

厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））
研究分担報告書

フランスと日本のハラスメント防止法と自殺対策

研究分担者 木津喜 雅 自殺総合対策推進センター 室長
研究分担者 金子 善博 自殺総合対策推進センター 室長
研究分担者 吉野 さやか 自殺総合対策推進センター 研究員
研究代表者 本橋 豊 自殺総合対策推進センター センター長

研究要旨

【背景】職場の自殺対策の推進において、職場のハラスメント防止対策は重要課題となっている。日本では、令和元年5月29日、参議院本会議で「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」が可決・成立し、職場のパワーハラスメント防止について法律で規定された。

【方法】職場のパワーハラスメントを含む職場のいじめ・嫌がらせに関する文献調査を実施し、職場のいじめ・嫌がらせの発生頻度、リスク要因、被害者への影響、介入に関する国内外の学術的知見を整理した。また、フランスにおける職場のモラルハラスメントと日本における職場のパワーハラスメントに関する法規について比較検討し、日本の自殺総合対策における職場のハラスメント防止対策への含意を検討した。なお、フランスの法律についてはボルドー大学教授・労働法・社会保障法比較法研究センターの Loïc Lerouge 氏にインタビューを行い、さらに、文献及びインターネット上の情報で補足した。

【結果】職場のいじめ・嫌がらせに関して頻度や発生しやすい就業環境等に関するエビデンスは蓄積されつつあるものの、防止対策の有効性については明確な結論が出ていない。フランスでは労働法典と刑法典により職場のモラルハラスメントが規制されている。職場のいじめ・嫌がらせの定義について、日本では、①優越的な関係に基づく、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動による、③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）、が3条件となっているのに対して、フランスでは、①繰り返される言動、②就業環境を悪化させる、③身体的／精神的な健康を損なう、または職歴に悪影響を与える、が3条件となっている。また、被害者の損害賠償請求、行政機関による改善命令や指導、民事罰、加害者への刑事罰についてフランスと日本の法制度の特徴を比較した。

【結論】職場のパワハラ防止対策の有効性の検証は今後の課題であるが、現時点で適切と考えられる施策は厚生労働省のガイドライン等に示されており、それらの施策を実施した事業所では職場のパワハラに関する状況が改善したとする意見もある。国は職場のパワハラ防止対策について科学的エビデンスを蓄積していくとともに、地方公共団体は地域の事業所への効果的な支援策を構築していく必要がある。

A. 研究目的

勤務問題による自殺対策の推進において、職場のハラスメント防止対策は、長時間労働の是正と職場におけるメンタルヘルス対策の推進と並び、重要な課題となっている。ハラスメントのうち、セクシャルハラスメントについては、男女雇用機会均等法第11条、マタニティハラスメントについては、男女雇用機会均等法第11条の2（妊娠・出産等に関するハラスメント）と育児・介護休業法第25条（育児休業・介護休業等に関するハラスメント）に基づき、事業主に対して防止措置を講ずることが義務付けられている。一方、パワーハラスメントについては、他のハラスメント同様に、労災認定の対象となる傷病との間に因果関係が認められた場合に労災保険が適用されているが、個別法による規定は2020年まで無かった。

日本におけるパワーハラスメントは、より一般的な職場のいじめ・嫌がらせ（主に英語圏では *bullying*、主にフランス語圏では *harassment*、他の欧州地域では *mobbing* 等）に相当する用語である。職場のいじめ・嫌がらせに関する学術研究は、1990年前後に北欧で始まり、その後、世界中で行われるようになった。2005年以降、論文数は増加傾向にあり、近年では、システマティックレビューや専門書も出版されている。

自殺総合対策大綱では、職場のいじめ・嫌がらせ防止対策は職場における自殺対策として重視されている。令和元年5月29日、参議院本会議で「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」が可決・成立し、日本においても職場のパワーハラスメント防止が法で規定された。フランスでは、2002年には社会近

代化法（*Social Modernization Act*）により、職場のいじめ・嫌がらせ（モラルハラスメント）について世界で初めて法律で規定されることとなった。

本研究では、まず①職場のいじめ・嫌がらせの発生頻度、リスク要因、被害者への影響、介入に関する国内外の学術的知見を整理し、次に②日本の法規性を世界で最初に職場のいじめ・嫌がらせに関する法規が整備されたフランスの法規性と比較検討し、③日本の自殺総合対策における職場のハラスメント防止対策への含意を検討する。

B. 研究方法

職場のいじめ・嫌がらせに関する文献調査を実施し、職場のいじめ・嫌がらせの発生頻度、リスク要因、被害者への影響、介入に関する国内外の学術的知見を整理した。フランスと日本とにおける職場のいじめ・嫌がらせに関する法規について、ボルドー大学教授・労働法・社会保障法比較法学研究センターのLoïc Lerouge氏にインタビューを行い、さらに、国際会議資料、文献及びインターネット上の情報で補足した。

