

---

**研究ノート****ベルギーにおける労働環境リスクに対する立法的規制**

大和田 敢太

---

**Legal Regulation for Risk in the Work Environment  
and Bullying at work,  
Translation on Law of January 10, 2007  
for protection of workers from bullying, violence and moral,  
or sexual harassment at work in Belgium.****Kanta OWADA**

Professor, Faculty of Economics

In Belgium, protection of workers from bullying, violence and moral or sexual harassment at work is regulated by the law of January 10, 2007 in the more general framework of prevention of the psychosocial load caused by work. At the same time, it is treated from the point of view of a risk in the work environment.

With regard to definitions, violence at work is defined as all situations in which a person is threatened or attacked psychical or physically during performance of their work.

Sexual harassment at work is defined as all unwanted verbal, non verbal or bodily behavior of a sexual connotation which has the object or the effect of undermining a person's dignity or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offending environment.

Moral harassment at work is defined as the same or different abusive, external or internal conducts in the enterprise or the institution, that occurs during a certain time, having the object or the effect of undermining the personality, the dignity or the person's physical or psychical integrity during performance of their work, and putting the person's job in peril or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offending environment, and is typically expressed by words, intimidations, acts, gestures or one-sided writings.

In the enterprise, the general policy of the prevention of the psychosocial load caused by work is implemented by requiring employers to take measures that aim to fight against violence and moral or sexual harassment at work.

To realize a primary grade of prevention, the employer must determine the concrete and organizational measures required to eliminate situations that can generate violence or moral or sexual harassment at work.

When these measures do not eliminate situations that can generate abusive behavior, the employer must introduce secondary or tertiary means of prevention in order to warn the supervisors of such behavior or to limit the damages if they occur.

A worker who is determined to have suffered violence or moral or sexual harassment at work can take internal procedures in the enterprise, apply to the civil supervising authorities of labour administration, or institute the legal procedure in the competent jurisdiction.

En Belgique, la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est réglée par la loi du 10 janvier 2007 dans le domaine plus général qu'est la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail. En même temps, elle est traitée au point de vue de risque de l'environnement du travail.

En ce qui concerne les définitions, la violence au travail se définit comme toute situation de fait où une personne est menacée ou agressée psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Le harcèlement sexuel au travail se définit comme tout comportement non désiré verbal, non verba ou corporel à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement moral au travail se définit comme plusieurs conduites abusives, similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne, lors de l'exécution du travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Dans l'entreprise, pour effectuer sa politique générale de la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, l'employeur doit prendre des mesures qui visent à lutter contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail.

Pour mettre en œuvre des dispositions de la prévention primaire, l'employeur doit déterminer les mesures matérielles et organisationnelles qui doivent être prises pour éliminer les situations qui peuvent engendrer de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Quand on ne peut pas éliminer les situations qui peuvent engendrer des comportement abusifs, l'employeur doit mener des moyens de la prévention secondaire et tertiaire qui ont pour but de prévenir la survenance de tels comportements ou d'en limiter les dommages s'ils surviennent.

Un travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut utiliser la voie interne dans l'entreprise, s'adresser aux fonctionnaires chargés de la surveillance dans l'administration du travail ou intenter une procédure juridique devant la juridiction compétente.

**Keywords:** mobbing, violence, moral harassment, risk, work environment

(1) 「職場でのいじめ・ハラスメント」に対する立法的規制が諸外国で実施されているが、日本では、裁判例による「職場でのいじめ・ハラスメント」事案における損害賠償責任認容や労災認定といった指向を背景に、男女雇用機会均等法によるセクシャルハラスメントの規制、労働契約法による安全配慮義務の立法規定化、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」改訂（2009年4月6日）などの動向が見られ、立法制定が今後の課題となっている。そのような状況を受けて、筆者は、「精神的ハラスメント」規制の比較法的検討を行ってきた<sup>1)</sup>。その中で立法例として最も先進的な事例であるベルギー法に注目し、その詳細な紹介を行ってきたが、ベルギーにおける立

法規制の沿革を以下のように素描した。

「労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントに関する2002年6月11日法」が、労働における暴力やハラスメントからの労働者の保護を「労働における福祉」（1996年8月4日法）という概念の中に位置づけ、使用者による労働者のための福祉政策の中の新しい分野として、「労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントからの保護」を位置づけた。2002年法は、「労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメント」を規制する立法として、特に（職場よりも広い概念の）「労働」における「暴力」や「モラルハラスメント」概念によって「いじめ」を

1) 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」（彦根論叢第360号、2006.5）、「労働環境リスクに対する立法的規制」（滋賀大学環境総合研究センター研究年報 Vol.6, No.1, 2009.7）、「ベルギーにおける労働でのいじめ・ハラスメント禁止法（2007年1月10日法）」（労働法律旬報第1695号、2009.5）。

