討対象に含めるが<sup>189)</sup>、DVは含めないものとする<sup>190)</sup>。

## 1 ケベック州

### (1) 概要

ケベック州では、2002年にケベック州労働基準法(The Quebec Labour Standards Act)が改正され、精神的ハラスメントに関する規定が置かれた(2004年6月1日施行)。これは北米で最初の立法であり<sup>191)</sup>、その背景には、フランス法やフランス及びケベック州でベストセラーとなったマリー＝フランス・イルゴイエヌの『モラル・ハラスメント 人を傷つけずにはいられない』<sup>192)</sup>の影響のほか、労働組合の組織率が高く(2002年段階において40.4%)、そのロビー活動が強かったという事情がある<sup>193)</sup>。

ケベック州労働基準法は、精神的ハラスメ

188) Martin Shain, *Stress at Work, Mental Injury and the Law in Canada: A Discussion Paper for the Mental Health Commission of Canada* (2009) は、カナダの法規制として、人権法、労働衛生安全法、労働基準法、労災補償法を紹介する(at 61-86)。同報告書で最も目立つ例として取り上げられているのがケベック州、サスカチュワン州、オンタリオ州であり(at 17)、注目されている法がケベック州労働基準法、サスカチュワン州労働衛生安全法、オンタリオ州人権法である(at 61-78)。本稿はこれに加え、オンタリオ州の2009年改正労働衛生安全法の暴力とハラスメントに関する規定、サスカチュワン州労働衛生安全法を統合したサスカチュワン州労働法の規定等を概観する。労災補償法は、労働者の健康を損なうに至る程度の暴力やハラスメントを問題とするものと解され、健康を害するには至らない尊厳やウェルビーイングを問題とする「精神的ハラスメント」「ハラスメント」の規制とは性質が異なると考えられることから、本稿の対象には含めない(労災補償法に規制を置く代表的な例として、ブリティッシュコロンビア州がある)。

189) ハラスメントと暴力の区別はそれ自体議論が存在するが(See, Carr, *supra* note 134, at 16)、深くは立ち入らない。各州法の定義においては、暴力を有形力(physical force)の行使、その試み及びその脅迫とし、ハラスメントは有形力が関わるものに限らない例が多い(後出表10参照。ただし、連邦労働衛生安全規則は暴力を有形力の行使に限っていない)。

なお、日本では「パワー・ハラスメント」に暴力を含むが(円卓会議WGの6類型のうち「①暴行・傷害」(身体的な攻撃))、「この類型については、そのほとんどが当然に違法であると判断されて」おり(内藤・前掲注1)32頁)、議論の中心は、違法性の判断や規制における指導との線引きがより困難である暴力以外の類型にある。したがって、カナダ法についてハラスメントを中心に検討を行い、暴力に必要な範囲で触れることは、日本法との対比を意識しても妥当であろう。

190) DVはILOの議論でもハラスメントと関係する問題とされており(See, ILO, *supra* note 40, at 49-51)、検討する必要はあると考えられるが、日本では労働法の問題としてはまだあまり議論されていないため、ひとまず本稿の対象からは除くこととする。

191) 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」2頁、同「ケベック州(カナダ)における心理的ハラスメント法規制」340頁、Coldwell, *supra* note 116, at 142。

192) Marie-France HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien*, 1998。邦訳書はマリー＝フランス・イルゴイエヌ(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)。同書は、フランスでも職場における「精神的ハラスメント」に関する議論が広がるきっかけとなったようである(参照; 石井・前掲注97)115頁、Loïc Lerouge, *Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective*, in WORKPLACE BULLYING AND HARASSMENT, *supra* note 116, at 39, 39-40)。

193) Gouveia, *supra* note 133, at 154, Parkes, *supra* note 173, at 440-441。品田・前掲注13)100頁注59。

ント (psychological harassment, harcèlement psychologique<sup>194</sup>) のない職場環境で働く権利を保障し (81 条の 19 第 1 項), 使用者に精神的ハラスメントを防止し, 精神的ハラスメントに気づいた場合にはそれを止めるための合理的な措置をとる義務を課している (同条第 2 項)。救済の観点では, 第 5 章第 2 節の 1 が「精神的ハラスメントの訴え」を定めており, 労働基準・平等・衛生安全委員会及び行政労働審判所による手続が存在する。

なお, ケベック州労働基準法のハラスメントに関する規定のうち, 81 条の 18 第 1 項, 81 条の 19 第 2 項, 123 条の 6 第 2 項, 123 条の 7, 123 条の 8 第 2 項, 123 条の 10 第 2 項及び 123 条の 15 は, 2018 年に改正された。(4)では, まず従来の規制を概観し, 最後に 2018 年改正をまとめて取り上げる。

また, ケベック州では, 自由・人権憲章 10 条の 1 (1982 年改正で創設) が差別禁止事由に基づくハラスメントを禁止しているほか, 労働衛生安全法 12 条が精神衛生上の健康が脅かされることを理由とする労務の履行拒否を定めている<sup>195</sup>。これらの法律についても簡単に扱う。

なお, 他に関連する規定として, ケベック州民法典 2087 条を挙げることができる。同条は, 「使用者は, 合意された労務提供を認め, 定められた報酬を支払うのみならず, 労働者の健康, 安全及び尊厳を保護するために労働の性質と矛盾しない措置を講じることをも義務付けられる」と定めており, ここでの使用者の義務は労働契約の一部となる<sup>196</sup>。「尊厳」保護のための措置は民法典においても使用者の義務とされているのである。

## (2) ケベック州自由・人権憲章

### a 定義

ケベック州自由・人権憲章には, 「ハラス

メント」の定義規定は置かれていない。

### b 規制内容

自由・人権憲章 10 条は, 以下のように定めている。

1 項「全ての人は, 人種, 皮膚の色, 性別, 性的アイデンティティ又は性的表現, 妊娠, 性的志向, 市民としての地位, 法律による場合以外の年齢, 宗教, 政治的信念, 言語, 民族的あるいは国家的出自, 社会的状況, ハンディキャップあるいはハンディキャップを和らげるための手段の利用に基づき, 区別, 排除又は優先されることなく, 人権及び自由を完全かつ平等に認識され享受する権利を有する。」

2 項「差別は, このような区別, 排除又は優先が権利を害し又は損なう (nullifying or impairing / de détruire ou de compromettre) 効果を有する場合に存在する。」

そして, 10 条の 1 が「何人も第 10 条の差別禁止事由に基づくハラスメントをしてはならない<sup>197</sup>。」として差別禁止事由に基づくハラスメントを禁止する。自由・人権憲章のハラスメントには, 「セクシュアル・ハラスメント」も含まれる。

ハラスメント行為が自由・人権憲章 10 条に列挙された差別禁止事由のいずれかに関連することを証明できる場合には, 被害者は, その救済に携わるべき人権委員会および人権裁判所に救済を求めることができる<sup>198</sup>。

### (3) ケベック州労働衛生安全法

ケベック州労働衛生安全法 (1979) では, 「全ての労働者は, 健康, 安全及び身体的ウェルビーイングを適切に尊重した労働条件についての権利を有する。」(9 条) とされる。そして, 同法 12 条は, 「ある労務の履行が自身

194) 本稿ではケベック州法についても主に英語文献を参照した。条文等の訳出にあたっては石井・前掲注 16) 「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」を参照したが, 異なる訳語を用いた箇所がある。

195) 石井・前掲注 16) 「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」13-14 頁, 同「ケベック州 (カナダ) における心理的ハラスメント法規制」344-346 頁。

196) Dalia Gesualdi-Fecteau & Guylaine Vallée, *Labor Inspection and Labor Standards Enforcement in Quebec: Contingencies and Intervention Strategies*, 37 COMP. LAB. L. & POLY J. 339, 351-352 (2016).

197) 原文は, “No one may harass a person on the basis of any ground mentioned in section 10.” である。

198) 石井・前掲注 16) 「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」14 頁, 同「ケベック州 (カナダ) における心理的ハラスメント法規制」345 頁。

の健康、安全もしくは身体的ウェルビーイングを危険にさらす可能性があるか、又は、他者を同様の危険にさらすこととなると考える合理的な理由があれば、労働者は特定の労務の履行を拒否する権利を有する。」として、労務履行拒否権を定めている。したがって、労働者がハラスメントにより自己の健康等を害されるおそれを主張できれば、労務の提供を拒否できる。

#### (4) ケベック州労働基準法

上記(2)(3)で見てきたように、2004年施行の労基法改正以前から、自由・人権憲章と労働衛生安全法にはハラスメントに関する規制が置かれていた。また、労災が関わる場合には、労災・職業病法でも保護を受ける余地が存在した。しかし、「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④労基法上の未組織労働者に対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」<sup>199)</sup>。そこで設けられたのが、ケベック州改正労基法の精神的ハラスメント規制である。

##### a 定義

ケベック州労働基準法は、「精神的ハラスメント」を「繰り返される敵対的又は望まれない行動、言動、行為又は身振りの形態の侮

辱的行動であり、労働者の尊厳、精神的又は身体的な完全性を侵害し、かつ労働者にとって有害な職場環境をもたらすもの」(労基法81条の18第1項)と定義する。また、「1回の重大な行為も、労働者に対し、継続的な有害な影響を与える場合、精神的ハラスメントに含まれる」(同条第2項)<sup>200)</sup>。

ケベック州労基法の定義は、差別禁止事由に基づくものに限定しない定義であり、行為者の害意も要求しない。また、行為の回数については、第1項で繰り返しを要求しつつ、第2項で継続的な影響を有する1回の行為も含む。1回の行為を含めた点は、行為の重大さゆえに直ちに職場を辞めてしまった労働者を救済することを意図し、従来の定義を拡大するものである<sup>201)</sup>。

なお、2018年改正では、81条の18第1項に第2文が付け加えられ、セクシュアル・ハラスメントが「精神的ハラスメント」に含まれることが明確にされた<sup>202)</sup>。

##### b 規制内容

###### (a) 労働者の権利及び使用者の義務

労基法81条の19は、精神的ハラスメントのない職場環境で働く権利を保障し(第1項)、使用者に、精神的ハラスメントを防止し、精神的ハラスメントに気づいた場合にはそれを止めるための合理的な措置をとる義務を課している(第2項)。

労働者に精神的ハラスメントのない職場環境を提供する使用者の義務は、結果債務ではなく手段債務である<sup>203)</sup>。使用者は企業において一切精神的ハラスメントが起こらないことを保障しなければならないものではない

199) 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」16-17頁、「ケベック州(カナダ)における心理的ハラスメント法規制」347頁。石井は、「精神的ハラスメント」ではなく「心理的ハラスメント」という訳語を用いている。

200) 解釈について、<https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/interpretation-guide/part-i/act-respecting-labour-standards/labour-standards-sect-391-to-97/psychological-harassment-sect-8118-to-8120/8118/index.html>, last visited October 25, 2018 参照。

201) See, Katherine Lippel, *Law, Public Policy and Mental Health in the Workplace*, 11 HEALTHCAREPAPERS 20, 26 (2011).

202) もつとも、従来からセクシュアル・ハラスメントを含むと解されていたようである(See, Parkes, *supra* note 173, at 447)。

203) Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, PSYCHOLOGICAL HARASSMENT AT WORK, EMPLOYER'S OBLIGATIONS, <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/in-case-of/psychological-harassment-at-work/index.html#c8521>, last visited October 25, 2018. 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」9頁, 同「ケベック州(カナダ)における心理的ハラスメント法規制」358頁。

表 4：ハラスメントを受けた労働者の申立先

従業員の状況 (Status)	申立ての提起先
労基法の適用対象となる未組織労働者 (上級管理職 (senior managers) を含む)	労働基準・平等・衛生安全委員会 (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail)
組織労働者	当該労働者が所属する組合
公共サービスの未組織労働者 (諸団体の構成員及び代表を含む)	公務委員会

(出所：Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, *supra* note 203)

が、①精神的ハラスメントの状況を合理的な手段、特に精神的ハラスメントの防止及び不服申立て処理プロセスのポリシー (性的性質を有する言動、行動又は身振りの形態の振舞いに関するセクションを含む) を採択し、労働者に入手可能にすることを通じて防止しなければならない (2019年1月1日より義務化)、②精神的ハラスメントの情報を得たら直ちに、必要な制裁を含む適切な措置を取ることを通じて、それを止めるために行動しなければならない<sup>204)</sup>。

(b) 救済手続

ハラスメントが発生してしまった場合、123条の6から123条の16に「精神的ハラスメントにおける訴え」が設けられている<sup>205)</sup>。労働者はこの救済手続を利用することができる。

これについて、81条の20は以下のように定めている。

1項「81条の18、81条の19、123条の7、123条の15及び123条の16の各項の規定は、必要な調整を経て、全ての労働協約の不可欠な一部をなすとみなされる。そのような協約が適用される労働者は、協約上利用可能な救済がある限りは、協約上の救済を用いなければならない。」

2項「事案が交付される前のいかなる時でも、協約の当事者は、調停を試みる者

(a person to act as a mediator) の指名のために大臣に共同申請をすることができる。」

3項「第1項が定める諸規定は、労働協約により規律されない公務員法 (F章 3.1.1) により指定された全ての労働者の労働条件の一部をなすとみなされる。左の労働者は、同法に適合して設けられた手続規則に従って、公務委員会 (Commission de la fonction publique) に由来する適用可能な救済を行使しなければならない。公務委員会は、この目的のために、本法123条の15及び123条の16の各規定による権能を行使する。」

4項「第3項は、(政府関連) 諸団体の構成員及び代表にも適用される。」

同条の規定内容から理解できるように、精神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、被害者が労働者であること以外の条件は、設けられていない<sup>206)</sup>。民間企業の労働者であるか公務員であるか、組織労働者か未組織労働者であるかによって申立先が異なるが (表4参照)、手続を利用する権利はそれぞれに与えられている。

・未組織労働者の場合

まず、「精神的ハラスメントの被害者であ

204) *Id.* 丸数字は筆者による。

205) 各条の解釈については、CNESST, INTERPRETATION GUIDE, <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en/interpretation-guide/part-i/act-respecting-labour-standards/recourses-sect-98-to-135/recourse-against-psychological-harassment-sect-1236-to-12316/1236/index.html>, last visited October 25, 2018 参照。英語版サイトでは2015年改正が反映されておらず、CNESST, GUIDE INTERPRÉTATION ET JURISPRUDENCE, <https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-recours-art-98-a-135/recours-en-cas-de-harcelement-psychologique-art-1236-a-12316/12316/index.html>, last visited December 24, 2018 も参照した。

206) 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」11頁、同「ケベック州 (カナダ) ににおける心理的ハラスメント法規制」360頁。

ると信じる労働者は、委員会に書面で救済を申し立てることができる。右申請は、書面により同意した一ないし複数の労働者に代わって、労働者の諸権利を防御するために時間を割く (dedicated to the defence) 非営利組織によりなされることもできる」(123条の6)。これは、問題となる行動の最後の発生から90日以内になされなければならない(123条の7)。これは、正当かつ十分な理由のない解雇の救済申立期間が解雇から45日以内とされている(124条1項)<sup>207)</sup>ことと比べると2倍の長さである。さらに、この期間は、2018年改正で2年以内に延長された。

申立てを受けた労働基準・平等・衛生安全委員会<sup>208)</sup>は、迅速に調査をしなければならない(労基法123条の8第1項)。この調査を経て労働基準・平等・衛生安全委員会は当事者の申立てが適切かを判断する。また、調査期間中に調停を試みることもできる(123条の10)<sup>209)</sup>。

調査終了時に、当事者がいかなる解決にも至らず、労働基準・平等・衛生安全委員会が申立ての続行を認容する場合には、委員会は遅滞なく申立てを行政労働審判所 (the Administrative Labour Tribunal) に付託しなければならない(123条の12)。この場合、「労