（倫理面への配慮）

本研究は公表されている国レベルの文献をレビューするもので、人を対象とした研究ではなく、個人への侵襲のリスクは低いことから倫理指針の対象外であり、倫理面の問題はないと判断した。

C. 研究結果

1. 職場のいじめ・嫌がらせ研究

(1) 発生頻度

職場のいじめ・嫌がらせの定義として学術的な調査等において普及しているものに、

ベルゲン大学心理学部教授 Ståle Einarsen 氏らによる下記の定義があり、発生頻度の測定法の根拠として広く用いられている。

「職場のいじめ・嫌がらせとは、労働者が単数または複数の同僚（部下と上司を含む）から好ましくない言動を長期にわたり繰り返して受け、その労働者がその系統的ないじめ・嫌がらせから自分を守ることができない状態である（Workplace bullying is defined as situations where an employee repeatedly and over a prolonged time period is exposed to harassing behavior from one or more colleagues (including subordinates and leaders) and where the targeted person is unable to defend him-/herself against this systematic mistreatment.[1]）」。

世界中の調査結果を集計した結果、調査回答者のうち職場のいじめ・嫌がらせを受けていると回答した割合は、平均で 14.6%（95%CI：12.3-17.2）であった。ただし、その割合は調査地、業種、職場のいじめ・嫌がらせの定義や測定手法により異なっていた[2]。2009 から 2013 年にヨーロッパ 28 か国において EUROFOUND が実施した調査でも、労働者の 14%が何らかのハラスメントを受けていたことが報告されている。日本でも厚生労働省や労働政策研究・研修機構の調査等で発生頻度が調べられている。

(2) 発生しやすい条件

職場のいじめ・嫌がらせ被害者からの報告に多い就業環境として、不安定な雇用形態（job insecurity）、役割が明確でないことや想定外の業務があること（role ambiguity）、両立困難な要求への対応等の役割葛藤（role conflict）、業務過多（workload）、集中が必要な仕事（cognitive demands）等心理的ストレスを生じやすい状態がある。職場のいじめ・嫌がらせ被害者の特徴としては、神経質、内向的、素直な性格、女性であること等が知られているが、時間的順序等の因果関係の検証は今後の課題である。一方、職場のいじめ・嫌がらせ加害者の特徴に関する研究は乏しい。日本でも、職場のいじめ・嫌がらせ被害者に雇用が不安定な者が多い等の関連性が確認されている。

(3) 被害者等への影響

被害者に対して、様々な健康影響が示唆されている。中でも、不安障害やうつ等の精神疾患、病気休暇については、職場のいじめ・嫌がらせとの関連が多数の学術研究において示されている。また、PTSD 症状、睡眠障害、肩こり、頭痛、糖尿病、仕事満足度・勤労意欲の低下、転職願望、廃疾退職等についても職場のいじめ・嫌がらせによる影響を示唆する結果が報告されている。自殺関連行動への影響については、質の高い縦断研究を待つ必要があるが、現時点で職場のいじめ・嫌がらせが自殺念慮のリスクを高

める可能性が示唆されている。日本でもいじめ・嫌がらせの多い職場の労働者では、抑うつとなるリスクが高いことが報告されている。

(4) 防止対策

これまでに多くの取組事例が報告されているが、それらの有効性に関する検証は今後の課題である[3]。効果が検証された数少ない例に、CREW (Civility, Respect, and Engagement in the Workplace) と呼ばれる事業所レベルでの研修プログラムがあり、職場の人々の礼節さ (civility) が向上したことが報告されている。また、自分の感情を書き出す訓練 (expressive-writing) により、望ましくない言動をしてしまう頻度が減ることも報告されている。

2. フランスのハラスメント防止法

フランスでは、職場のハラスメントは、職場のモラルハラスメント (harcèlement moral) と呼ばれている。職場のモラルハラスメントに関する討議は、1998年の Marie-France Hirigoyen. *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien.* の出版を契機に一気に高まった。それ以前にもモラルハラスメントに相当する様々な言動は存在していたが、同書の出版により多様な言動を共通の概念・名称によりとらえて、労働者が声を上げられるようになった。2002年には社会近代化法 (Social Modernization Act) により、世界で初めてモラルハラスメントに関する法規が策定されることとなった。職場のハラスメントは、労働法典

(Labour Code) と刑法典 (Criminal Code) で規定されている。

(1) 労働法典 (Labour Code)

職場のモラルハラスメントを、職場における言動のうち、労働者の尊厳を侵害するものと定義し、事業主に対し職場内のモラルハラスメントを防止する責務を課している。

職場のモラルハラスメントの定義について、それを禁止する条文「いかなる労働者も、労働者の就業環境を悪化させ、労働者の権利や尊厳を害することあるいは労働者の身体的または精神的健康または職歴に影響を与えることを意図して行われるあるいはそのような効果を有する繰り返されるモラルハラスメントを受けることがあってはならない (No employee should be subject to repeated acts of moral harassment which have as its purpose or effect a deterioration of his conditions of work liable to harm his rights and his dignity, to damage his physical or mental health or compromise his career.)」(L.1152-1条) から読み取ることができる。なお、同じ定義が、刑法第 232-2 条、公務員法第 6 条の 5 でも用いられている。