働基準・平等・衛生安全委員会は、本節の下での行政労働審判所の手続において、労働者を代理することができる」(123条の13)。

これに対し、委員会が申立てに続く救済手続の続行を認めない場合には、当該従業員又は適用がある場合の労働者の書面による同意のある組織は、107条又は107条の1の下での委員会の決定から30日以内に、委員会に対し、書面で、当該申立てを行政労働審判所に付託することを求めることができる(123条の9)。

なお、123条の9、123条の12及び123条の13は2015年に改正されており、改正前はいずれも労働関係委員会 (Commission des relations du travail) に付託するものとされていた<sup>210)</sup>。行政労働審判所は、2015年に労働関係委員会と職業損害委員会 (Commission des lésions professionnelles) が合併して作られた組織であり、労働基準法を含め約40の法に基づく労働関係の救済を裁定する<sup>211)</sup>。労使関係、労働衛生安全、必要不可欠な公益事業 (essential services)、建設及び職業資格 (construction industry and occupational qualification) の4つの部門からなり、労働衛生安全に関する事項を含む点に特色がある<sup>212)</sup>。

207) 124条1項「2年以上継続的に同じ企業における功績がある労働者で、正当かつ十分な理由なく解雇されたと信じる者は、損害賠償 (recourse in damages) 以外の救済手続 (remedial procedure) が本法の他の場所、他の法又は労働協約に規定されている場合を除き、解雇から45日以内に、委員会に書面又は委員会のアドレスへのメールで救済を申し立てることができる。」

208) 以下、CNESSTと略記することがある。同委員会は、2016年1月1日、労働基準委員会 (Commission des normes travail)、賃金平等委員会 (Commission de l'équité salariale)、労働衛生安全委員会 (Commission de la santé et de la sécurité du travail) を再編成して結成された (Issue du regroupement)、全ての使用者及び労働者に、労働に関する統合された専門性 (une expertise intégrée en matière de travail) を提供する組織である (CNESST, La présidente du conseil d'administration et chef de la direction de la CNESST, madame Manuelle Oudar, dresse un bilan très positif de la première année d'existence de la CNESST, <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/mission/Pages/bilan-complet.aspx>, last visited November 6, 2018)。

209) 123条の10「委員会は、調査期間中かつ当事者の同意があればいつでも、労働大臣に調停を試みる者の任命を求めることができる。委員会は、労働者の請求に基づき、調停期間中、労働者を援助し、助言を与えることができる。」(2018年に追加された第2項については後述する)。この場合、雇用契約が継続していれば、労働者は調停期間中労働したものとみなされる(123条の11)。

210) 改正前の条文は、<http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/N-1.1/20040601>, last visited October 27, 2018より確認できる。なお、改正前の救済手続については、石井・前掲注16)「ケベック州 (カナダ) における心理的ハラスメント法規制」359頁以下で詳述されている。

211) See, Tribunal administratif du travail, Justice at work for us, at 1, 14-16 ([https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/8Section\\_anglaise/TAT\\_Brochure2016\\_Accessible-EN.pdf](https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/8Section_anglaise/TAT_Brochure2016_Accessible-EN.pdf), last visited November 6, 2018)。根拠法は Act to Establish the Administrative Labour Tribunal である。

212) *Id.* at 1.

・組織労働者（公務員を含む）の場合

組合員であれば、ハラスメント紛争の解決は、第一次的に、適用される労働協約に規定される苦情申立て処理や仲裁手続によりなされる<sup>213)</sup>。これは、ケベック州では組織労働者と未組織労働者が峻別されていることに基づく<sup>214)</sup>。

・公務員の場合

未組織公務員の場合、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である公務委員会である（81条の20第3項）<sup>215)</sup>。公務委員会は、ハラスメント紛争の解決のために、123条の15及び123条の16の各規定による権能を行使する（81条の20第3項）。

・救済に関する権限と救済方法

行政労働審判所は、救済を申立てた労働者が精神的ハラスメントの被害者であり、使用者が81条の19により課された義務を遵守していないと判断したならば、当該事案にかかる全ての事情を考慮して、正当かつ合理的と思われるあらゆる判断を言い渡すことができる（123条の15）。精神的ハラスメントの申立てにおいては、被害者に障害が生じていることは必要なく、有害な職場環境の立証があれば労基法違反を構成する<sup>216)</sup>。

123条の15は、具体的な救済手段として7つの方法を列挙している。すなわち、①使用者に対し、当該労働者の復帰を命ずること、②使用者に対し、当該労働者が失った賃金の

最高額に至るまで損害賠償の支払を命ずること、③使用者に対し、ハラスメントを止めるために合理的措置を採ることを命ずること、④使用者に対し、労働者に懲罰的かつ精神的損害賠償（punitive and moral damages）を支払うよう命ずること、⑤使用者に対し、労働者に雇用喪失に対する損害賠償の支払いを命ずること、⑥使用者に対し、裁判所が定める合理的な期間の間、労働者に必要な精神的支援の費用負担を命ずること、⑦労働者の懲戒にかかる記録の修正を命ずること、である。

これらの救済のうち、②④⑥は、労働者が、精神的ハラスメントに起因する、労働災害及び職業病に関する法（the Act respecting industrial accidents and occupational diseases (chapter A - 3.001)）の意味における職業的権利侵害（employment injury）の被災者である期間には適用されない（123条の16第1項）。行政労働審判所は、123条の15に従って、精神的ハラスメントが労働者の職業的権利侵害を引き起こしたと考えるとき、②④⑥に関する判断を留保しなければならない（同条第2項）。

c 状況

(a) 紛争解決における判断

改正労基法が施行された2004年6月1日から2008年3月31日までに、未組織労働者により労働基準委員会<sup>217)</sup>に申し立てられた精神的ハラスメントは、8,631件であり、その38%が調停により解決された<sup>218)</sup>。同じ期間

213) 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」17-18頁、同「ケベック州（カナダ）における心理的ハラスメント法規制」360頁。

214) 関連して、ケベック州労働法典では、組合の公正代表義務違反が問題となる場合として、精神的ハラスメントが明文で定められている（労働法典47条の3・精神的ハラスメントについては2002年改正（2004年6月1日施行）で追加された）。精神的ハラスメントの対応により認証団体がその代表義務に違反していると考えられる労働者は、その苦情が仲裁手続に付されるべきであるとして、労働法典47条の3を根拠に救済を申し立てることができる（石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」36-38頁。石井保雄「ケベック州（カナダ）における労働組合の公正代表義務」法學新報119巻5・6号325頁、332-334頁、345頁（2012）も参照。なお、同条は2015年にも改正されているが（2016年1月1日施行）、その内容は申立期間の削除と申立先の変更である）。

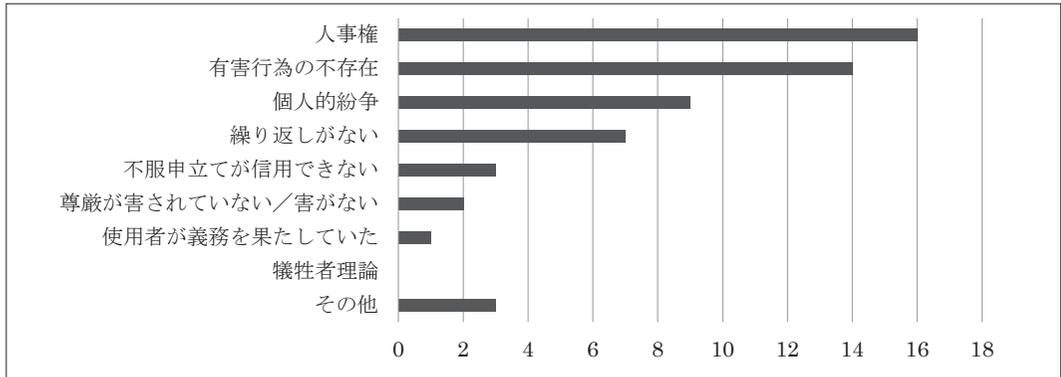
215) 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」22頁、同「ケベック州（カナダ）における心理的ハラスメント法規制」360頁。

216) Rachel Cox, *Psychological harassment legislation in Québec: The first five years*, 32 COMP. LABOR LAW & POL'Y JOURNAL 55, 55-56 (2010).

217) 当該期間は、労働基準・平等・衛生安全委員会に改組される前である。

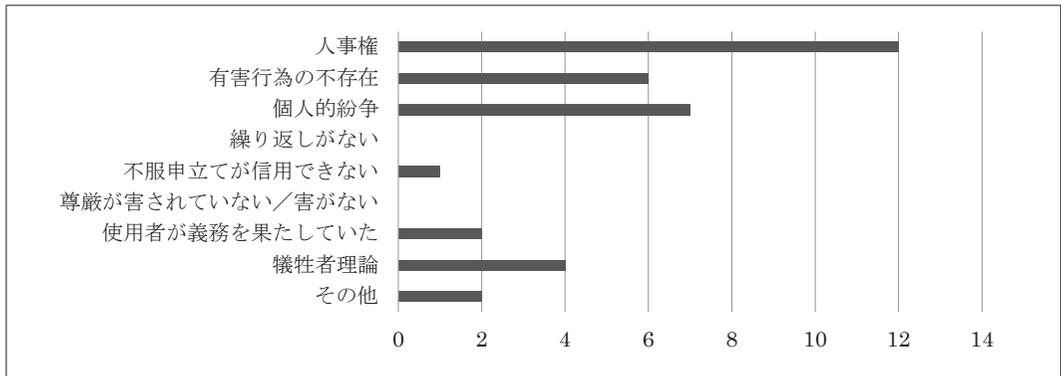
218) Cox, *supra* note 216, at 61-62.

図1：未組織労働者：精神的ハラスメントにかかる不服申立ての棄却理由（労働関係委員会決定，2004年9月～2009年9月）



(出所：Cox, *supra* note 216, at 68, Figure 4)

図2：組織労働者：精神的ハラスメントにかかる苦情の棄却理由（仲裁人の決定，2004年9月～2009年9月）



(出所：Cox, *supra* note 216, at 69, Figure 5)

に、労働基準委員会から労働関係委員会（Commission des relations du travail, CRT）に提起された462件の申立ては、83%が裁判外で解決されている<sup>219)</sup>。

同期間には、134件の不服申立て（complaints）及び苦情（grievances）があり、43件（32%）（組織労働者の苦情仲裁手続46件中12件、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、公務委員会における申立て4件中2件）が認容されている<sup>220)</sup>。

同期間の不服申立て及び苦情の棄却理由のうち、最も多い理由が人事権の正当な行使であるというものであり（不服申立て55件中16件、苦情34件中12件<sup>221)</sup>）、次点は、不服申立てについては有害行為の不存在（55件中14件）、苦情については人格障害ないし職場の人間関係の不全（個人的紛争）（34件中7件）であった<sup>222)</sup>（図1, 2参照）。このように、正当な人事権の行使が精神的ハラスメントにかかる申立て及び苦情の棄却理由として一定程度認められている点は、セクシュ

219) *Id.* at 62.

220) *Id.* at 59.

221) *Id.* at 67-68.

222) *Id.* at 68-69.

アル・ハラスメントや差別禁止事由に基づくハラスメントと比べ判断が困難である「精神的ハラスメント」の救済の運用として興味深い。また、「使用者が義務を果たしていた」という棄却理由が少数ながら存在する点は、防止のための措置義務及び停止義務を尽くすことによる免責の可能性を示すものであり、使用者が義務を果たすインセンティブを高めるものといえよう。

近時の統計をみると、2016年には、労働基準・平等・衛生安全委員会に3,617件が申し立てられ、3,466件が法的介入なく、151件が法的介入を伴って処理された<sup>223)</sup>。法的介入がない場合の審理期間は52.6日、法的介入を伴う場合の審理期間は648.6日となっている<sup>224)</sup>。2015年の統計は9か月間(4月1日から12月31日)であるが、申し立てが2,491件、法的介入ない処理が2,360件、法的介入ある処理が131件であり<sup>225)</sup>、2014年の労働基準委員会のレポートでは、それぞれ、3,266件、3,089件、177件である<sup>226)</sup>。法的介入を経ない紛争解決が多くなされることで、相対的に短期間で処理が可能となっている。

#### (b) 課題

ケベック州における精神的ハラスメント規制法の適用・処理の中では、①紛争の長期化と被害者側への負の影響、②複数の解決機関の併存に伴う精神的ハラスメントの有無・成否の判断・理解について理解の相違や齟齬といった問題が指摘されてきた<sup>227)</sup>。①については、紛争解決に要する平均期間である23か月の間に、紛争発生前の職に就いている労働者の割合が38%から10%に低下したとの

指摘があり<sup>228)</sup>、救済手続が長引くことによる被害労働者の心身のストレスが問題となる<sup>229)</sup>。②につき、2015年の行政労働審判所の設立は一つの対応であると思われる。

#### d 2018年改正

ケベック州労働基準法のハラスメントに関する規定は、2018年、法案176(Bill 176)「主としてファミリーワークバランスの促進のために労働基準及び他の条項に関する法律を改正する法律」(An Act to amend the Act respecting labour standards and other legislative provisions mainly to facilitate family-work balance)の審議を経て複数の条文が改正された<sup>230)</sup>。改正法は81条の19第2項以外の条文が2018年6月12日、81条の19第2項が2019年1月1日より施行されている。

変更点は次頁の表の通りである(表5)。

相互に関連する改正は、①81条の18第1項、123条の6及び123条の15、②123条の8第2項及び123条の10である。すなわち、①はセクシュアル・ハラスメントを「精神的ハラスメント」に含むことを明確化したことに伴う改正であり、②は123条の3を「精神的ハラスメント」にも適用することを明らかにしたものである。他に、123条の7による救済申立期間の延長と81条の19第2項によるポリシーの義務付けが定められた。

#### (5) 特徴：広範な保護、権利と特殊な救済

ケベック州では、2004年施行の改正労働基準法で、北米初の「精神的ハラスメント」に関する規制が定められた。これは、従来の人権法や労働衛生安全法では対応できないハラスメントを「精神的ハラスメント」として規制する必要性が認識される中で、フランス

223) CNESST, Rapport annuel de gestion 2016, ANNEXE 2, at 172 sommaire des activités en matière de normes du travail (2015 et 2016) portrait des recours traités en vertu de la Loi sur les normes du travail (<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/400/Documents/DC400-2032-10web.pdf>, last visited October 11, 2018).

224) *Id.*

225) *Id.*

226) Commission des normes du travail (CNT), Rapport annuel de gestion 2014-2015, at 40, [https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c\\_0296.pdf](https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0296.pdf), last visited October 11, 2018).

227) 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」33-47頁。

228) Cox, *supra* note 216, at 79, 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」34頁。

229) 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」34頁。

230) <http://www.assnat.qc.ca/en/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-176-41-1.html>, last visited October 26, 2018. ただし、123条の7及び123条の15の改正はBill 176には含まれていない。

表5：ケベック州労働基準法 2018 年改正

条文	改正内容
81 条の 18 第 1 項	第 2 文に、「念のため付言すれば、精神的ハラスメントには、性的性質を有する言動、行為又は身振りの形態の行動を含む」が追加された。
81 条の 19 第 2 項	末尾に、「特に、精神的ハラスメントの防止及び不服申立て処理プロセスのポリシーを採択し、労働者に入手可能な状態にしなければならない。」が追加された。
123 条の 6	第 2 項として、「労働者の同意がある場合、組織により合意に挿入され大臣に承認された文言の下、委員会は、本節の規定に従って提起された差別的振舞いに関する申立てを、人権委員会に送付するものとする。当該合意は、特に申立ての送付が労働者の不利にならないようにすることを確保するために、2つの組織間の協力 (cooperative arrangements) についても規定しなければならない <sup>i</sup> 。」が追加された。
123 条の 7	精神的ハラスメントの救済申立ての期間が、「問題となる行動の最後の発生から 2 年以内」に延長された (改正前は 90 日以内)。
123 条の 8 第 2 項	「申立てを受領したら、委員会は迅速に (with due dispatch) 調査を行わなければならない。当該調査には、103 条から 110 条及び 123 条の 3 <sup>ii</sup> を必要な修正とともに適用しなければならない。」(下線部を追加)。
123 条の 10	第 2 項として「123 条の 3 第 1 項は、本条第 1 項による調停に適用される。」が追加された。
123 条の 15	裁判所が判断する際の考慮要素に「当該振舞いの差別的性質 (the discriminatory nature of the behaviour)」が追加された。

(出所：筆者作成)

i Bill 176 では、“Section 123.6 of the Act is amended by adding the following paragraph at the end:’ Where the complaint concerns behaviour of a sexual nature, the Commission shall notify the Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse without delay.’”とされている。

ii 123 条の 3 第 1 項「委員会は、当事者の合意の下、当事者が満足できる紛争解決 (to settle the complaint to the satisfaction of the parties =当事者和解) に努めることができる者を任命できる。

第 2 項「論争中の問題で既に他の役割を果たしていない者のみが、当該目的のために委員会から任命されることができる。」

第 3 項「第 1 項の下で任命された者により収集されたいかなる口頭又は文書の情報も、秘密にされておかなければならない。その者は、彼に対して明らかにされあるいは義務を果たす中で知った内容を漏えいすること、又は、法廷あるいは司法的又は準司法的機能を果たすいかなる組織あるいは者の前において、当該証拠が十分かつ完全な防衛のために必要であると裁判所が考える刑事的手続を除き、彼が義務を果たす中で作成され又は獲得された文書を提出する (produce) ことを強制されてはならない。公共機関が保有する文書へのアクセス及び個人情報保護に関する法 (A-2.1) (the Act respecting Access to documents held by public bodies and the Protection of personal information (chapter A-2.1)) 第 9 条にもかかわらず、いかなる者もこれらの文書にアクセスする権限を持たない。」

法の影響も受けて定められたものである。

ケベック州法の特徴は、ハラスメントのない職場環境を労働者の権利として定めている点、ハラスメントについて特別の救済制度を設けている点にある。後者は、裁判外での解決が多くなされており利便性があると考えられる一方、迅速性、救済機関の併存と判断の不統一等の問題点が指摘されている<sup>231)</sup>。

ケベック州では、2015年の行政労働審判所の設立、2016年の労働基準・平等・衛生安全委員会への再編成等、行政機関の変革が相次いでいる。2018年改正では、「精神的ハ

ラスメント」に「セクシュアル・ハラスメント」を含めることが明文化され、人権委員会への送付が可能になり、申立期間の延長等の改正がなされている。「精神的ハラスメント」についての先駆的な規定の実効性がどのように確保・向上されていくのか、引き続き注目される。

231) 石井・前掲注 16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」33-47頁。

## 2 サスカチュワン州

### (1) 概要

サスカチュワン州では、ケベック州に次いでカナダで2番目となる2007年に、法案66 (Bill 66) によって労働衛生安全法 (The Occupational Health and Safety Act, 1993) にハラスメントに関する規定が置かれた。2007年改正の際には、委員会審議においてケベック州の立法にも言及されている<sup>232)</sup>。興味深い点は、ケベック州の経験から多くを得られるとしつつも、労働基準法ではなく労働衛生安全法に規定を置いた方が良かったとし、サスカチュワン州は労働衛生安全規則の中でハラスメント規制の経験を有しており、労働衛生安全規則のほうがより強固な規制ができるであろうと述べている点である<sup>233)</sup>。サスカチュワン州では、ケベック州の立法を認識しつつ、意識的に労働衛生安全法が選択されたのである。

労働衛生安全法は、2013年のサスカチュワン州労働法 (The Saskatchewan Employment Act, 2013) の制定時に廃止され、現在では労働法及び労働衛生安全規則 (The Occupational Health and Safety Regulations, 1996) にハラスメントに関する規定がある。なお、サスカチュワン州労働衛生安全規則は、1996年から職場における暴力の防止に関する規定を有しており (1997年発効)、これはカナダで最初のものである<sup>234)</sup>。

サスカチュワン州労働法では、3条の8から3条の15までが定める使用者、労働者、上司等の義務にハラスメントに関するものが含まれる。

また、労働衛生安全規則36条では、使用者は職場におけるハラスメント防止のために2つの主要な責任 (①規則の基準を満たす文書によるハラスメント防止ポリシーの策定及び実行, ②労働者が雇用におけるいかなる状況においてもハラスメントにさらされないことを可能な限り合理的かつ実効的に保障すること) を負うとされている。

### (2) サスカチュワン州人権法

サスカチュワン州人権法 (The Saskatchewan Human Rights Code, 2018年廃止) は、16条で雇用関係における差別, 18条で労働組合による差別を禁止する。「ハラスメント」に関する規定は直接置かれておらず、2018年10月1日にサスカチュワン州人権法を廃止したサスカチュワン州2018年人権法 (The Saskatchewan Human Rights Code, 2018) にも「ハラスメント」に関する規定はない。もともと、「セクシュアル・ハラスメント」は、人権法の禁止する性差別とされており、他に「人種ハラスメント (racial harassment)」が人権法の禁止する人種差別とされる<sup>235)</sup>。

### (3) サスカチュワン州労働法

#### a 定義

サスカチュワン州労働衛生安全法は、1993年段階からハラスメントを禁じる規定を有していたが、行為の原因が何らかの差別に限られており、その他の理由による行為は対象にならないという問題があったため、1996年改正を経て、再度2007年に改正が行われ、差別的理由による場合以外も対象に含められた<sup>236)</sup>。当該定義は2013年労働法でも維持されている<sup>237)</sup>。

サスカチュワン州労働法では、「ハラスメ

232) Standing Committee on the Economy, Hansard Verbatim Report, No. 46 (14 May 2007) at 840, 844-846 (Hon. Mr. Forbes). See also, Carr, *supra* note 134, at 63. なお、第二読会では言及がない (See, Legislative Assembly of Saskatchewan, Debates and Proceedings (HANSARD) 25th Leg, 3rd Sess, No. 51A (25 April 2007) at 1395-1398).

233) See, *Id.*

234) See, Lippel, *supra* note 201, at 23.

235) Saskatchewan Human Rights Commission, A Guide to Human Rights for Employers, [http://saskatchewanhumanrights.ca/pub/documents/publications/SHRC\\_Rights\\_Employers%20Guide.pdf](http://saskatchewanhumanrights.ca/pub/documents/publications/SHRC_Rights_Employers%20Guide.pdf), last visited December 13, 2018.

236) 品田・前掲注13)94頁 (品田は「ハラスメント」ではなく「嫌がらせ行為」としている)。2007年改正は、<http://www.qp.gov.sk.ca/documents/english/chapters/2007/chap-34.pdf>, last visited October 28, 2018.

237) なお、労働衛生安全法2条1項は2012年にも改正されているが、ハラスメントの定義は変更されていない (See, <http://www.qp.gov.sk.ca/documents/english/chapters/2012/chap-25.pdf>, last visited October 28, 2018)。

ント」は「人の不適当な行動、言動、表示、行為又は身振りで、(i)(A)人種、信条、宗教、肌の色、性別、性的志向、結婚状況、家庭状況、障害、身体的サイズや体重、年齢、国籍、家系、又は出生地に基づくもの、又は、(B)本条4項及び5項を前提として、労働者の精神的又は身体的ウェルビーイングに悪影響をもたらし、かつ、当該人物が、労働者に屈辱を与え又は怯えさせることを知り又は合理的に知りうべきであるもの、及び、(ii)労働者の健康又は安全に対する脅威となるもの」と定義される(労働法3条の1第1項(i))。そして、同条第4項は、行為態様として、「(a)繰り返される行動、言動、表示、行為、又は身振り；(b)1回の深刻な行動の発現又は1回の深刻な言動、表示、行為又は身振りで、継続的な害的効果を労働者にもたらすもの」を定め、同条第5項は、「ハラスメントは、使用者、支配人又は使用されあるいはある使用者に雇用される上司による、経営及び労働者に対する指示又は職場における指示に関連するいかなる合理的行為も含まない。」とする。

この定義において、「ハラスメント」には2つのものが含まれる<sup>238)</sup>。すなわち、(A)差別禁止事由に基づくハラスメント、(B)「個人的ハラスメント (personal harassment)」(労働者の精神的又は身体的ウェルビーイングに悪影響をもたらすハラスメント)である。

(A)で列举されている差別禁止事由は、サスカチュワン州人権法の差別禁止事由のうち、「公的扶助の受給」及び「ジェンダーアイデンティティ」を除き、「身体的サイズや体重」を加えたものである(人権法上の差別

禁止事由は従来の法と2018年法で変わっていない)。こうした差別禁止事由に基づくハラスメントに(B)「個人的ハラスメント」を加えたのが2007年改正である。(B)は、①労働者の精神的又は身体的ウェルビーイングに悪影響をもたらすこと、②行為者が労働者への悪影響を認識しうること、③(a)繰り返されること又は(b)1回でも継続的な害的効果をもたらすこと、及び、④使用者等の合理的行為でないこと、を要求している。

#### b 規制内容

##### (a) 使用者、上司及び労働者の義務

サスカチュワン州労働法では、第3編「労働衛生安全」の第3節が「義務」となっている。「ハラスメント」に関する条文としては、3条の8「使用者の一般的義務」、3条の9「上司の一般的義務」、3条の10「労働者の一般的義務」がある。具体的には、使用者には労働者がハラスメントを受けないことを保障する義務(3条の8(d))<sup>239)</sup>、上司には指揮監督下の労働者がハラスメントを受けないことを保障する義務(3条の9(c))<sup>240)</sup>、労働者には他の労働者に対しハラスメントを行わない義務(3条の10(b))<sup>241)</sup>をそれぞれ課している。労働者の一般的義務が定められている点特徴的である。

##### (b) ハラスメント防止ポリシー

労働衛生安全規則36条は、第1項で委員会(committee)<sup>242)</sup>と協議した上でのハラスメントを防止するためのポリシーの文書による作成を使用者に義務付け、ポリシーに含むべき事項を(a)から(j)まで列举する。第2項は、(a)第1項の要求するハラスメント防止ポリシーの実行及び(b)労働者が容易に参照できる見やすい場所への掲示を使用者に

238) See, Government of Saskatchewan, Harassment Prevention An employer's guide for developing a harassment policy 2016, 1-2, <http://publications.gov.sk.ca/documents/283/109297-Harassment%20Prevention%20Guide.pdf>, last visited November 17, 2018.

239) 3条の8(d)「合理的に実行可能な範囲で、労働者の雇用において生ずるいかなる事柄あるいは状況に関連して、労働者がハラスメントにさらされないことを保障しなければならない」。

240) 3条の9(c)「合理的に実行可能な範囲で、当該上司の直接の指揮監督下にある全ての労働者が、職場においてハラスメントにさらされないことを保障しなければならない」。

241) 3条の10(b)「他の労働者に対するハラスメントを引き起こし又はそれに参加することを差し控えなければならない」。

242) 10人以上の労働者が働く事業場で設置が義務付けられる職業衛生委員会(Occupational Health Committee)を指す。

表6：サスカチュワン州のハラスメント防止ポリシーに含めるべき内容

ハラスメント (36条1項)	暴力 (37条3項)
(a) 法の定義を含むハラスメントの定義	(a) リスクを最小化し又は排除するための使用者のコミットメント
(b) 全ての労働者はハラスメントのない労働の権利を有する旨の声明	(b) 暴力的状況が既に起こり又は起こることが合理的に予想される仕事場の確認
(c) 使用者は、職場においてハラスメントの対象とされる労働者がいないことを保障するために合理的に実行可能な努力を尽くすというコミットメント	(c) 暴力的状況に既にさらされ又はさらされることが合理的に予想される雇用の場所における従業員 (staff) の地位 (position) の確認
(d) 使用者は、労働者にハラスメントを行った使用者の指揮下の者について、是正措置を行うというコミットメント	(d) 暴力のリスクの性質及び程度を労働者に知らせるために使用者が従うべき手続 (公表が法により禁じられている場合を除き、暴力的振舞いの歴があり、労働者が仕事の過程で対しうる人物からの暴力のリスクに関する使用者が保有する情報を含む)
(e) ハラスメントの不服申立てが、どのように使用者により対応されるかについての説明	(e) 使用者がリスクを最小化し又は排除するためにとる行動 (個人保護装置の使用、経営上の配置、技術的コントロールを含む)
(f) 使用者は、以下の場合を除いて、不服申立人あるいは申し立てられた加害者又は不服申立てに関する状況を何人にも開示しない旨の声明 (i) 開示が不服申立ての調査又は不服申立てに関する是正措置のために必要なとき、又は (ii) 法により要求されるとき	(f) 暴力的出来事にさらされた労働者が使用者に当該出来事を報告するために従うべき手続
(g) ハラスメントに関する法の条文及びハラスメントの申立てを解決するために労働衛生官に援助を求める権利についての言及	(g) 条項 (f) に従って報告された暴力的出来事を記録し調査するために使用者が従う手続
(h) サスカチュワン州人権法の差別的行動に関する条文及びサスカチュワン州人権委員会に不服を申し立てる労働者の権利についての言及	(h) 暴力的出来事にさらされた労働者が、医師から治療を受け又は出来事後のカウンセリングを委託することの推奨
(i) 使用者が申立人及び申し立てられたハラスメント加害者に追って調査結果を知らせる手続の描写	(i) 労働者に対しトレーニングプログラムを提供することへの使用者のコミットメント (以下を含む) (i) 潜在的な暴力的状況を認識する手段 (ii) 労働者のリスクを最小化し又は排除するために発展させる手続、労働の実践、経営上の配置及び技術的コントロール (iii) どのように援助を得るかを含む、暴力的出来事への労働者の適切な対処 (iv) 暴力的出来事を報告する手続
(j) 使用者のハラスメント防止ポリシーは、不服申立人の、他のいかなる法に従った他のいかなる法的権利の行使を妨げ又は防ぐことを意図するものではない旨の声明	

(出所：筆者作成)

義務付けている。

労働衛生安全規則は37条で暴力についても規定を置いており、37条3項が暴力に関するポリシーに含めるべき事項を列挙している。他の州との比較も念頭に、両ポリシーに含めるべき事項をまとめると上記の表のようになる(表6)。サスカチュワン州では、詳細な内容が定められていることが分かる。

### (c) ハラスメントの救済

ハラスメントが起こってしまった場合、労働者はまず職場内で不服申立てを行うこととなる。

労働者は、問題解決にあたり、労働衛生官の援助を受ける権利を有する(規則36条第1項(g)参照)。労働衛生官は、使用者が法を遵守しているかを判断するために調査を行

い、合理的な行動を取る<sup>243)</sup>。ここでの行動は、主に三つに分かれる。第一に、ハラスメントが存在しない場合には、それ以降の行動は要求されないが、労働衛生官は問題の解決方法を勧告できる (*may recommend*)。第二に、法が規制するハラスメントは存在しないが、使用者のハラスメント防止ポリシーに反するハラスメントが存在する場合、労働衛生官は使用者にハラスメント防止ポリシーの実施を勧告する (*will recommend*)。そして、第三に、法が規制するハラスメントが存在する場合であり、かつ、それが継続され又は繰り返されると思われる場合には、労働衛生官は、使用者に対し、ハラスメントを止めるよう指導する。

また、労働法3条の54は、ハラスメント又は差別的行動についての訴えを以下のように定めている。まず、「ハラスメント又は差別的行動を含む事項に関する3条の53第1項<sup>244)</sup>が規定する上訴は、第4編に従って裁決者 (*an adjudicator*) に審理される」(第1項)。そして、「労働衛生安全局長 (*The director of occupational health and safety*) は、第1項の上訴を、決定により直接影響を受ける人々に通知しなければならない」(第2項)。労働衛生安全局長は、労働関係委員会 (*Labour Relations Board*) に訴えを通知し、労働関係委員会の登録官 (*registrar*) が裁決者を指名する<sup>245)</sup>。裁決者は、上訴の審理 (*hearing*) が終了した日から60日以内又は