職場のモラルハラスメントを防止するためにあらゆる措置を講じることが事業主に義務付けられている (L.1152-4 条 : The employers have to take all necessary measures to prevent bullying. 及び L.4121-1 条 : The employer shall take the necessary measures to ensure the safety and protect the physical and mental health of the workers. 及び L.4121-2 条 :

The employer must take into account bullying in a coherent prevention plan, integrating technical aspects, work organisation, working conditions, industrial relations, and the influence of ambient factors, in particular the risks associated with bullying and sexual harassment, as well as those related to sexist behaviours.). 事業主の責務には、(1) 事業所内の規定において職場のモラルハラスメントを禁止する (L.1321-2 条 : The employer has to remain the provisions relating to workplace bullying, sexual harassment and sexist behaviours.)、(2) 刑法典の条文 222-33-2 について労働者に周知すること等がある。また、第三者によるモラルハラスメントについても、事業主と労働者の上司に雇用管理上の責任がある。

職場でモラルハラスメントと疑われる言動が発生した場合には、まず労働者がモラルハラスメントの発生を示唆する証拠を提出する。被告は、当該の言動について、モラルハラスメントには当たらないことを証明する責任がある (L.1154-1 条)。

職場のモラルハラスメントに関連のある条文 (一部に分担者らによる和訳を併記) を以下に抜粋する。

・モラルハラスメントの定義

(L.1152-1)

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique

ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

いかなる労働者も、労働者の就業環境を悪化させ、労働者の権利や尊厳を害することあるいは労働者の身体的または精神的健康または職歴に影響を与えることを意図して行われるあるいはそのような効果を有する繰り返されるモラルハラスメントを受けることがあってはならない。

・事業主の責務

(L.4121-1)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent:

1 Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1;

2 Des actions d'information et de formation;

3 La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

事業主は、労働者の安全を確保し身体的または精神的健康を守るために必要な措置をとらなければならない。必要な措置には下記が含まれる。

1 第 L.4161-1 条に示されたものを含めた、職務上のリスクを防止する措置、

2 周知と研修

3 組織と十分な資源の確保

事業主は、これらの措置を状況の変化を考慮して講じることで、現況の改善に努めなければならない。

(L.4121-2)

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

7 Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1;

事業主は、防止に関する下記の一般原則に基づき、第 L.4121-1 条に示された措置を講じなければならない。

7 技能、職場の組織、就業環境、社会的な関係、特に第 L.1152-1 条と L.1153-1 条で定義したモラルハラスメントとセクシャルハラスメント及び第 1142-2-1 条で定義した性差別のリスクに関する環境要因の影響に配慮した包括的な防止計画

(L.1152-4)

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

事業主は、モラルハラスメントを防止するために必要なあらゆる措置を講じなければならない。

第 L.1152-2 条に該当する個人は、刑法第 222-33-2 条について周知されていなければならない。

(L.1321-2)

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement:

2 Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises;

(L.1222-1)

Le délai d'un an pendant lequel l'employeur ne peut opposer la clause d'exclusivité prévue à l'article L. 1222-5 court à compter:

1 Soit de l'inscription du salarié au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers;

2 Soit de sa déclaration de début d'activité professionnelle agricole ou indépendante.

・社会経済委員会の役割

(L.2312-12)

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de

travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

(L.2312-59)

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte,

et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

• 立証の負担の調整

(L.1154-1)

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

第 L.1152-1 から L.1152-3 条、第 L.1153-1 から L.1153-4 条に該当する紛争が生じた際には、労働者がモラルハラスメントの発生を示唆する証拠を提出する。被告は、当該

の言動について、モラルハラスメントには当たらないこと、ハラスメントとは関係のない理由で必要な言動であったことを証明する責任がある。

裁判官は、必要な調査を命じた後で判決を下す。

・通報者の保護等

(L.1152-2)

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

いかなる労働者も、職場のモラルハラスメントを受けた、非難した、目撃した又は報告したことにより、処罰や解雇されたり、差別されることがあってはならない。

(L.1152-3)

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

労働者が第 L.1152-1 と L.1152-2 条及びすべてのモラルハラスメント防止施策を理解していない状況で行われた労働契約の終了

は破棄される。

・調停

(L.1152-6)

Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

モラルハラスメントを受けたと感じた又は行ったとされる労働者は、調停の手続きを開始することができる。

双方の同意の下で、調停人を選ぶ。

調停人は双方との関係性を明らかにする必要がある。調停人は双方と話し合い、モラルハラスメントを終結させるための提案を双方に提出する。調停が不成立となった場合には、調停人には、その結果生じる制裁と被害者に有利な手続き上の保証について双方に周知しなければならない。