審判官が選任されてから1年以内のいずれか早い期間内に、労働関係委員会、労働衛生安全局長、及び上訴の他の関係者に、決定の書面を提供しなければならない。当該決定に法的問題に関する疑問がある場合、決定を受け取ってから15営業日以内に労働関係委員会に上訴できる。労働関係委員会は決定を支持、修正又は取り消すことができ、当該労働関係委員会の決定にも不服がある場合、当事者は控訴裁判所 (*Court of Appeal*) に上訴できる。

以上のように、サスカチュワン州の紛争解決は、まず、職場内での解決が求められ、行政手続を経てなお不服がある場合に裁判手続での解決がなされることとなる。

### c 状況

サスカチュワン州労働関係委員会の2017年度年次報告書によれば、サスカチュワン州労働法第3編 (労働衛生安全) に関する裁決者の任命の申請 (*Applications to Appoint an Adjudicator*) は、2017年度に14件、2016年度に13件、2015年度に17件、2014年度に22件であった<sup>246)</sup>。これにはハラスメントに関するもの以外も含まれるため、ハラスメントに関する紛争で、裁決手続に進む紛争はわずかであると考えられる。

### (4) 特徴：一般的義務及び公的援助

サスカチュワン州では、他の州と異なり、人権法に差別禁止事由に基づくハラスメントに関する直接の規定が定められていない。サ

243) Government of Saskatchewan, *supra* note 238, at 11. 以下、この段落について同じ。

244) 3条の53 (労働衛生官の決定に対する訴え (*Appeal of occupational health officer decision*)) の関連する項は以下の通りである。

(1) 労働衛生官の決定により直接影響を受ける者は上訴することができる。

(4) 第10項及び3条の54の適用を条件として、第1項に従った上訴は、労働衛生安全局長により処理されるものとする。

(5) 第1項に従って上訴を遂行する際には、労働衛生安全局長は以下の義務を負う。: (a) 決定により直接影響を受ける者に上訴の通知を提供する、及び (b) 決定により直接影響を受ける者に対し、当該決定が支持、修正、又は取り消されるべきであるかについての局長に対する陳情の書面を作成する機会を提供する。

(10) 本項に従った上訴の審理 (*hearing*) に代わって、労働衛生安全局長は、裁決者に (a) 上訴の通知、(b) 上訴に関し局長が保有する全ての情報、(c) 決定により直接影響を受ける全ての人物のリストを裁判官に送付することによって、当該上訴を委託することができる。

245) 以下、手続の流れにつき、サスカチュワン州政府ウェブサイト (<https://www.saskatchewan.ca/business/safety-in-the-workplace/complaints-and-appeals/harassment-and-discriminatory-appeals>, last visited November 10, 2018) を参照した。

246) Saskatchewan Labour Relations Board, Annual Report for 2017-18, at 9, <http://www.sasklabourrelationsboard.com/pdfdoc/2017%20to%202018%20Annual%20Report>.

スカチュワン州は労働衛生安全法が先駆的に発展してきた州であり<sup>247)</sup>、1993年から差別禁止事由に基づくハラスメントに関する規定を有してきた。その規制対象は、2007年に差別禁止事由以外に基づくハラスメントに拡大され、2013年に制定された労働法でも維持されている。

サスカチュワン州労働法は、「一般的義務」にハラスメントに関する義務を含む点に特徴がある。これは、使用者のみならず、上司及び労働者にも義務を課すものである。具体的な手段としては、ハラスメント防止ポリシーの策定及び実行が定められている。

予防に重点が置かれているが、実際にハラスメントが起ってしまった場合には、まず企業内での解決が求められる。その際、労働者は公的な援助を求めることができる。他に、労働衛生官の勧告等による問題解決が想定され、解決がなされない場合に裁決手続や裁判所における紛争解決へと進むこととなる。

### 3 マニトバ州

#### (1) 概要

マニトバ州は、2010年の職場安全衛生法(The Workplace Safety and Health Act)改正で「ハラスメント」からの保護を規定した<sup>248)</sup>。マニトバ州では立法の試みは複数回繰り返されたが<sup>249)</sup>、その中には立法過程でサスカチュワン州及びオンタリオ州が言及された法も存在することから<sup>250)</sup>、他の州法を参照して職場安全衛生法に規定したと考えられる<sup>251)</sup>。

同法は州知事の規則制定権の中に、「職場におけるハラスメント防止のために使用者がとるべき措置について」の規則を含めており

(18条の1(bb))、職場安全衛生規則(Workplace Safety and Health Regulation 217/2006)が具体的な規制内容を定める。

また、マニトバ州人権法(The Human Rights Code)にも「ハラスメント」に関する規定がある。

#### (2) マニトバ州人権法

##### a 定義

マニトバ州人権法においては、「ハラスメント」は、「(a)9条2項で言及されるいかなる差別事由に基づいて企図され又はなされる一連の濫用的かつ歓迎されない行動又は言動、又は、(b)一連の不愉快かつ歓迎されない性的誘惑(solicitations)又は言い寄り(advances)、又は、(c)性的誘惑又は言い寄りの対象者に対し、何らかの利益を与え又は利益を否定する地位にある人物が、当該行為が歓迎されないと知り又は合理的に知りうべきでありながら当該行為をした場合の、1回の性的誘惑又は言い寄り、又は(d)性的誘惑又は言い寄りを拒否したことに対する報復又は報復の脅迫」と定義される(19条2項)。

このうち、(b)から(d)は「セクシュアル・ハラスメント」であり、マニトバ州人権法では「ハラスメント」が(a)差別禁止事由に基づく濫用的かつ歓迎されない行動又は言動と、(b)から(d)「セクシュアル・ハラスメント」を含んで定義されていることが分かる。

##### b 規制内容

人権法19条1項は、「本法が適用される活動又は事業に責任を持ついかなる者も、(a)当該活動又は事業に参加する者に対しハラスメントを行い、又は、(b)当該活動又は事業に参加する者が他の参加者から受けたハラスメントを知りながら許し、あるいは終わらせるための合理的措置をとることを怠ってはならない。」と規定する。これは、ハラスメン

247) See, Legislative Assembly of Saskatchewan, *supra* note 232, at 1395 (Hon. Mr. Forbes).

248) マニトバ労働連合(Manitoba Federation of Labour, 30以上の組合・10万人以上の労働者を組織するマニトバ州の中心的労働団体)のウェブサイトによれば、法制定当時、労働者の約40%がハラスメント又はいじめの対象となっていたという調査があり、労働連合及びその支部のキャンペーンが立法につながったとされている(<http://mfl.ca/node/883>, 2018年12月12日最終閲覧)。

249) 2002年に規則制定の方針が示されて以降、4度の失敗があった(Carr, *supra* note 134, at 96)。

250) Legislative Assembly of Manitoba, Debates and Proceedings Official Report (Hansard) 39th Leg, 4th Sess, No 8 (9 December 2009) at 209 (Hon. Jon Gerrard).

251) See, Carr, *supra* note 134, at 98.

トの禁止を定めると同時に、「活動又は事業に責任を持つ者」にハラスメント発生後の合理的措置等の対処を求めるものである。

すなわち、差別事由に基づくハラスメントと「セクシュアル・ハラスメント」は、人権法により禁止され、発生した場合には終わらせるための合理的措置を採ることが義務付けられている。

### (3) マニトバ州職場安全衛生法及び規則

#### a 定義

マニトバ州職場安全衛生規則は、「ハラスメント」を「(a) 労働者の健康リスクを創出する不快な行動、又は (b) 労働者の精神的又は身体的ウェルビーイングに悪影響を与える深刻な行動」と定義する (1条1項)。

この「ハラスメント」の解釈については規則1条1項1号に規定が置かれている。

まず、「行動」は、(a) 人種、信条、宗教、肌の色、性別、性的志向、性的決定の特性 (gender-determined characteristics)、結婚状況、家庭状況、収入源、政治的信条、政治的団体、政治活動、障害、身体的サイズや体重、年齢、国籍、家系、又は出生地に基づく場合、「不快」であり、(b) 合理的に労働者に屈辱を与え又は怯えさせうる場合、かつ、繰り返され又は1回の出来事が継続的な害的效果を労働者に及ぼす場合、「深刻」である (1.1.1(1))。次に、「人事及び労働者に対する又は職場での指示に関する使用者又は上司の合理的な行動は、ハラスメントに該当しない」(1.1.1(2))。また、「本項及び1条1項における「ハラスメント」の定義において、『行動』は、文書又は口頭の言動、身体的行為又は身振り又は表示、又はそれらの組み合わせを含む。」(1.1.1(3))。

マニトバ州の「ハラスメント防止ガイド」

によれば、「ハラスメント」の定義は2つに整理できる<sup>252)</sup>。すなわち、①人権法上の差別禁止事由に基づくハラスメント<sup>253)</sup>、②労働者の精神的又は身体的ウェルビーイングに悪影響を与える行動 (いわゆる「いじめ」)<sup>254)</sup> である。

この2種類を含む点は、サスカチュワン州と同様である。また、後者は、ケベック州法の「精神的ハラスメント」にも通じる、差別禁止事由に基づかないが労働者に悪影響を与える行動を含めるものである。

#### b 規制内容

マニトバ州職場安全衛生規則は、第10編がハラスメント、第11編が職場における暴力に関する内容となっている。

ハラスメントについては、10条の1がハラスメント防止ポリシーに関係する使用者の義務を定め、10条の2がポリシーに含めるべき内容、10条の3がその掲示について定めている。

まず、「使用者は、(a) 職場におけるハラスメントの防止のための書面のポリシーを策定し、実行しなければならず、(b) 労働者がハラスメント防止ポリシーに従うことを確保しなければならない。」(10条の1第1項)。そして、その策定過程では、「ハラスメント防止ポリシーは、(a) 事業場委員会 (the committee at the workplace)、(b) 事業場の代表者 (the representative at the workplace)、又は (c) 委員会あるいは代表が存在しない場合、当該事業場の労働者、と相談して策定されなければならない。」(同条2項)。

そして、ハラスメント防止ポリシーに含めるべき内容が10条の2第1項で定められ、第2項で含めるべき法の手続についての情報が示されている (表7参照)。

252) See, SAFE Work Manitoba, GUIDE for Preventing Harassment in the Workplace at 3, <https://www.safeworkmanitoba.com/Page%20Related%20Documents/resources/harassment2015.pdf>, last visited November 7, 2018, SAFE Work Manitoba は、職場における傷害及び病気の防止に専念する公的機関である。

253) 「ハラスメント防止ガイド」では、「以下の事由に基づく不適当な行為」とされ、事由として、人種、信条、宗教、肌の色、性別、性的志向、性的決定の特性 (gender-determined characteristics)、結婚状況、家庭状況、収入源、政治的信条、政治的団体、政治活動、障害、身体的サイズや体重、年齢、国籍、家系、又は出生地が列挙される (*Id.*)。

254) 「ハラスメント防止ガイド」では、「しばしばいじめと呼ばれるもの：以下のものを含む。労働者の精神的又は身体的ウェルビーイングに悪影響を与える深刻な繰り返される行動 (合理的に労働者に屈辱を与え又は怯えさせうる場合)、継続的な害的效果を労働者に及ぼす1回の出来事」とされる (*Id.*)。

表7：マニトバ州のハラスメント防止ポリシーに含めるべき内容

ハラスメント (10条の2)	暴力 (11条の4)
(a) 全ての労働者はハラスメントのない労働の権利を有する	(a) 以下の事項の描写 (i) 暴力的出来事が既に起こり又は起こることが合理的に予想される職場における特定の仕事場 (ii) 労働者が職務を行う際に暴力的出来事が既に起こり又は起こることが合理的に予想される職場における特定の職務権限
(b) 使用者は、合理的に実行可能な範囲で、職場においてハラスメントの対象とされる労働者がいないことを保障しなければならない	(b) 職場における労働者に対する暴力のリスクを排除し、又は、排除するために合理的に実行可能な方法がない場合にはリスクをコントロールするために使用者が実施しなければならない手段
(c) 使用者は、労働者にハラスメントを行った使用者の指揮下の者について、是正措置を行う	(c) 暴力的出来事が発生し又は発生しうる場合、使用者が直ちに援助を命ずるために機能する手段及び手続
(d) 使用者は、以下の場合を除いて、不服申立人あるいは申し立てられた加害者又は不服申立に関する状況を何人にも開示しない。 (i) 開示が申立ての調査又は申立てに関する是正措置のために必要なとき、又は、 (ii) 法により要求されるとき	(d) 労働者が使用者に暴力的出来事を報告する際に従うべき手続（どのようにいつ出来事が報告されるべきかを含む）
(e) 労働者はマニトバ州人権委員会に不服を申し立てる権利を有する	(e) 使用者が気付いた労働者に対する暴力的出来事を記録し調査するために、使用者が従う手続
(f) 使用者のハラスメント防止ポリシーは、不服申立人の他のいかなる法に従った他のいかなる法的権利の行使を妨げ又は防ぐことを意図するものではない	(f) 労働者に対する暴力のリスクを排除し又はコントロールするための調査の結果特定されたコントロール手段を実行するために使用者が従う手続
	(g) 適切であれば、職場における暴力的出来事の結果害された労働者が、当該労働者のヘルスケアプロバイダーに対し、治療又は出来事後のカウンセリングの委託をするというアドバイスを行うことの推奨
手続について (同条2項) (a) どのようにハラスメントの不服申立てを行うか (b) ハラスメントの不服申立てはどのように調査されるか (c) 不服申立人及び申し立てられたハラスメント加害者はどのように調査結果を知らされるか	(h) 暴力的出来事に関して、使用者は、以下の場合を除いて、不服申立人又は不服申立てに関する状況を何人にも開示しない旨の声明 (i) 開示が申立ての調査のために必要なとき (ii) 申立てに関する是正措置のために必要なとき (iii) 法により要求されるとき
	(i) 条項 (h) の下で開示される暴力的出来事に関する個人情報、目的のために必要最小限度でなければならない旨の声明
	(j) 暴力防止ポリシーは、不服申立人の他のいかなる法に従った他のいかなる法的権利・訴訟・救済の行使を妨げ又は防ぐことを意図するものではない旨の声明

(出所：筆者作成)

また、「使用者はハラスメント防止ポリシーを事業場の見やすい位置に掲示しなければならない。」(10条の3)。

以上の内容は、サスカチュワン州とほぼ同じであるが、行政の援助についての定めがない点が大きく異なっている。

「ハラスメント防止ガイド」は、ハラスメ

ント防止ポリシーの策定及びサンプルについては、2002年10月にカナダ人権委員会がカナダ人事開発及びカナダ女性の地位の協力を得て作成した「職場における反ハラスメントポリシー：使用者のためのガイド」(Anti-Harassment Policies for the Workplace: An Employer's Guide – Canadian Human Rights

Commission in cooperation with Human Resources Development Canada and Status of Women Canada) を採用したと述べる<sup>255)</sup>。ハラスメント防止プログラムを策定する際には、使用者は人権法の要求にも自覚的でなければならず、効果的なポリシーは被害労働者の救済及び加害者に対する是正措置を含むとされる<sup>256)</sup>。

ハラスメントの申立てがあった場合、使用者は、ハラスメント防止ポリシーに従って、可能な限り早急に調査を行うものとされる<sup>257)</sup>。特別の救済手続は定められておらず、まずは職場内での調査を通じた解決が図られ、解決しない場合には通常の裁判手続によることとなる。

#### ○ 状況

マニトバ州では、ケベック州やサスカチュワン州と異なり、事後救済は職場内での手続及び通常の裁判手続のみである。また、マニトバ州職場安全衛生法及び規則には、苦情申立て、調査及び救済の獲得についての職場のハラスメントの犠牲者に対する公的援助が存在しない。この点は、マニトバ州法の弱点として指摘されている<sup>258)</sup>。

#### (4) 特徴：事前予防のみの立法

マニトバ州は、2010年、職場安全衛生法を改正し、職場安全衛生法及び規則に「ハラスメント」からの保護を規定した。マニトバ州はサスカチュワン州と同様、安全衛生法に規定を置いており、その履行確保手段は詳細なハラスメント防止ポリシーの策定である。また、マニトバ州では、差別禁止事由に基づくハラスメントは安全衛生法上の「ハラスメント」にも含まれており、両者は重疊的に適

用されることとなる。

ケベック州、サスカチュワン州と異なり、事後救済は裁判手続のみである点に特徴がある。

## 4 オンタリオ州

### (1) 概要

オンタリオ州では、2009年、法案168(2009年オンタリオ州法第23章)「職場における暴力とハラスメント等に関して労働衛生安全法を修正する法(An Act to amend the Occupational Health and Safety Act with respect to violence and harassment in the workplace and other matters)」により、労働衛生安全法(the Occupational Health and Safety Act)に暴力とハラスメントに関する規定が追加され、2010年に発効した。労働衛生安全法の主要な目的の一つは、職場における強力な「職場内責任システム(Internal Responsibility System, IRS)」を促進することである<sup>259)</sup>。IRSとは、職場における全ての人が、職場を安全かつ健康に保つために役割を果たすことを意味する<sup>260)</sup>。

2009年に法案168が提出された際、議会ではLori Dupont事件への言及があった<sup>261)</sup>。Lori Dupontは2005年に病院内で同僚により殺害された看護師であり、同事件を受け、2007年に答申(inquiry)がなされた。連邦におけるC-451の提出やケベック州法に影響した1999年のOC Transpo事件と同様、オンタリオ州でも、悲劇的な事件の発生とそれを受けた答申が立法に影響したのである<sup>262)</sup>。

オンタリオ州法は、「暴力」を主要な規制

255) *Id.* at 7.

256) *Id.*

257) *Id.* at 8.

258) Michael Kelly, Workplace Safety & Health Act Review MFL Occupational Health Centre Submission, 2017 at 3-4.

259) Ministry of Labour, Ontario, Health and Safety Guidelines – Workplace Violence and Harassment: Understanding the Law, September 2016, 4, [https://files.ontario.ca/wpvh\\_guide\\_english.pdf](https://files.ontario.ca/wpvh_guide_english.pdf), last visited September 8, 2018.

260) *Id.*

261) Legislative Assembly of Ontario, Official Report Journal of Debates (Hansard), 39th Parl, 1st Sess, No.136 (Monday 20 April 2009) at 6087(Ms. Andrea Horwath).

262) なお、オンタリオ州では、Lori Dupont事件以前にも、1996年のTheresa Vince事件(Vinceが上司であったRussell Davisに1年以上にわたり職場におけるハラスメントを受けた後殺害された事件)、1999年のPierre

対象としており、ケベック州法と比べて適用対象が広く、労働衛生安全法の中に「暴力とハラスメント」を位置付けるものである<sup>263)</sup>。

また、差別禁止事由に基づくハラスメントはオンタリオ州人権法(1990)が規制する。

## (2) オンタリオ州人権法

### a 定義

人権法10条1項は、「ハラスメント」を「いらだたしい(vexatious)一連の言動又は行動で、歓迎されないと気づかれあるいは合理的に気づかれるべきものに従事すること」と定義する。

### b 規制内容

人権法においては、5条が雇用に関する定めを置いている。5条1項が「全ての人は、人種、家系、出生地、皮膚の色、民族的出自、市民権、信条、性別、性的志向、性的アイデンティティー、性的表現(gender expression)、年齢、犯罪歴、結婚状況、家庭状況あるいは障害を理由とする差別なしに、平等に取り扱われる権利を有する。」として平等権を定め、5条2項がハラスメントを受けない権利を定めている。すなわち、「労働者である全ての人は、使用者、使用者の利益代表者(agent of the employer)、あるいは他の労働者による、人種、家系、出生地、皮膚の色、民族的出自、市民権、信条、性的志向、性的アイデンティティー、性的表現、年齢、犯罪歴、結婚状況、家庭状況あるいは障害を理由とする職場におけるハラスメントからの自由の権利を有する」。5条1項と異なり性別が差別禁止事由から除かれているのは、7条がセクシュアル・ハラスメントの規定であり、セクシュアル・ハラスメントと題される7条のうち、2項<sup>264)</sup>が性別を理由とする職場のハラスメントについて規定を置いているため

であろう。

同法9条は、「何人も本編(第1編「差別からの自由」;1条から9条―筆者注)が定める権利を侵害し、又は、直接又は間接的に侵害する行為を行ってはならない。」とする禁止規定を置いており、職場におけるハラスメントは、差別禁止事由に基づく場合、人権法で禁止される。

人権法の下で、使用者は一つ以上の差別禁止事由に関連する差別あるいはハラスメントのない職場を維持する義務を有すると解されている<sup>265)</sup>。

人権保障のために、オンタリオ州人権法は、①オンタリオ州人権審判所(Human Rights Tribunal of Ontario)、②人権問題法的サポートセンター(Human Rights Legal Support Centre)、③オンタリオ人権委員会(Ontario Human Rights Commission)という3つのシステムを有する<sup>266)</sup>。②人権問題法的サポートセンターは人権審判所への申立てを支援し、①人権審判所は申立てがあった人権侵害の有無を判断する<sup>267)</sup>。③人権委員会は、人権の促進、保護及び発展のためのリーダーシップを発揮し、人権保障システム間のパートナーシップを構築する<sup>268)</sup>。

## (3) オンタリオ州労働衛生安全法

### a 定義

#### (a) 「職場におけるハラスメント」及び「セクシュアル・ハラスメント」

オンタリオ州労働衛生安全法は、「職場におけるハラスメント(workplace harassment)」を(a)「職場における労働者に対するいらだたしい(vexatious)一連の言動又は行動で、歓迎されないと気づかれあるいは合理的に気づかれるべきものに従事すること」又は、(b)「職場におけるセクシュアル・ハラスメント」と定義する(同法1条1

Lebrunの事件(OC Transpo事件)によりハラスメント防止に関する議論が高まっており、2001年から2007年にかけて8回法案が提出された(Carr, *supra* note 134, at 77-79)。

263) 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」51-52頁。

264) 7条2項「労働者である全ての人は、使用者、使用者の利益代表者、あるいは他の労働者による、性別、性的志向、性的アイデンティティー、性的表現を理由とする職場におけるハラスメントからの自由の権利を有する」。

265) Ministry of Labour, Ontario, *supra* note 259, at 41.

266) *Id.*

267) *See, Id.*

268) *Id.*

項) 269)。「職場におけるセクシュアル・ハラスメント」は、「(a) 性別、性的志向、性的アイデンティティー、あるいは性的表現による職場における労働者に対するいらだたしい一連の言動又は行動で、歓迎されないと気づかれあるいは合理的に気づかれるべきものに従事すること、又は、(b) 利益や昇進を与え、承認し又は否定できる地位にある者が、当該誘惑又は言い寄りは歓迎されないと気づきあるいは合理的に気づきながら、性的誘惑又は言い寄りを行うこと」と定義される(同条)。

この「ハラスメント」の定義は、(a) がケベック州の「精神的ハラスメント」やサスカチュワン州の「ハラスメント」の定義と比べ、概括的な定義である点<sup>270)</sup>、オンタリオ州人権法の「ハラスメント」や「セクシュアル・ハラスメント」を「職場におけるハラスメント」に含めている点<sup>271)</sup>に特徴がある。

また、「職場におけるハラスメント」に当たらないものとして、経営や業務上の指示(the management and direction)に関する使用者や管理職による合理的な行為が挙げられている(1条4項)。これは、2016年に改正された条文である<sup>272)</sup>。「合理的な人事権の行使(reasonable management actions)」は、使用者や管理職の通常の職場における権能(work function)であり、課題の変更、スケジュール、仕事の評価(assessment and evaluation)、職場の観察(inspections)、衛生安

全措置の履行及び懲戒権の行使を含む。これらの行動が合理的かつ公正に行われぬ場合、これらは「職場におけるハラスメント」を構成する。例えば、ある労働者がその性的志向を理由としてシフトを単独にされる場合、これは「職場におけるハラスメント」になりうる<sup>273)</sup>。

#### (b) 「職場における暴力」

「職場における暴力」は、「(a) 職場における労働者に対する有形力の行使で、労働者に身体的傷害を負わせ又は負わせうるもの、(b) 職場における労働者に対する有形力の行使の試みで、労働者に身体的傷害を負わせうるもの、(c) 職場における言葉や振舞いで、当該労働者に身体的傷害を負わせうる有形力の行使の脅迫であると労働者が合理的に解釈するもの」とされる(1条1項)<sup>274)</sup>。この定義は、有形力の行使だけでなく、言葉や振舞いを含む点に特徴がある。

#### b 規制内容

##### (a) 防止のための義務

使用者は、職場の暴力に関するポリシー及びハラスメント防止ポリシーの策定と年1回以上の見直しをしなければならない(32.0.1条第1項(a)(b)(c))。これは、職場の規模や従業員の数に関わらず義務的である<sup>275)</sup>。ポリシーは書面により事業場の見やすいところに掲示されなければならないが(同条2項)、従業員が常時5人以下である場合には、

269) 「職場におけるハラスメント」の具体例として、以下のものが挙げられる。①品位を下げたり(demean)、馬鹿にしたり、怯えさせたり(intimidate)不快にするような発言、ジョーク又は当てこすり(innuendos)をすること、②不快な写真や物質を、紙又は電子媒体で掲示し又は回覧すること、③いじめ(bullying)、④繰り返される不快又は脅迫的な電話又はメール、又は⑤職場におけるセクシュアル・ハラスメント(*Id.* at 8. 丸数字は筆者による)。

270) 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」54頁、Coldwell, *supra* note 116, at 144, Katherine Lippel & Anette Sikka, *Access to Workers' Compensation Benefits and Other Legal Protections for Work-related Mental Health Problems: A Canadian Overview*, 101 (Suppl.1) CAN J PUBLIC HEALTH S16, S20 (2010)等を参照。

271) Ministry of Labour, Ontario, *supra* note 259, at 8.

272) この改正は、Sexual Violence and Harassment Action Plan Act (Supporting Survivors and Challenging Sexual Violence and Harassment), 2016, S.O. 2016, c. 2 - Bill 132により、セクシュアル・ハラスメントを職場のハラスメントに追加する等した改正である。Hansardでは、1条4項についての議論は見当たらなかった。

273) この段落につき、Ministry of Labour, Ontario, *supra* note 259, at 9.

274) 具体例として、以下のものが挙げられる。①労働者を攻撃する口頭での脅迫、②職場に脅迫メモを残すこと又は脅迫的なメールを送ること、③労働者の前でこぶしを振ること、④職場で武器(weapon)を振り回すこと、⑤労働者を殴り(hit)あるいは殴ろうとすること、⑥労働者に物を投げつけること、⑦労働者に対する性的暴行、⑧労働者が立っているもの(梯子等)を蹴ること、又は⑨運搬具(vehicle)やフォークリフト等の装置を使って労働者を轢き倒そう(run down)と試みること(*Id.* at 7. 丸数字は筆者による)。

275) *Id.* at 12, 26.

表 8：オンタリオ州のハラスメント防止ポリシーに含めるべき内容

暴力	ハラスメント
職場の暴力からの労働者の保護に対する使用者のコミットメントを示す	職場のハラスメントに対処する使用者のコミットメントを示す
ありうる全ての主体 (sources) (顧客, 依頼者, 使用者, 上司, 労働者, 見知らぬ人 (stranger), 家庭の又は親密なパートナー) からの暴力に対処する	顧客, 依頼者, 使用者, 上司, 労働者, 見知らぬ人, 家庭の又は親密なパートナーといった全ての主体からの職場のハラスメントを考慮する
ポリシーとプログラムを支持する過程での職場における主体 (workplace parties) の役割及び責任を述べる	
日付を記載し, 使用者の最高位の者又は適切な限りで職場の最高位の者が署名する (例えば, 以下の者を含むが, これに限定されない: 社長, CEO, 上級人事専門職又は職場の経営者の最高位の者)	

(出所: Ministry of Labour, Ontario, *supra* note 259, at 12, 26 を参照して筆者作成)

表 9：オンタリオ州のプログラムに含めるべき内容

暴力 (32.0.2 条第 2 項)	ハラスメント (32.0.6 条第 2 項)
(a) 32.0.3 条第 1 項で要求されるアセスメントにおいて確認された労働者を身体的傷害にさらしうるリスクをコントロールするための手段及び手続	
(b) 職場の暴力が起り又は起りそうな場合に, 即時の支援を命ずるための手段及び手続	
(c) 労働者が職場の暴力にかかる出来事を使用者又は上司に報告する手段及び手続	(a) 労働者が職場のハラスメントにかかる出来事を使用者又は上司に報告する手段及び手続
	(b) 使用者又は上司が申立てられたハラスメント加害者である場合に, 労働者が職場のハラスメントにかかる出来事を使用者又は上司以外の人に報告するための手段及び手続
(d) 使用者が職場の暴力にかかる出来事又は申立てをどのように調査し対処するか	(c) 職場のハラスメントにかかる出来事又は申立てがどのように調査され対処されるか
	(d) 職場のハラスメントにかかる出来事又は申立てについての情報がどのように獲得されるか。関わった個人が特定される情報は, 調査の目的, 当該出来事又は申立てについての是正措置のために必要な場合あるいは法が要求する場合を除き, 公開されない旨を含む。
	(e) 申立てによると職場のハラスメントを経験した労働者及び申し立てられたハラスメント加害者 (労働者又は使用者である場合) が, どのように調査結果及び調査の結果提起され又はこれから行われる是正措置について知らされるか
(e) その他所定の要素 (any prescribed elements)	(f) その他所定の要素

(出所: Ministry of Labour, Ontario, *supra* note 259, at 16, 27 を参照して筆者作成)

調査官 (inspector) が別段の指示をしないう限り (55.1 条参照), 同条 2 項は適用されない (同条 3 項)。

ポリシーには, 上記の表 8 記載の内容を含まなければならない。

下線部が暴力とハラスメントで文言が異なる点である。他州と異なり, 含むべき文言は

暴力とハラスメントでほぼ共通している。また, サスカチュワン州やマニトバ州ほど詳細な定めはない。オンタリオ州では, 使用者が職場環境のニーズに対応したハラスメント防止ポリシーやプログラムを定める余地を残すために最低限のガイドラインしか示されなかったと指摘されている<sup>276)</sup>。

276) Carr, *supra* note 134, at 84. See also, Legislative Assembly of Ontario, Official Report Journal of Debates (Hansard), 39th Parl, 1st Sess, No.170 (Monday 5 October 2009) at 7802 (Hon. Peter Fonseca).