・代理手続き

(L.1154-2)

Les organisations syndicales

représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

企業の労働組合の代表者は、第 L.1152-1 から L.1152-3 条、第 L.1153-1 から L.1153-4 条に該当するすべての言動に関して裁判を起こすことができる。その際には、代表者は、第 L.1154-1 条の条件のもと、労働者の要望に基づき、当事者から文書による同意を得た上で行うこととする。当事者は、労働組合が開始した手続きをいつでも中断又は中止することができる。

(文中の英文は Loïc Lerouge 氏より提供を受けた。)

(2) 刑法典 (Criminal Code)

職場のモラルハラスメントが発生した際には、加害者には 2 年以内の懲役と 3 万ユーロの罰金が処せられる (Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans

d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.) (法第 222-33-2 条)。罰則について、2002 年当初は 1 年の懲役と 1 万 5 千ユーロの罰金であったが、2005 年の改正により上記となった。

3. 日本のハラスメント防止法

日本では、職場のいじめ・嫌がらせは、職場のパワーハラスメント(パワハラ)と呼ばれている。職場のパワーハラスメントは、「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(※1)を背景に、業務の適正な範囲(※2)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(※1 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる、※2 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)」(厚生労働省の職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告書、2012, 厚生労働省の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、2018, 等)と定義されている。

パワーハラスメント防止に関する独自の法規定はこれまで無かったが、2019 年に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(2019 年公布)が制定され、同法により改正された労働施策の総合的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(1971 年法律第 113 号、2019 年改正)において、職場における優越的な関係を背景とした言

動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置や国、事業主及び労働者の責務が規定された（図1）。

図1. 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による職場のパワーハラスメントに関する主な規定

パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務の法制化 ¹⁾
○「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」により、労働施策総合推進法を改正。
○同法に、国の施策として「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」(ハラスメント対策)を明記
○同法に、労働政策審議会建議を踏まえ、以下について規定
①事業主に対し、雇用管理上の措置を義務付け
②指針の根拠規定
③履行確保のための報告徴収、助言、指導、勧告、公表
④パワーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務
⑤労使紛争の解決のための都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停
⑥労働者が事業主に相談したことを理由とする不利益取扱の禁止

岡英範. 職場のパワーハラスメント防止対策. In: 自殺総合対策推進センター第4回国際自殺対策フォーラム抄録集. 2020より抜粋

パワーハラスメント防止に関連のある条文(分担者らによる英訳を併記)を以下に抜粋する。

「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 (抜粋) (原文・英語訳)

Act on Comprehensive Promotion of Labor Policies, Stabilization of Employment of Workers, and Improvement of Professional Life (Excerpt)

(Note: This translation is tentative.)

第一章 総則

Chapter 1. General Provisions

(目的)

(Purposes)

第一条 この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

Article 1. (1) The purpose of this Act is for the State to facilitate proper functioning in the labor market in order to stabilize employment in accordance with the diverse circumstances of workers and to promote improvement in their professional life and productivity, as well as to enable workers to make effective use of their abilities by comprehensively taking the necessary measures for labor in response to the demographic changes caused by the declining birthrate and the aging of the population as well as other changes in economic and social circumstances, thereby creating employment security for workers and improving workers' economic and social status, as well as contributing to economic

and social development and the achievement of full employment.

2 この法律の運用に当たっては、労働者の職業選択の自由及び事業主の雇用の管理についての自主性を尊重しなければならない。また、職業能力の開発及び向上を図り、職業を通じて自立しようとする労働者の意欲を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力を助長するように努めなければならない。

Article 1. (2) In enforcing this Act, the authorities shall respect workers' freedom of choice in employment and employers' autonomy in employment management, and shall endeavor to motivate workers to develop and improve their vocational skills and achieve economic independence through work, as well as to facilitate employers' efforts toward ensuring employment security for workers.

(基本的理念)

(Basic principles)

第三条 労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たっての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

Article 3. (1) Consideration shall be given to ensuring employment security throughout workers' entire vocational lives by helping them make appropriate

plans for their vocational lives and by effectively taking measures such as helping them develop and improve the abilities required to realize such plans and facilitating them in smoothly finding new employment in the case of job changes.

2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項(以下この項において「能力等」という。)の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

Article 3. (2) Workers will be able to clarify the contents of their duties, the abilities necessary for their duties, their experiences, and other matters necessary to perform their duties (hereinafter referred to as “abilities, etc.” in this section), and an evaluation method based on them. Consideration is given to ensuring the stability of the profession by having the ability to be evaluated fairly according to the above, and receiving measures based on the evaluation and other measures to ensure appropriate treatment are effectively implemented. Shall.