また、使用者は、暴力に関するポリシー及びハラスメント防止ポリシーの実行のためのプログラムを策定し、管理する義務を負う(32.0.2条第1項, 32.0.6条第1項)。プログラムに含めるべき内容は各条2項に定められている(表9参照)。ポリシー策定に加え、プログラムの策定及び管理の義務が課されていることは、オンタリオ州の一つの特徴である。

#### (b) 労務提供拒否

労働衛生安全法の下では、労働者は職場における暴力の危険があると信ずる理由があれば労働を拒否できる(43条3項(b.1))が、職場におけるハラスメントに基づいては拒否できない<sup>277)</sup>。

#### o 状況

オンタリオ州労働衛生安全法は、リスクアセスメントと予防を促進するものであり、暴力又はハラスメントの被害者となった労働者に対する救済は提供しない<sup>278)</sup>。救済は通常の裁判手続によることとなる。

オンタリオ州では救済について特殊な手続が存在せず、企業内での解決が重視されているため、実態の把握は難しい。

#### (4) 特徴：暴力及び企業内措置の重視

オンタリオ州では、2009年改正の労働衛生安全法が暴力とハラスメントに関する規制を有している。規制内容は暴力とハラスメントで異なり、暴力に重点が置かれている点に特徴がある。

オンタリオ州における防止措置の主な手段は、防止ポリシーの策定と見直し及び履行プログラムの策定、実施及び見直しである。オンタリオ州法は企業内組織を重視している点に特徴があり、防止のための措置義務の履行確保を企業に求めている。ポリシーの内容についても、サスカチュワン州やマニトバ州ほど法による詳細な指示が存在せず、使用者の裁量が比較的認められる。

## 5 小括

以上、カナダの4つの州のハラスメントに関する州法を概観した。その立法形式は、労働基準法(ケベック州)、労働法(労働衛生安全の編, サスカチュワン州)、労働衛生安全法(マニトバ州(職場安全衛生法)、オンタリオ州)となっており、サスカチュワン州以外では、人権法による差別禁止事由に基づくハラスメント規制と差別禁止事由に基づくハラスメント規制が併存している。

カナダの州法において、「精神的ハラスメント」(ケベック州)又は「ハラスメント」(サスカチュワン州, マニトバ州, オンタリオ州)に対処する主な方法は、使用者に防止のための措置義務を課すことである。具体的には、ケベック州以外の3州ではハラスメント防止ポリシーの策定、掲示及び見直しが義務付けられている。サスカチュワン州とマニトバ州では義務付けられているポリシーの内容も類似しており、詳細な定めが義務付けられる。ケベック州においても、2018年労基法改正81条の19第2項でポリシーについての規定が挿入された。こうしたポリシーの策定、見直し及び実施のためのプログラム(オンタリオ州)による事前予防の重視が、カナダの州法の一つの特徴である。これは、「職場内責任システム(Internal Responsibility System, IRS)」を促進し、企業内での予防の実効性確保及び発生時の対処の適切性を担保しようとするものである<sup>279)</sup>。

また、特にケベック州に特徴的な点として、労働者がハラスメントのない環境で働く権利を定めている点、及び、特殊な紛争解決手続を定めている点が挙げられる。

事後救済としては、ケベック州で特別な救済手続が用意されているほか、サスカチュワン州では行政官の援助が受けられる。マニトバ州とオンタリオ州では特別な手続は存在せず、職場内で解決しなければ裁判によること

277) Ministry of Labour, Ontario, *supra* note 259, at 23.

278) Lippel & Sikka, *supra* note 270, at S20.

279) See, Canadian Centre for Occupational Health and Safety, OH&S Legislation in Canada - Internal Responsibility System, <https://www.ccohs.ca/oshanswers/legisl/irs.html>, last visited November 17, 2018.

になる。

## VI. 検討——カナダ法のハラスメント規制

本章では、IV、Vの連邦法及び州法の検討を踏まえ、カナダにおけるハラスメント規制法の展開（VI 1）、特徴（VI 2）及びその意義（VI 3）について述べる。

### 1 ハラスメント規制法の展開

カナダにおいて、ハラスメント規制法の立法が進んだ背景は、差別禁止事由に基づくハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、労働者の健康を害するに至るハラスメント又は身体的暴力の規制のみでは対処することのできない職場におけるハラスメントの問題について、立法的対処が必要であるとの認識が広まったことである。このような認識は、職場におけるハラスメントや暴力から派生した凄惨な事件の発生（OC Transpo 事件（1999）、Lori Dupont 事件（2005）等）やケベック州におけるフランス法の影響等から共有されるに至った<sup>280</sup>。その結果、2004年施行のケベック州法、2007年のサスカチュワン州法と立法が進んだのである。

他方、オンタリオ州法や連邦法のように繰り返して立法が試みられながら実現までに数年間を要した場合もあり、この問題の議論の困難さが現れている。

また、2018年の連邦法案C-65は、ILOの「暴力とハラスメント」に関する条約制定に向けた動きやセクシュアル・ハラスメントに関する#MeToo運動の影響も受けたものであろう<sup>281</sup>。

## 2 カナダ法のハラスメント規制の特徴

### (1) 「ハラスメント」の定義

#### a 連邦法及び州法の定義の共通要素・特徴

職場におけるハラスメントの定義は各州で概ね共通しているが、異なる部分もある。共通要素としては、①「侮辱的」「敵対的」等の性質を有する「行動、言動、表示、行為又は身振り」等の行為であること、②労働者の「尊厳」「完全性（integrity）」「ウェルビーイング」等を害する効果を有すること、③繰り返され又は1回であれば深刻な影響を有することの3点が括りだせる。

行為者の害意は、ケベック州とマニトバ州では要求されないが、サスカチュワン州とオンタリオ州では、被害者を害する行為であることが気づかれ又は合理的に気づかれるべきであることが要求されている。

オンタリオ州は他の州よりも広範な定義を有している<sup>282</sup>。すなわち、オンタリオ州では③が要求されない。オンタリオ州では規制の重点が暴力に置かれており、他の3州と異なっている。

オンタリオ州、サスカチュワン州及びマニトバ州では、使用者の合理的な行為はハラスメントに該当しない旨が条文化されている。また、ケベック州においても条文はないものの同様に考えられている<sup>283</sup>。これは、日本法の「パワー・ハラスメント」の定義において「業務の適正な範囲」の行為が除かれていることと共通する考え方であり、注目される。

また、カナダ法においては、連邦法及びいずれの州法においても、行為主体の限定はない。日本では、「パワー・ハラスメント」の

280) See, Coldwell, *supra* note 116, at 140, Gouveia, *supra* note 133, at 143, Parkes, *supra* note 173, at 425.

281) 例えば、ハイデュー雇用・労働力開発・労働相は、下院の第二読会において#MeToo運動に言及している（House of Commons, House of Commons Debates official report (Hansard), 42nd Parl, 1st Sess, Vol. 148, No. 252) (Monday, January 29, 2018) at 16434 (Hon. Patty Hajdu)。

282) Lippel & Sikka, *supra* note 270, at S20. 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」54頁。Carr, *supra* note 134, at 86-88は定義が広範かつ曖昧で問題とする。

283) Cox, *supra* note 216, at 60で示されているように、人事権の適切な行使は申立てを斥ける理由となる。

主体は職場内の者が想定されており、顧客・取引先等からのハラスメントは「カスタマーハラスメント」等として別に議論される方向にあるが<sup>284)</sup>、諸外国では行為主体を限定しない例が多く<sup>285)</sup>、カナダもその一つであるといえる。

### 「セクシュアル・ハラスメント」及び b 差別禁止事由に基づくハラスメントとの関係

まず、連邦法案 C-65 は、「セクシュアル・ハラスメント」を「暴力とハラスメント」に含む。

次に、州法を概観すると、サスカチュワン州とマニトバ州では、「ハラスメント」に差別禁止事由に基づくハラスメントが含まれている。両州とも、差別禁止事由に基づくハラスメントと「個人的ハラスメント」の2つを「ハラスメント」に含むという定義を取っており、「個人的ハラスメント」が概ね「精神的ハラスメント」に対応する。両州の相違点としては、マニトバ州では人権法にも差別禁止事由に基づくハラスメントに関する規定があるのに対し、サスカチュワン州では人権法には規定がない。

オンタリオ州でも、「職場におけるハラスメント」に「セクシュアル・ハラスメント」が含まれる。明文で含まれるのは「セクシュアル・ハラスメント」のみであるが、「職場におけるハラスメント」の定義は、人権法が禁止する全てのタイプのハラスメントを含むのに十分なほど広範である<sup>286)</sup>。

ケベック州では、「精神的ハラスメント」が広範な内容を含んで定められており、解釈上セクシュアル・ハラスメントも含まれるとされていた<sup>287)</sup>。2018年改正では「セクシュアル・ハラスメント」を「精神的ハラスメント」に含む旨が明確化され、人権委員会との

連携について規定が置かれており、人権法上の差別禁止事由に基づくハラスメントとの連続性への意識が明示された。

以上のように、カナダでは、連邦法及びびいづれの州法でも「ハラスメント及び暴力」、「精神的ハラスメント」、「ハラスメント」、「職場におけるハラスメント」に「セクシュアル・ハラスメント」が明文で含まれている。また、その他の差別禁止事由に基づくハラスメントも含めている州が多い。もっとも、後述するように、もともと人権法に規定が存在しないサスカチュワン州以外では、「セクシュアル・ハラスメント」や差別禁止事由に基づくハラスメントの規制は、「精神的ハラスメント」、「ハラスメント」等の規制立法に一元化するのではなく、人権法上の規制も残されており、規制が併存している。

#### c 定義の整理

連邦及び各州の法における定義を整理すると、次頁の表のようになる(表10)。

#### (2) 立法形式ごとの規制内容と名宛人

IV及びVで検討したカナダ法のハラスメント規制には、大要、人権法による規制(連邦及びサスカチュワン州以外の各州)、労働基準法による規制(ケベック州)、労働衛生安全に関する法による規制(連邦、サスカチュワン州、マニトバ州、オンタリオ州)が存在する。ここでは、それぞれの規制について、その内容と名宛人を簡潔に整理する。

まず、人権法による規制において、差別禁止事由に基づくハラスメントは、連邦及びびいづれの州法でも明文で禁止が定められている。この名宛人は、連邦人権法典では使用者等に制限されておらず、ケベック州及びオンタリオ州でも「何人も」である。他方、マニトバ州では、「活動又は事業に責任を持つ者」とされる<sup>288)</sup>。違反があった場合、被害労働

284) 「顧客や取引先からの著しい迷惑行為」に対する対処の必要性は、「検討会」報告書、労政審の報告書案のいずれにおいても言及されており、「カスタマーハラスメント」という文言は「検討会」報告書に登場する(厚生労働省・前掲注1)26頁)。

285) 表1参照。

286) Ministry of Labour, Ontario, *supra* note 259, at 8.

287) See, Parkes, *supra* note 173, at 447.

288) なお、マニトバ州においても、雇用における差別禁止の名宛人は「何人も(No Person)」である(マニトバ州人権法14条1項)。

表10：本稿で検討したカナダ法における「ハラスメント」「精神的ハラスメント」「暴力」の定義

連邦／州	概念	条文	定義
連邦	ハラスメント及び暴力	C-65 0.1 条 (労働法 122 条 1 項 改正)	「労働者の気持ちをし、労働者に屈辱を与え又はその他の身体的あるいは精神的傷害又は病気を引き起こすことが合理的に予想され、所定の行為、行動又は言動を含むいかなる行為、行動又は言動 (性的性質を有するものを含む)」
	暴力	労働衛生安全規則 20 条の 2	「職場で従業員に対してなされ、当該従業員に害、傷害又は病気を引き起こすことが合理的に予想されうるいかなる行動、行為、脅迫又は身振り」
ケベック	精神的ハラスメント	労働基準法 81 条の 18 第 1 項、第 2 項	「繰り返される敵対的又は望まれない行動、言動、行為又は身振りの形態の侮辱的行動 (vexatious behaviour, conduite vexatoire) であり、労働者の尊厳、精神的又は身体的な完全性を侵害し、かつ労働者にとって有害な職場環境をもたらすもの」「性的性質を有する言動、行為又は身振りの形態の行動を含む (2018 年改正で第 2 文が追加)」 「1 回の重大な行為も、労働者に対し、継続的な有害な影響を与える場合、精神的ハラスメントに含まれる」
サスカチュワン	ハラスメント	労働法 3 条の 1	「人の不適当な行動、言動、表示、行為又は身振りで、(i) (A) 人種、信条、宗教、肌の色、性別、性的志向、結婚状況、家庭状況、障害、身体的サイズや体重、年齢、国籍、家系、又は出生地に基づくもの、又は、(B) 本条 (4) 項及び (5) 項を前提として、労働者の精神的又は身体的ウェルビーイングに悪影響をもたらし、かつ、当該人物が、労働者に屈辱を与え又は怯えさせることを知り又は合理的に知りうべきであるもの、及び、(ii) 労働者の健康又は安全に対する脅威となるもの」 Cf. 労働法 3 条の 1 (4) 「パラグラフ (1) (i) (B) の目的でハラスメントとみなされるためには、次のいずれかである必要がある。: (a) 繰り返される行動、言動、表示 (display)、行為、又は身振り; (b) 1 回の深刻な行動の発現又は 1 回の深刻な言動、表示、行為又は身振りで、継続的な害的效果を労働者にもたらすもの」 労働法 3 条の 1 (5) 「(1) (i) (B) の目的では、ハラスメントは、使用者、支配人又は使用されあるいは使用者に雇用される上司による、経営及び労働者に対する指示又は職場における指示に関連するいかなる合理的行為も含まない。」
	暴力	労働衛生安全規則 37 条	「試みられ、脅迫され又は実際に行われる行動で、傷害を引き起こし又は引き起こしうるもの。傷害のリスクがあると労働者が信じる合理的な理由を与えるいかなる脅迫的な言動又は振舞いを含む」
マニトバ	職場におけるハラスメント	職場安全衛生規則 1 条 1 項	「(a) 労働者の健康リスクを創出する不快な行動、又は (b) 労働者の精神的又は身体的ウェルビーイングに悪影響を与える深刻な行動」 Cf. 「行動」は、(a) 人種、信条、宗教、肌の色、性別、性的志向、性的決定の特性 (gender-determined characteristics)、結婚状況、家庭状況、収入源、政治的信条、政治的団体、政治活動、障害、身体的サイズや体重、年齢、国籍、家系、又は出生地に基づく場合、「不快」であり、(b) 合理的に労働者に屈辱を与え又は怯えさせる場合、かつ、繰り返され又は 1 回の出来事が継続的な害的效果を労働者に及ぼす場合、「深刻」である (1.1.1(1))。 「人事及び労働者に対する又は職場での指示に関する使用者又は上司の合理的な行動は、ハラスメントに該当しない」 (1.1.1(2))。 「本項及び 1 条 1 項における「ハラスメント」の定義において、『行動』は、文書又は口頭の言動、身体的行為又は身振り又は表示、又はそれらの組み合わせを含む。」 (1.1.1(3))。
	暴力	職場安全衛生規則 1 条	「(a) 人に対する有形力の現実の行使又はその試み、及び、(b) 人に有形力が行使されると信じる合理的な理由を与えるいかなる脅迫的な言動又は振舞い」
オンタリオ	職場におけるハラスメント	労働衛生安全法 1 条	「(a) 職場における労働者に対するいらだたい (vexatious) 一連の言動又は行動で、歓迎されないと感じられるいは合理的に気づかれるべきものに従事すること、又は、(b) 職場におけるセクシュアル・ハラスメント」
	職場における暴力	労働衛生安全法 1 条	「(a) 職場における労働者に対する有形力の行使で、労働者に身体的傷害を負わせ又は負わせうるもの、(b) 職場における労働者に対する有形力の行使の試みで、労働者に身体的傷害を負わせうるもの、(c) 職場における言葉や振舞いで、当該労働者に身体的傷害を負わせうる有形力の行使の脅迫であると労働者が合理的に解釈するもの」

(出所：筆者作成)

者は、規制の名宛人を相手方として、人権委員会・人権審判所・人権裁判所等における救済手続を利用できる<sup>289)</sup>。

次に、ケベック州の労働基準法による「精神的ハラスメント」規制は、①労働者がハラスメントのない職場環境で働く権利の保障(労基法 81 条の 19 条第 1 項)、②使用者のハラスメント防止及び停止のための措置義務(同条第 2 項)、③特殊な救済手続(同法 123 条の 6 以下)を含む。②の義務の名宛人は使用者であり、③の救済手続でも、相手方は使用者となる。

最後に、連邦及び各州の労働衛生安全規制による「ハラスメント」規制は、使用者に対し、ハラスメント防止のためのポリシーの策定等の予防的な義務を課すものであり、その名宛人は基本的に使用者である。サスカチュワン州では、対応する行政救済手続における相手方も使用者となる。もっとも、サスカチュワン州労働法の労働衛生安全に関する規定では、上司の一般的義務、労働者の一般的義務にもハラスメントに関するものがある(労働法 3 条の 9(c)、3 条の 10(b))。

差別禁止事由に基づくハラスメントは、人権保護の観点から人権法によって規制される。人権法では、ハラスメントの禁止が明言されており、名宛人は多くの場合使用者に限定されない。他方、労働基準法又は労働衛生安全に関する法による規制は、名宛人が使用者であることが通常であり、防止のための義務を中心とする「精神的ハラスメント」「ハラスメント」の規制も使用者を名宛人とするものとなっている<sup>290)</sup>。もっとも、職場環境の維持は職場における全ての主体によってな

されるべきという観点から<sup>291)</sup>、サスカチュワン州のように使用者以外にも義務が課される場合がある。

### (3) 連邦法及び州法の類型化

II で行った類型化を用いると、本稿で検討したカナダの連邦法及び州法は次頁の表のように整理される(表 11)。

まず、立法形式の点では、ケベック州以外では労働衛生安全法が法規制の中核をなす<sup>292)</sup>。ケベック州では、ハラスメントのない環境で働く権利を定めたことから、労働基準法に規制が置かれたと考えられる。他方、サスカチュワン州では、従来から差別禁止事由に基づくハラスメントを労働衛生安全法で規制していたことから、労働衛生安全法が選択されたようである<sup>293)</sup>。マニトバ州は、今回検討した 4 州では最後に立法がなされた州であり、サスカチュワン州法及びオンタリオ州法を参照して<sup>294)</sup> 職場安全衛生法が選択されたと考えられる。オンタリオ州では、最初に議論が高まった 1996 年の Theresa Vince 事件の答申が労働衛生安全法に規制法を置くことを推奨しており<sup>295)</sup>、その影響と思われる。

規制の重点は、予防に置かれている場合が多く、職場環境に着目し、防止のための措置義務を定めるアプローチが概ね共通する(ケベック州も 2018 年改正で定めている)。権利性を明文で定めるのはケベック州のみであるが、サスカチュワン州及びマニトバ州ではポリシーに含めるべき内容の中にハラスメントのない環境で働く権利が含まれる。事後救済は、ケベック州で特殊な救済手続が存在し、サスカチュワン州で行政官の援助等が定められているほかは、裁判所による。

289) 使用者を相手方とすることが多いが、例えば、オンタリオ州人権審判所は、権利を侵害した当事者に対し、権利を侵害された当事者への金銭賠償等を命ずることができる(オンタリオ州人権法 45.2 条(1))。

290) 本稿が主として検討対象とした連邦及び各州の「精神的ハラスメント」「ハラスメント」規制立法は事前予防を重視するものが多く、事後救済の状況(特に、使用者以外の者の責任を追及しようとする場合)等の検討は、他日を期したい。

291) See, Government of Saskatchewan, Understanding Occupational Health and Safety in Saskatchewan 2015 at 5, [https://pubsaskdev.blob.core.windows.net/pubsask-prod/108876/108876-Understanding\\_Occupational\\_Health\\_and\\_Safety\\_in\\_Saskatchewan.pdf](https://pubsaskdev.blob.core.windows.net/pubsask-prod/108876/108876-Understanding_Occupational_Health_and_Safety_in_Saskatchewan.pdf), last visited September 8, 2018.

292) なお、各州には労働基準法も存在する。

293) See, Legislative Assembly of Saskatchewan, *supra* note 232, at 846 (Hon. Mr. Forbes).

294) See, Legislative Assembly of Manitoba, *supra* note 250, at 209 (Hon. Jon Gerrard).

295) See, Carr, *supra* note 134, at 77-78.

表11：本稿で検討したカナダのハラスメント規制法

	法律	立法形式	対象	重点
連邦	人権法	差別禁止法	差別禁止事由に基づくハラスメント	事前予防（禁止） 事前予防（防止のための措置義務） 事後救済（人権委員会、人権審判所）
	労働法	（労働基準の編）	セクシュアル・ハラスメント	事前予防（防止のための措置義務） 権利
	労働衛生安全法	労働安全衛生（環境）法	暴力	事前予防（防止のための措置義務）
	C-65 による労働法改正（未施行）	（安全衛生の編）	暴力及びハラスメント	事前予防（防止のための措置義務）
ケベック州	自由・人権憲章	差別禁止法	差別禁止事由に基づくハラスメント	事前予防（禁止） 事後救済（人権委員会、人権裁判所）
	労働衛生安全法	労働安全衛生（環境）法	健康、安全及び身体的ウェルビーイングを害するハラスメント	事前予防（労務提供拒否） 権利
	労働基準法	労働者保護（労働条件）法	精神的ハラスメント	事前予防（防止のための措置義務） 権利 事後救済（特殊な手続）
サスカチュワン州	労働法・労働衛生安全規則	労働安全衛生（環境）法	ハラスメント（差別禁止事由に基づくハラスメント、個人的ハラスメント） 暴力	事前予防（一般的義務、防止のための措置義務） 事後救済（援助等）
マニトバ州	人権法	差別禁止法	差別禁止事由に基づくハラスメント	事前予防（防止のための措置義務、禁止） 事後救済（人権委員会）
	職場安全衛生法・規則	労働安全衛生（環境）法	ハラスメント（差別禁止事由に基づくハラスメント、いじめ） 暴力	事前予防（防止のための措置義務）
オンタリオ州	人権法	差別禁止法	差別禁止事由に基づくハラスメント	事前予防（防止のための措置義務、禁止） 事後救済（人権委員会、人権審判所）
	労働衛生安全法	労働安全衛生（環境）法	暴力 ハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、差別禁止事由に基づくハラスメントを含む）	事前予防（防止のための措置義務、暴力については労務提供拒否）

（出所：筆者作成）

また、サスカチュワン州以外では、差別禁止事由に基づくハラスメントが人権法で禁止されると同時に、人権法以外の法が差別禁止事由に関わるものに限らないハラスメントを規制する点に特徴がある。

このような広範な「ハラスメント」に対する予防・保護のアプローチは、差別禁止事由には関わらないが労働者の人格権や尊厳を損なうハラスメントへの対処として有用であると思われる。もっとも、そこには利点のみならず、問題点もありうる。次節では、その意義について述べる。

ら、問題点もありうる。次節では、その意義について述べる。

### 3 カナダ法のハラスメント規制の意義

#### (1) 利点及び問題点

##### a 利点

カナダ法におけるハラスメント規制の利点は、第一にその対象の広さにある。すなわ

ち、「セクシュアル・ハラスメント」や差別禁止事由に基づくハラスメントに限らず、「精神的ハラスメント」や「ハラスメント」について防止のための措置義務等を定めることで、労働者保護に資する立法となっている。もっとも、「セクシュアル・ハラスメント」や差別禁止事由に基づくハラスメントと比べ、「精神的ハラスメント」や「ハラスメント」は通常の指導や人事権の行使との判別が困難であるとされており、対象を拡大することで使用者側の通常の指導や人事権の行使に萎縮効果が生じないかという懸念が生じうる。カナダでは、この点は、人事権の正当な行使は「ハラスメント」に該当しない旨を明文又は解釈上認めることで対処されており、ケベック州では実際に申立ての棄却理由ともなっている（図1, 2参照）。

第二に、カナダでは全体的に、ポリシー及びプログラムを通じた使用者の義務の履行確保や企業内における問題解決が重視される<sup>296)</sup>。サスカチュワン州、マニトバ州、オンタリオ州では、ポリシーに定めるべき内容が定められており、立法により使用者が取るべき措置が明確になっている。「精神的ハラスメント」及び「ハラスメント」は労働者に継続的な侵害を及ぼすものであり、事前予防（一次予防）及び早期発見、対処（二次予防）が重要となる。したがって、予防に重点を置き、発生した場合に企業に早期の対処を求めるカナダ法のアプローチは、労働者の健康や尊厳の保護に有用であるといえよう。特に、サスカチュワン州及びマニトバ州ではポリシーの詳細なアウトラインを立法が提供することにより、使用者が対策に取り組みやすくなっていると考えられる。

第三に、カナダでは人権法と労働衛生安全

法ないし労働基準法（ケベック州）による規制が併存しているが、これは、差別禁止事由に基づくハラスメントに対する従来の人権法上の保護を残しつつ、「精神的ハラスメント」「ハラスメント」についてより予防に重点を置いた規制を行っている点で有意義と考えられる。「精神的ハラスメント」や「ハラスメント」に対しては、ハラスメントの差別的性質を矮小化し又は覆い隠すという批判がありうる<sup>297)</sup>。差別禁止事由に基づくハラスメントと「精神的ハラスメント」「個人的ハラスメント」では保護法益・性質が異なるため、異なる救済手段を残すことには意義が認められよう<sup>298)</sup>。

第四に、紛争解決につき、ケベック州及びサスカチュワン州では行政上の手続が存在し、裁判外での比較的迅速な解決が行いうる点も利点として挙げられよう。ケベック州では、特殊な救済手続が設けられ、現に多くの紛争が裁判外で解決されている<sup>299)</sup>。また、サスカチュワン州では、労働衛生安全法上「ハラスメント」が明記されており、労働衛生官の援助を受け又は3条の54が定める訴えを利用することができる。

#### b 問題点

第一に、(1)aで利点として挙げた対象の広範さは、必然的に判断の困難さを伴う。紛争が長期化すれば当事者が受ける負の影響は大きくなるが<sup>300)</sup>、「精神的ハラスメント」や「ハラスメント」について短期間で判断を行うことは難しい。また、例えば、ケベック州では、精神医学の素養のない法律家によって、被害者を救済するために精神科医マリー＝フランス・イルゴイエンヌが提唱した「犠牲者理論」<sup>301)</sup>が、苦情申立てを棄却する理由として用いられるという事態が生じてい

296) Carr, *supra* note 134, at 152, 155 は、政府の資源を使わないことをこれに伴う利点として指摘する。

297) これは、アメリカ型反差別モデルからヨーロッパ型尊厳モデルへの批判として、指摘されているものである（Katherine Lippel, *The Law of Workplace Bullying: An International Overview* 32 COMP. LAB. L. & POL'Y J 1, 11 (2010), Friedman & Whitman, *supra* note 133, at 272-273. See also, Carr, *supra* note 134, at 23, Gouveia, *supra* note 133, at 148.）。

298) この点は(2)でも後述する。

299) V 1 (4)c を参照。

300) 石井・前掲注 16) 「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」 34-38 頁参照。

301) これは、「[世の中には]犠牲者の立場になりがたる人がいること」を指摘し、「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」場合があるとするものである（Cox, *supra* note 216, at 69-70, 石井・前掲注

る<sup>302)</sup>。「尊厳」「ウェルビーイング」「完全性 (integrity)」といった概念が「ハラスメント」の定義に含まれた場合に、法律家がそれらの侵害をどのように判断するかは困難な問題である。

第二に、複数の法による規制が行われることは、判断機関の併存を意味し、同種の事案について異なる判断がされる可能性を内包する。本稿は裁判例等に詳しく立ち入るものではないが、この点は、ケベック州では既に問題として指摘されてきたところである<sup>303)</sup>。

第三に、事後救済の方法の問題が存在する。ハラスメントが発生した場合、職場内での調査等がまず求められ、職場内で解決できない場合、後続する手続が裁判以外に存在しないオンタリオ州、マニトバ州では、労働者は裁判に訴えることとなる。しかし、裁判以外での手続があるケベック州、サスカチュワン州を含め、労働者が報復を恐れて申立てを差し控える可能性があること<sup>304)</sup>、裁判に進む場合、職場内での紛争解決プロセスにおいて使用者側にいわば手の内をさらした状態になっていること<sup>305)</sup>、職場内での解決が重視されるがゆえにそもそもハラスメントの被害を裁判所に訴えづらくなる可能性等の悪影響が懸念される。

## 「精神的ハラスメント」「ハラスメント」と「セクシュアル・ハラスメント」、差別禁止事由に基づくハラスメントの異同

### a 保護法益

「精神的ハラスメント」(ケベック州)及び「ハラスメント」のうち「個人的ハラスメント」(サスカチュワン州、マニトバ州)については、保護法益は個人の尊厳、ウェルビーイング、身体的又は精神的完全性 (integrity)

である。これに対し、「セクシュアル・ハラスメント」の保護法益は、性的自由の場合もあれば、差別されない自由の場合もあると考えられる。差別されない自由が保護法益となる点は、他の差別禁止事由に基づくハラスメントも同様である。

### b 法規制の内容

カナダでは、アメリカと同様に、「セクシュアル・ハラスメント」が差別の問題として捉えられ、他の差別禁止事由に基づくハラスメントとともに人権法により規制されている。連邦人権法及びいずれの州法でも、「セクシュアル・ハラスメント」は性差別として禁止されており、事後救済として、人権委員会又は人権審判所での救済及び裁判が存在する。

こうした人権法上の規制に加え、主として使用者を名宛人とする労働基準法(ケベック州)、労働法(サスカチュワン州)、職場安全衛生法(マニトバ州)、労働衛生安全法(オンタリオ州)上の「精神的ハラスメント」、「ハラスメント」の規制が定められ、「セクシュアル・ハラスメント」にも及んでいる。労働基準法ないし労働衛生安全に関する法による「セクシュアル・ハラスメント」の規制は、差別禁止事由に基づかない「精神的ハラスメント」「ハラスメント」の規制と同内容である。

「精神的ハラスメント」「ハラスメント」の規制は、ケベック州では尊厳を保護するものとして、事前予防・権利性・事後救済全てが定められ、他の州及び連邦で労働衛生安全法に規定が置かれる場合、職場環境や企業内組織を重視した事前予防重視のアプローチがとられている。この点は、保護法益が尊厳、ウェルビーイング等であり、職場内の環境や

16) 「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」44-45頁参照)。イルゴイエヌの「偽りの犠牲者」に関する近時の記述として、イルゴイエヌ(大和田訳)・前掲注121)117-119頁がある。そこでは、「やる気がないために人が奮発させようとして叱り飛ばしているのに、自分がハラスメントされたと感じる能力不足の人もいれば、仕事に満足していないという理由から上司に仕返ししようとし、その絶好の機会のために、モラル・ハラスメントという概念を見つけて利用しているような人もいる。自分を犠牲者に仕立てて、物質的利益を得ようとする人も同じようにいる。」等と指摘される(同書118頁)。

302) Cox, *supra* note 216, at 69-72, 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」44-46頁。

303) 石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」38-39頁。

304) Carr, *supra* note 134, at 153, 155.