(国の施策)

(Measures of the State)

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従って、次に掲げる事項について、必要な施策を総合的に講じなければならない。

Article 4. (1) In order to achieve the purpose set forth in paragraph (1) of Article 1, the State shall comprehensively take any necessary measures, in accordance with the basic principles prescribed in the preceding Article with respect to the following particulars:

十四 職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること。

(xiv) Enhancing measures necessary to facilitate the resolution of problems caused by conducts that impair the work environment of workers in the workplace.

2 国は、前項各号に掲げる施策及びこれに関連する施策の充実に取り組むに際しては、国民経済の健全な発展、それに即応する企業経営の基盤の改善、地域振興等の諸施策と相まって、雇用機会の着実な増大及び地域間における就業機会等の不均衡の是正を図るとともに、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなっている雇用慣行の是正を期するように配慮しなければならない。

Article 4. (2) When the State enhances the measures prescribed in the preceding paragraph and other related measures, in addition to interworking them with measures such as those to ensure the sound growth of the national economy,

corresponding improvements in corporate management bases, and regional development, and in addition to facilitating a steady increase in employment opportunities and rectifying regional imbalances in employment opportunities, the State shall give its attention to rectifying of employment practices that prevent workers from making effective use of their abilities.

第八章 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に関して事業主の講ずべき措置等

Chapter 8. Measures to be taken by the employer concerning problems caused by conducts on the basis of superiority in the workplace

(雇用管理上の措置等)

(Measures for employment management, etc.)

第三十条の二 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。

Article 30-2. (1) Employers shall establish necessary measures in terms of employment management to respond to requests for consultation from workers and take appropriate steps, and take

other necessary measures so that workers they employ do not suffer any disadvantage in their working conditions by any conducts which is based on the superiority in the workplace and beyond the extent necessary and suitable in the course of business.

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

Article 30-2. (2) The employers shall not dismiss or otherwise treat a worker disadvantageously on the grounds that said worker makes consultation referred to in the preceding paragraph or states facts when he/she cooperates responses to the consultation.

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この条において「指針」という。)を定めるものとする。

Article 30-2. (3) The Minister of Health, Labour and Welfare shall formulate necessary guidelines in order to promote their appropriate and valid implementation of measures, etc., to be taken by employers pursuant to the provisions in the preceding two paragraphs (referred to as the "Guidelines" in this Article).

4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

Article 30-2. (4) In stipulating the Guidelines, the Minister of Health, Labour and Welfare shall hear the opinions of the Labor Policy Council in advance.

5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

Article 30-2. (5) The Minister of Health, Labour and Welfare is to, when the Guidelines are prescribed, publish the Guidelines without delay.

6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

Article 30-2. (6) The provisions in the preceding two paragraphs apply mutatis mutandis to any amendments to the Guidelines.

(国、事業主及び労働者の責務)

(Responsibilities of the State, employers and workers)

第三十条の三 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「優越的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

Article 30-3. (1) The State shall endeavor

to take measures to increase the interest and understanding of employers and the general public on prohibition against any conducts prescribed in the paragraph (1) of the preceding Articles which harm working conditions of workers and any other problems caused by such actions (hereafter in this Article referred to as the “Superiority Conduct Problems”), through publicity activities, educational activities, and in other relevant ways.

2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

Article 30-3. (2) The employers shall endeavor to hold training, take other necessary considerations, and cooperate with the measures taken by the State prescribed in the preceding paragraph, so that the employers deepen the interest and understanding of workers they employ about Superiority Conduct Problems and employers pay attention to their behaviors to other workers.

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

Article 30-3. (3) The employer (or its

officer, if it is a corporation) shall endeavor to deepen their interest and understanding about Superiority Conduct Problems and pay attention to their behavior to workers.

4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

Article 30-3. (4) Workers shall deepen their interest and understanding about Superiority Conduct Problems, pay attention to their behaviors to other workers, and endeavor to cooperate with the measures taken by the employer prescribed in paragraph (1) of the preceding Article.

(紛争の解決の促進に関する特例)

(Special provisions for promotion of the resolution of disputes)

第三十条の四 第三十条の二第一項及び第二項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第三十条の八までに定めるところによる。

Article 30-4. The provisions of Article 4, Article 5, and Articles 12 through 19 of the Act on Promoting the Resolution of Individual Labor Disputes (Act No. 112 of

2001) shall not apply to a dispute between a worker and an employer with regard to the provisions of paragraph (1) and (2) of Article 30-2. Instead, said dispute shall be subject to the provisions of Articles 30-5 through 30-8 herein.

(紛争の解決の援助)

(Assistance in the resolution of disputes)

第三十条の五 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

Article 30-5. (1) The Director-General of the Prefectural Labour Bureau may, if asked by both parties or either party to a dispute prescribed in the preceding Article for assistance in the resolution of said dispute, give necessary advice, guidance or recommendations to the parties to said dispute.

2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

Article 30-5. (2) The provision of paragraph (2) of Article 30-2 shall apply mutatis mutandis to cases in which a worker applies for conciliation set forth in the preceding paragraph.

(調停の委任)

(Delegation of conciliation)

第三十条の六 都道府県労働局長は、第三十条の四に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

Article 30-6. (1) When the Director of the Prefectural Labour Bureau finds it necessary for the resolution of said dispute in the case where the application for conciliation is filed by both or either of the parties to said dispute provided in Article 30-4, the Director of the Prefectural Labour Bureau shall have the Dispute Coordinating Committee set forth in paragraph (1) of Article 6 of the Act on Promoting the Resolution of Individual Labour-Related Disputes to conduct conciliation.

2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

Article 30-6. (2) The provision of paragraph (2) of Article 30-2 shall apply mutatis mutandis to cases in which a worker applies for conciliation set forth in the preceding paragraph.

(調停)

(Conciliation)

第三十条の七 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十九条か

ら第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「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(昭和四十一年法律第百三十二号)第三十条の六第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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第三十条の四」と読み替えるものとする。

Article 30-7. The provisions of Articles 19 through 26 of the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment (Act No. 113 of July 1, 1972) shall apply mutatis mutandis to the conciliation mentioned in the paragraph (1) of the preceding Article. In this case, the term “paragraph (1) of the preceding Article” in paragraph (1) of Article 19 is deemed to be replaced with “paragraph (1) of Article 30 of the Act on Comprehensive Promotion of Labor Policies, Stabilization of Employment of Workers, and Improvement of Professional Life (Act No. 132 of July 21, 1966)”; the term “workplaces” in Article 20 is deemed to be replaced with “place of business”; and the term “paragraph (1) of Article 18” in paragraph (1) of Article 25 is deemed to be replaced with “Article 30-4 of the Act on Comprehensive Promotion of Labor Policies, Stabilization of Employment of

Workers, and Improvement of Professional Life”.

(厚生労働省令への委任)

(Delegation to an Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare)

第三十条の八 前二条に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

Article 30-8. In addition to what is prescribed in the preceding two Articles, necessary matters concerning procedures of conciliation shall be prescribed by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

第十章 雑則

Chapter 10. Miscellaneous Provisions

(助言、指導及び勧告並びに公表)

(Advice, guidance, recommendations, and publication)

第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

Article 33. The Minister of Health, Labour and Welfare may give advice, guidance, or recommendations to employers, if the Minister considers doing so to be necessary in connection with the enforcement of this Act.

2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項

及び第二項(第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。)の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

Article 33. (2) In the event that an employer is in violation of any of the provisions of paragraph (1) and (2) of Articles 30-2 (including the case where it applies mutatis mutandis in paragraph (2) of Article 30-5 and paragraph (2) of Article 30-6 ; the same shall apply in Article 35 and paragraph (1) of Article 36.), the Minister of Health, Labor and Welfare gave recommendations under the preceding paragraph, but the employer has not complied with it, the Minister of Health, Labor and Welfare may make a public announcement of such violation.

(資料の提出の要求等)
(Requests for the submission of materials, etc.)

第三十五条 厚生労働大臣は、この法律(第二十七条第一項、第二十八条第一項並びに第三十条の二第一項及び第二項を除く。)を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

Article 35. The Minister of Health, Labour and Welfare may request that an employer submit necessary materials and

give explanations if the Minister considers this to be necessary for the enforcement of this Act (excluding the provisions in paragraph (1) of Article 27, paragraph (1) of Article 28, and paragraph (1) and (2) of Article 30-2).

(報告の請求)
(Requests for reports)

第三十六条 厚生労働大臣は、事業主から第三十条の二第一項及び第二項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

Article 36. (1) The Minister of Health, Labour and Welfare may request that an employer report the necessary particulars for the enforcement of the provisions of paragraph (1) and (2) of Article 30-2.

(罰則)
(Penal provisions)

第四十一条 第三十六条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

Article 41. A person who has failed to submit a report or who has submitted a false report pursuant to the provisions of paragraph (1) of Article 36 is punished by a fine of not more than 200,000 yen.

Supplementary Appendix

雇用の分野における男女の均等な機会及び

待遇の確保等に関する法律 (抜粋)
Act on Securing, Etc. of Equal
Opportunity and Treatment between Men
and Women in Employment (Excerpt)

(調停)
(Conciliation)

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停
(以下この節において「調停」という。)は、
三人の調停委員が行う。

Article 19. (1) The conciliation prescribed
in paragraph (1) of the preceding Article
(hereafter in this section referred to as the
"Conciliation") shall be conducted by
three conciliation commissioners.

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、
会長があらかじめ指名する。

Article 19. (2) The conciliation
commissioners shall be nominated in
advance by the Commission chairperson
from among its members.