305) ケベック州について、石井・前掲注16)「カナダにおける職場いじめ・暴力に対する法規制」35頁。

人間関係との関連性が強い「ハラスメント」規制の特徴といえよう。

「セクシュアル・ハラスメント」を包  
 含する「精神的ハラスメント」「ハラスメント」規制の導入

カナダでは、「セクシュアル・ハラスメント」及び差別禁止事由に基づくハラスメントの規制が先に存在し、差別禁止事由に基づかないが人間の尊厳等を害する「精神的ハラスメント」「個人的ハラスメント」へと規制対象が拡大されてきた。そして、連邦法及びいずれの州法においても、「セクシュアル・ハラスメント」又は差別禁止事由に基づくハラスメントは「精神的ハラスメント」「ハラスメント」に包含されている。

しかし、このことは、カナダ法が両者の保護法益や性質の異なりを考慮していないことを意味しない。カナダでは、「セクシュアル・ハラスメント」、差別禁止事由に基づくハラスメントについての規制をそのまま「精神的ハラスメント」「ハラスメント」に及ぼすのではなく、むしろ後者について新たに労働関係法規で定められた予防重視のアプローチを人権的な観点から規制されてきた前者にも及ぼしている。その上で、前者については従来採られてきた禁止の明示や人権法上の救済手段等を残しているのである。

(3) ハラスメント規制法の意義

本稿で検討してきた諸立法により、カナダの一部の州では、「精神的ハラスメント」や「ハラスメント」が労働者の尊厳やウェルビーイングを保護法益として広範に規制され、使用者に防止のための措置義務が課されている。カナダ法におけるハラスメント規制には、差別禁止事由に基づくハラスメントや「セクシュアル・ハラスメント」以外の労働者の尊厳を害するハラスメントを規制できる点に意義があるといえよう。

「精神的ハラスメント」及び「ハラスメント」は、立証が困難であり、調査や裁判の過程での二次被害のおそれ、長期化に伴う労働者の困難が存在する。そこで、ケベック州以外では、企業内の紛争解決を救済の中心に据えている。他方、ケベック州では独自の救済ルートが法定されており、裁判外での解決が

広く行われている。近時の組織再編や法改正を踏まえ、今後の運用が注目される。

ケベック州及びサスカチュワン州は事前予防と事後救済双方の定めを有しており、その構造は参照に値すると思われる。予防が尽くされていることはハラスメントが発生しないことを意味せず、発生した場合に被害を訴えづらくなる危険すら内包する。発生してしまった際に、救済のために援助を受けられることは、ハラスメント被害を訴えやすくなり、ひいては将来の予防にもつながるといって有効ではないか。

VII. おわりに——日本法への若干の示唆

まず、本稿の検討をまとめる。

IIでは、比較法的検討の第一の前提として、日本における「パワー・ハラスメント」の状況を整理し、比較対象国の選定を行った。「パワー・ハラスメント」は職場における深刻な問題であり、日本でも今後、立法及び解釈・運用に向けた議論がより一層活発化すると考えられる。その際、主に議論すべき点は、①「パワー・ハラスメント」の定義、②規制法の立法形式（特に、(a) 防止措置義務等を定める際の根拠法、(b) 防止措置義務以外の立法（刑事責任・民事責任、損害賠償請求の根拠の規定）の可能性）、③包括的な「ハラスメント」規制立法の可能性であると考えられる。

また、本稿では、諸外国の法規制を(i)立法形式、(ii)規制の対象（差別禁止事由に基づくものに限るか）、(iii)規制の重点（予防、権利、救済）という3つの観点から類型化した。特に、(i)立法形式については、①職場におけるハラスメントに関する特別立法、②ハラスメント規制一般法、③労働安全（労働環境）法制、④労働者保護（労働条件）法制、⑤差別禁止法制、⑥刑事法の6つに類型化した。その上で、③④⑤類型の法規制を有し、広範なハラスメント規制法を有するカナダを検討対象として選定した。

IIIでは、第二の前提として、カナダ法の基本的な枠組みを確認した。

そして、ⅣからⅥでは、カナダにおける特徴的なハラスメント規制法について検討を行った。

カナダでは、連邦法は、公益産業等に従事する一部の労働者にのみ適用される<sup>306)</sup>。連邦法は、2018年までセクシュアル・ハラスメント、差別禁止事由に基づくハラスメント、暴力の規制のみを有し、「精神的ハラスメント」「ハラスメント」については規制が存在しなかった。しかし、2018年10月25日に「ハラスメント及び暴力」に関する規制を労働法に盛り込む改正が行われており、今後の展開が注目される。

一方、労働者の大部分に適用される州法では、人権法による差別禁止事由に基づくハラスメントの規制（サスカチュワン州を除く）と労働衛生安全に関する法（サスカチュワン州、マニトバ州、オンタリオ州）ないし労働基準法（ケベック州）による「ハラスメント」ないし「精神的ハラスメント」の規制が併存する。後者は、差別禁止事由に基づかず、健康に害を及ぼすには至らないハラスメントを規制できる点で意義を有する。サスカチュワン州、マニトバ州、オンタリオ州では、使用者に防止のための措置義務を課し、ハラスメント防止ポリシーを定めること、実施プログラムを定めることを使用者に義務付けること（オンタリオ州）等の手段により、事前予防が目指されている。また、ケベック州では、ハラスメントのない職場環境で働く権利が定められ、特別な救済も用意されている。ケベック州以外の3州では事後救済は職場内に委ねられるが、サスカチュワン州では労働衛生安全法上の行政救済も利用できる。

カナダ法のハラスメント規制は、差別禁止事由に基づくハラスメントやセクシュアル・ハラスメントに限らず、「精神的ハラスメント」「個人的ハラスメント」等の労働者の尊厳を害するハラスメントを規制するために、立法によって規制対象となるハラスメントが拡大されてきたものである。そこでは、防止のための措置義務を具体的に定めること等を通じた事前予防が重視されており、「ハラスメント」規制の一つのあり方として有用と考えられる。

以上のようなカナダ法のハラスメント規制から、Ⅱ2(3)bで抽出した日本法の課題について得られる示唆を示すとすれば、以下の点が挙げられよう<sup>307)</sup>。

第一に、「ハラスメント」の定義については、差別禁止事由に基づくか、セクシュアル・ハラスメントにもあたらないハラスメントを効果から定義し、事前予防及び保護のための立法を行う可能性は日本でもあるように思われる<sup>308)</sup>。正当な人事権の行使との区別が懸念されるが、カナダでは明文又は解釈により正当な人事権の行使とハラスメントが区別されており、ケベック州では実際に不服申立てや苦情でも使用者側の正当な人事権の行使と認められた例が存在する。カナダ法からは、日本において「パワー・ハラスメント」として捉えられてきた「ハラスメント」の定義においても、正当な人事権の行使についての言及を維持しつつ、それが労働者の保護の妨げとならないよう調和点を探る可能性についての展望が得られるように思われる。特に、明文で人事権の行使を除き、かつ、差別禁止事由に基づくハラスメントと分離されて

306) Ⅲ2参照。

307) 日本とカナダの相違点として、以下に留意する必要がある。まず、前提として、カナダは連邦制である点、排他的交渉代表制度をとっており組合の組織率が比較的高いカナダに対し、日本では複数組合主義が採られており組合の組織率も低い点、日本ではハラスメントは差別と捉えられておらずカナダの人権法に対応する立法が存在しない点が異なる。また、「パワー・ハラスメント」は、カナダ法における「ハラスメント」ないし「精神的ハラスメント」と完全に対応する概念ではない。そもそも、カナダ法における「ハラスメント」ないし「精神的ハラスメント」も一義的な概念ではなく、連邦及び州ごとの広狭が存在する。「パワー・ハラスメント」は、優位性に着目する点に特徴があり、カナダでは連邦法及び州法のいずれの定義でも対応するものがない（他方、「パワー・ハラスメント」のもう一つの特徴である業務上の適正な範囲への言及は、カナダ法における合理的な人事権の行使への言及と共通する）。

308) 品田・前掲注13)102頁も参照。なお、国会提出中の労働施策総合推進法改正案には、「パワー・ハラスメント」の定義規定は置かれていない。

いるサスカチュワン州及びマニトバ州の「個人的ハラスメント」が参考になろう。また、長期的には、包括的ハラスメント規制の可能性及びその場合の「ハラスメント」の定義を視野に入れつつ、カナダ法及び多くの外国法では要求されない「パワー」すなわち「優位性」の要求について、包括的ハラスメント規制と比較した機能の分析が必要と思われる。

第二に、まず、防止措置義務を定める際の根拠法について、ケベック州以外の州法及び連邦法では、ハラスメント規制法の立法形式として、労働衛生安全法ないし労働法の労働衛生安全に関する編が選択されている。ハラスメントの問題を個人に帰責せず職場環境の問題として捉え、予防を重視する場合には、労働安全衛生法は一つの選択肢といえるだろう。もっとも、カナダでは、ハラスメント規制法以前から労働安全衛生に関する法に、差別禁止事由に基づくハラスメントの禁止（サスカチュワン州）や暴力（連邦労働衛生安全規則）に関する規定が置かれていた例があり、この点が選択の一つの理由と思われる点には留意すべきである。日本の労働安全衛生法にはこのような規制は存在せず、産業界の立場から労働安全衛生法による規制の実効性を懸念する意見<sup>309)</sup>もあること等を考えると、日本で労働安全衛生法を選択すべきかについてはより詳細な検討が必要であろう<sup>310)</sup>。

次に、防止措置義務以外の立法の可能性に

つき、カナダ法から得られる示唆があるとすれば、ケベック州とサスカチュワン州において事後救済についても特殊な手続が存在する点である。マニトバ州法の弱点として指摘されているように<sup>311)</sup>、特殊な救済や政府の援助が存在することは被害者保護に資する。事前予防としての防止措置義務に加え、職場外における事後救済も立法する可能性はあるように思われる<sup>312)</sup>。

第三に、包括的な「ハラスメント」立法の可能性については、カナダのサスカチュワン州、マニトバ州、2018年の連邦法案C-65はいずれも「ハラスメント」を包括的に捉えるものであり、ケベック州の「精神的ハラスメント」も「セクシュアル・ハラスメント」等を含んだ広範な「ハラスメント」に対応できるものとなっている。このような「ハラスメント」規制は、「ハラスメント」を防止すべきものとして包括的に捉えることで、労働者保護に資する。また、カナダでは人権的な観点から人権法で差別禁止事由に基づくハラスメントが規制されていた状態で、その保護は維持したまま、「精神的ハラスメント」「ハラスメント」に関する規制の射程を「セクシュアル・ハラスメント」、差別禁止事由に基づくハラスメント、にも及ぼすという選択をしている。日本では、現在、「セクシュアル・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」「育児・介護ハラスメント」の規制を参考に

309) 職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会・前掲注128) [川上憲人発言] 参照。

関連して、大和田・前掲注40)207頁の「平等、環境などの特別法の中に、ハラスメントを位置づける」場合、「その分野の政策の水準が高く、実効的であり、実績があることが必要」との指摘は重要と思われる。

310) 既述のように、本稿投稿時点（2019年3月19日）において、「パワー・ハラスメント」の防止措置義務を含む労働施策総合推進法の改正案が国会に提出されているが、同法案が成立したとしても、その実効性確保や包括的な立法の可能性等の検討も含め、どのような根拠法が妥当かについての議論が直ちに終わるものではないだろう。

311) Kelly, *supra* note 258, at 3-4. 同論文はサスカチュワン州及びブリティッシュコロンビア州の政府の援助、ケベック州の明確な救済や懲罰的手段に言及し、マニトバ州において「使用者が不十分なポリシーしか策定せず又は法を遵守しない (non-compliant) とき、ハラスメントの不服申立てに行政手続を提供する職場安全衛生部門のための職場外の履行確保機能を創設すること」、「ハラスメントの標準的な救済、補償及び懲罰を策定すること。懲罰的手段は、ハラスメントのない職場を提供する義務に違反した使用者にも課されるべきである。」「労働者が職場におけるハラスメントを認識し対処するための研修及び教育の提供を使用者に要求すること」を推奨する (*Id.* at 4)。

312) もっとも、立法を検討すべき事後救済が「検討会」報告書における①刑事責任・民事責任、②損害賠償請求の根拠の規定であるかは別論である。石井・前掲注16)「ケベック州 (カナダ) における心理的ハラスメント法規制」367頁も参照。なお、労働施策総合推進法改正案では、紛争の解決の援助 (30条の5)、調停の委任 (30条の6)、調停 (30条の7) の定めがある。

指針等を定める方向で議論されているが<sup>313)</sup>、「ハラスメント」間の相違点に鑑みると、職場におけるハラスメントへの法的対応は、各ハラスメント類型の特質及び法的規律手法の特質を考慮した検討を行う必要がある<sup>314)</sup>。他方、「ハラスメント」はいずれも、労働者の人格を傷つけ、人間の尊厳を否定する行為であり、実際上もセクハラとパワハラが密接に関係している場合が少なくない<sup>315)</sup>。維持すべき相違点に留意しつつ、実効性確保のために包括的なハラスメント規制立法を行うことを目指す必要があるのではないか。現状では、第一歩として「パワー・ハラスメント」の防止措置義務を定め、「セクシュアル・ハラスメント」規制の実効性確保策の動向等も見ながら、段階的に包括的な立法の可能性を探るという選択肢もありえよう。

最後に、本稿の意義、限界及び今後の課題について述べる。

本稿に意義があるとすれば、近時の動向を含め、先行研究の少ないカナダ法のハラスメント規制を紹介し、その規制の特徴、意義等について検討を行った点、及び、そこから日本法に対する若干の示唆を得た点にあるといえよう。

もともと、カナダ法の法規制が事前予防に重点を置いていることから、本稿の主な対象は法規制の内容自体となり、各立法の実効性や裁判例の内容等については深く検討することが出来なかった。また、ブリティッシュコロンビア州等の労災補償法におけるハラスメントに関連する規制も検討の対象外としている。さらに、連邦法案 C-65 に加え、2018 年に新たにハラスメント及び暴力の規制を定めた州法も存在し、成立した各法につき、本稿が検討対象とした 4 州からの影響、特徴、今後の運用等を検討することも必要と考えられるが、本稿では対象としていない。

以上の点を含め、カナダ法の状況については今後より詳細な検討を行いたい。

また、カナダ以外の外国法の検討はごく概括的にしか行っていないため、日本法への示唆を念頭においたより広範な比較法的検討も必要であろう。その上で、日本法における「パワー・ハラスメント」規制の現状と展開について、実効的な規制のための定義や法形式、包括的なハラスメント規制法の可能性等を検討することを今後の課題としたい。

#### (追記)

本稿投稿後、2019 年 5 月 29 日に改正労働施策総合推進法が成立し（同年 6 月 5 日公布）、同年 6 月 21 日には、職場における暴力及びハラスメントに関する ILO 第 190 号条約及び第 206 号勧告が採択された（未発効）。それぞれの審議経過や内容等の検討は、今後の課題としたい。

また、脱稿後、原昌登ほか「〔座談会〕現場から考えるパワハラとその予防」ジュリ 1530 号 14 頁（2019）、原昌登「パワーハラスメントとは——労働法の見地から」ジュリ 1530 号 34 頁（2019）、同「パワハラ防止措置の法制化の意義」成蹊法学 90 号 183 頁（2019）、山川隆一「職場におけるハラスメント防止措置義務について」中央労働時報 1246 号 4 頁（2019）、棗一郎ほか「職場のハラスメント防止法を作ろう！」労旬 1934 号 6 頁（2019）、町田悠生子「企業のパワハラ防止義務化と最新判例分析—ハラスメント規制強化に向けた改正法案の閣議決定と最新判例から読み解く防止対策—」労働法学会報 2696 号 4 頁（2019）に接した。

2019 年 6 月 26 日に公表された「平成 30 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」では、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、民事上の個別労働紛争の相談件数で 82,797 件（25.6%、前年度比 14.9%増）、助言・指導の申出で 2,599 件（24.2%、同 15.6%増）、あつせんの申請で 1,808 件（33.0%、同 18.2%増）といずれも過去最高となっている<sup>316)</sup>。日本

313) 労働政策審議会・前掲注 9)8 頁。

314) 山川・前掲注 18)65 頁、同・前掲注 28)5 頁。

315) 西谷敏『人権としてのディーセント・ワーク——働きがいのある人間らしい仕事』270 頁（旬報社、2011）参照。大和田・前掲注 49)「ワークハラスメント（WH）の法的規制」437 頁以下も参照。

316) 厚生労働省プレスリリース『平成 30 年度個別労働紛争解決制度の施行状況』を公表します～『いじめ・

では、今後、改正労働施策総合推進法につき指針が策定される予定であり、諸外国でも、ILO 条約の採択を受けて様々な議論がなされると予想される。職場におけるハラスメントの問題及び関連する労働法の諸課題について、立法論の動向等も注視しつつ、研究を続けて参りたい。

**\* 謝辞**

本稿は、筆者が2018年12月に東京大学大学院法学政治学研究科に提出した同名の研究論文に、加筆・修正を施したものである。

本稿の執筆にあたっては、指導教員の荒木尚志先生に懇切なご指導をいただいた。未熟な筆者の議論に多くの貴重なご教示・ご示唆をいただいたこと、この場をお借りして心より感謝申し上げます。

(ひはら・ゆきえ)