第二十条 委員会は、調停のため必要があ
ると認めるときは、関係当事者又は関係当
事者と同一の事業場に雇用される労働者そ
他の参考人の出頭を求め、その意見を聴
くことができる。

Article 20. The Commission may, when it
finds necessary for the Conciliation,
request the parties concerned, workers
employed at the same workplace, or any
other witness to appear and hear their
opinions.

第二十一条 委員会は、関係当事者からの
申立てに基づき必要があると認めるときは、
当該委員会が置かれる都道府県労働局の管
轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団
体が指名する関係労働者を代表する者又は
関係事業主を代表する者から当該事件につ
き意見を聴くものとする。

Article 21. The Commission shall, when it
finds necessary based on the application
of the parties concerned, hear the opinions
as to said case in question of the
representatives of the workers concerned
or the representatives of the employers
concerned who are nominated by major
organizations of workers or employers in
the jurisdictional district of the
Prefectural Labor Office where said
Commission is established.

第二十二条 委員会は、調停案を作成し、関
係当事者に対しその受諾を勧告することが
できる。

Article 22. The Commission may prepare
a conciliation proposal and recommend its
acceptance to the parties concerned.

第二十三条 委員会は、調停に係る紛争に
ついて調停による解決の見込みがないと認
めるときは、調停を打ち切ることができる。

Article 23. (1) The Commission may, when
it finds no chance for resolution by
conciliation, discontinue the Conciliation
as to the disputes pertaining to.

2 委員会は、前項の規定により調停を打
ち切ったときは、その旨を関係当事者に通

知しなければならない。

Article 23. (2) The Commission shall, when it discontinues the Conciliation pursuant to the provision of the preceding paragraph, notify the parties concerned of said discontinuance.

(時効の中断)

(Interruption of prescription)

第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となった請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

Article 24. When the Conciliation is discontinued pursuant to the provision of the paragraph (1) of the preceding Article and the persons who applied for the Conciliation file a suit as to the claim which was the purpose of the Conciliation within 30 days of the day of notification prescribed under the same Article, paragraph (2), the suit shall be deemed to be filed on the day when the Conciliation was applied for in terms of interruption of prescription.

(訴訟手続の中止)

(Suspension of court proceedings)

第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合におい

て、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によって当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

Article 25. (1) In the case of court proceedings that are pending between the parties concerned as to civil disputes prescribed in Article 18, paragraph (1), the court proceedings by setting a period of up to four months when both of the parties concerned file joint petition for suspension and either of the circumstances below can be applied.

(i) Said conciliation is to be carried out between the parties concerned as to the dispute concerned.

(ii) In addition to the cases prescribed in the preceding item, the parties concerned are to have an agreement to resolve said disputes through Conciliation.

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

Article 25. (2) The court of suit may rescind the ruling prescribed in the preceding paragraph at any time.

3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることがで

きない。

Article 25. (3) No appeal shall be available against a ruling to dismiss the petition prescribed in paragraph (1) and a ruling to rescind the ruling prescribed in paragraph (1) under to the provision of the preceding paragraph.

(資料提供の要求等)

(Request, etc. for provision of data)

第二十六条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
Article 26. The Commission may, when it finds necessary in order to resolve cases pending before the Commission, ask relevant administrative agencies for necessary cooperation such as the provision of data.

D. 考察

職場のいじめ・嫌がらせ防止対策に関するフランスと日本の法規、および日本のパワーハラスメントとフランスのモラルハラスメントの定義には、類似点と差異点があることが明らかとなった。これらの違いは、文化的背景や労働法の違いなどを反映していると考えられた。

ある言動が職場のいじめ・嫌がらせとなるための条件には表2の違いがあった。

表 2. フランスと日本における職場のいじめ・嫌がらせの3条件

フランス (※1)	日本 (※2)
-----------	---------

①繰り返される言動	—
—	①優越的な関係に基づく
—	②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動による
②就業環境を悪化させる ③身体的／精神的または職歴に悪影響を与える	③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)

※1 労働法典

※2 厚生労働省の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. 2018

次に、以下の4項目について、Loïc Lerouge 氏にインタビューを行った結果を要約する。なお、日本の現状については、岡英範. 職場のパワーハラスメント防止対策. In: 自殺総合対策推進センター第4回国際自殺対策フォーラム抄録集.2020等を参照した。

① 被害者への損害賠償について

フランスでは、労働法典を根拠として、被害者は損害賠償請求ができる。

日本では、民法第709条・第715条に基づき、加害者と事業主に対して、不法行為による損害賠償請求を行う、あるいは民法第415条に基づき、事業主に対して、債務不履行による損害賠償請求を行う。また、刑法第204条に基づく傷害罪、刑法第208条に基づく暴行罪に該当し得る。

②行政機関による加害者や雇用主に対する改善命令や指導について

フランスでは、労働法典を根拠として、労働監督部(Labour Inspection)は事業主(加害者ではない)に対して、改善命令と指導を行うことができる。雇用主が期限内に対応しない場合には、裁判となる。

③行政機関による加害者又は雇用主に対する民事罰(過料)について

フランスでは、労働法典を根拠として、労働監督部は行政罰(罰金)を科すことができる。労働監督部は雇用主を刑事裁判所に訴えることもできるが、ほとんどの場合(90%)検察官の対応は非協力的である。

④加害者への刑事罰について

フランスでは、刑法典を根拠として、加害者、雇用主、企業に刑事罰が科される。

職場におけるパワーハラスメントは、労働者に身体的、精神的な苦痛を与えるものであり、自殺念慮を生じさせるリスクともなる。パワーハラスメントの防止対策については政府が指針を作成しており、知見は蓄積されつつあるが、取組が進んでいない中小企業も多く、自治体は啓発や研修を通じて、地域の中小企業における取組の実施を支援していく必要がある。

労働施策総合推進法の改正により、大企業では令和2年6月より、中小企業では令和4年4月より、職場におけるパワーハラスメント防止対策について雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられた。措置の内容について、厚生労働省が作成した指針の素案では、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。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、となっている。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において、パワーハラスメントの防止対策の付随的な効果が最も高まったのは、企業が包括的に複数の取組を実施する場合であったことから、事業主は指針に示された取組を網羅して実施するべきであることが推測される。

また前出の調査では、大企業に比較して中小企業では取組を実施している割合が低いことが示されており、中小企業での取組の推進が課題である。中小企業における活動を自治体が支援する取組として複数の事例がある。その中で、福岡県における自殺予防企業セミナーの取組(<https://irpsc-jssc.jp/jireidb/files/H24-03-12.pdf>)は、中小企業の職場におけるパワーハラスメント防止対策を推進する機会としても活用できると思われた。すなわち、自治体と労働局や労働基準監督署、商工会議所などが連携し、企業の管理者や人事担当者等を対象に、職場におけるパワーハラスメント防止対策も含めた内容でセミナーを開催することが有効であると考えられる。

パワーハラスメントの情報源として、厚生労働省によるサイト「明るい職場応援団」などがあり、このようなサイトについて自治体の関係窓口等で事業主や一般の住民に対して情報提供をしていくことも、対策の推進において重要な啓発活動であると考えられる。

E. 結論

2016年の自殺対策基本法の改正以後は、地域づくり型自殺対策の強化がなされ、地域自殺対策計画に基づく自殺対策が推進されている。企業には職場のパワハラ防止が義務化されるが、近年職場のパワハラが社会問題化した背景には、社会や経済システムの変化があることから、職場のパワハラを「社会の問題」と認識し、生きることの包括的な支援として、地方公共団体が地域の事業所における取組を支援していくことが重要であると思われる。

職場のパワハラ防止対策の有効性の検証は今後の課題であるが、現時点で適切と考えられる施策は厚生労働省のガイドライン等に示されており、それらの施策を実施した事業所では職場のパワハラに関する状況が改善したとする意見もある。国は職場のパワハラ防止対策について科学的エビデンスを蓄積していくとともに、地方公共団体は地域の事業所への効果的な支援策を構築していく必要がある。

(参考文献)

- [1] S. Einarsen and Others, eds. *Bullying and harassment in the workplace*. 2nd ed. Boca Raton: CRC Press; 2011
- [2] M.B. Nielsen and Others. The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *J Occup Organ Psychol* 2010;83(4):955-979
- [3] M.B. Nielsen and Others. What we know, what we do not know, and what we should and could have known about

workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggress Violent Behav* 2018;42:71-83

[4] 自殺総合対策推進センター. 第4回国際自殺対策フォーラム抄録集. 2020

F. 研究発表

1. 論文発表

1) Kizuki M. and Fujiwara T. Quality of supervisor behaviour, workplace social capital and psychological well-being. *Occup Med* 2020;70(4):243-250

2) Fujiwara T, and Shinozaki T. Adverse childhood experiences and bullying behaviors at work among workers in Japan. *Occup Environ Med* 2020;77:9-14

3) 木津喜 雅, 吉野 さやか, 金子善博, 本橋 豊. 米国 Crisis Text Line による心理的危機へのテキスト相談の現状に関する調査. *自殺総合政策研究* 2019;2(1):27-46

4) 金子善博, 木津喜 雅, 本橋 豊. 地域自殺対策計画策定に資する自殺統計データの実用化. *統計* 2019;70(4):17-24

2. 学会発表

1) Kizuki M., Kaneko Y., Fujita K., and Motohashi Y. Developing an evaluation framework in the national suicide prevention policy: an example from Japan. Presented at the 30th World Congress of the International Association for Suicide Prevention (Derry-Londonderry, UK, 9th September 2019)

2) 木津喜 雅, 金子善博, 本橋 豊. アイルランドとイングランドの国家自殺対策戦略の評価の実情と日本に対する含意. 第78回

日本公衆衛生学会総会（高知県高知市, 2019
年 10 月 24 日）