独自の規制対象とした点で、注目されてきた。その実施状況の検証と総括作業を踏まえ、2007年1月10日法（2007年6月16日施行）が抜本改正を行い、従来の「労働者の福祉」理念を基礎に、「社会心理的負荷」概念や「労働環境リスク」アプローチを取り入れることになった。前稿では、この実施状況の検証と総括作業や2007年法の紹介を行ったが、2007年法の立法規定の内容自体について把握することの必要性を実感した。「職場でのいじめ・ハラスメント」に対する立法的規制の射程範囲の可能性を明確することができるからである。

本稿では、2007年法の立法規定自体を紹介することを目的として、「労働における暴力、モラルハラスメントおよびセクシャルハラスメントに対する保護に関する特別条項」（第5章の2）の全文（一部省略）を訳出し、この章の上位規定となる一般条項を抄訳した<sup>2)</sup>。

施行令（「労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントを含む労働による社会心理的負荷の防止に関する政令」（2007年5月17日勅令））については、防止相談員と専門員の役割と権限、企業内部組織の役割と権限という本法の実施細則となる内容については前稿で紹介したところなので省略し、定義など本法を補充する規定を関連する条文の後に引用する。

参考資料として、施行令によって定められている「相談員に必要とされる能力と識見」（附表1）と「労働における防止と保護のための企業の内部組織の年次報告『労働に

よって引き起こされた社会心理的負荷に関する情報』」（附表2）を掲載する。

2007年法制定にいたる立法的沿革（関連法の動向）は以下のとおりである。

- ① 1996年8月4日法（労働の遂行の際の労働者の福祉に関する法）
- ② 1999年4月7日法（請負労働契約法）
- ③ 2002年6月11日法（労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントに対する保護に関する法）
- ④ 2002年6月17日法（同法制定に伴う訴訟法改正）
- ⑤ 2003年2月25日法（労働の遂行の際の労働者の福祉に関する保護を強化するための措置）
- ⑥ 2005年3月9日法（1996年8月4日法第5章「臨時あるいは移動式の作業場に関する特別条項」修正）
- ⑦ 2006年7月11日法（企業閉鎖に関する2002年6月26日法修正）
- ⑧ 2007年1月10日法（労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントに対する保護に関する条項を含む、労働の遂行の際の労働者の福祉に関する条項の修正）
- ⑨ 2007年2月6日法（訴訟法改正）
- ⑩ 2008年4月23日法（労働者の情報と協議に関する一般的枠組を創設する欧州議会および評議会の2002年3月11日の指令の国内法への転移）

附表1 「相談員に必要とされる能力と識見」

<p>(能力)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 社会心理的な介入方法と組織における問題解決の基礎的能力</li> <li>② 個人的、集団的および組織的なそれぞれの規模に応じた紛争の分析と管理</li> <li>③ 援助と助言の面接技術、特に感情の抑制、積極的な聴取、説得力と効果的な意思疎通</li> </ol> <p>(識見)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 労働福祉政策、特にその関係者と任務、リスク管理の能動的システム</li> <li>② 労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントに対する保護の分野でのその関係者の任務</li> <li>③ 暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの対象になっていると申し出る者のために設置されている企業内部および外部の制度</li> <li>④ 労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの現象の定義</li> <li>⑤ 組織の社会心理的な要素、特にその構造、過程および変革</li> <li>⑥ 社会心理学の基本要素</li> <li>⑦ 報告作成技術</li> </ol>
--

2) Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail(M.B.18.9.1996), loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail(M.B.6.6.2007) et Arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail(M.B.6.6.2007).

附表2 「労働における防止と保護のための企業の内部組織の年次報告」  
『労働によって引き起こされた社会心理的負荷に関する情報』

項		目		集計	
1 労働によって引き起こされる社会心理的負荷を防止するために講じられた集団的措置		A 総括			
		B 職場に滞在する第三者からの労働者の保護についての特記			
2 繰り返された社会心理的な事件		1 数			
		2 性質			
		3 関係者の立場			
3 専門員・防止相談員に直接通知された社会心理的な事件	1 非公式的介入	a 専門員の介入件数			
		b 防止相談員の介入件数			
		c 関係者	1 介入を要求した者の人数	1 使用者	
				2 労働者	
			2 対象となった者の人数	3 管理職	
				1 使用者	
		2 労働者			
	3 管理職				
	4 職場に滞在する第三者				
	d 介入方式	1 相談・受け入れ			
		2 介入			
		3 調停			
		4 その他			
	2 公式的介入	a 理由を附した苦情総数			
		b 非公式的介入の結果提出された理由を附した苦情件数			
		c 関係者	1 苦情者数	1 使用者	
2 労働者					
		2 対象となった者の人数	3 管理職		
			1 使用者		
2 労働者					
3 管理職					
4 職場に滞在する第三者					
d 事案数		1 暴力			
	2 モラルハラスメント				
	3 セクシャルハラスメント				
	4 その他				
e 措置数	1 個別的措置				
	2 集団的措置				
	3 措置なし				
	4 監督官署の介入				
4 第三者による行為の登録簿		a 登録行為数			
		b 行為の性格	1 身体的暴力		
			2 精神的暴力		
			3 モラルハラスメント		
			4 セクシャルハラスメント		

(2) (翻訳)

**労働の遂行の際の労働者の福祉に関する法（1996年8月4日法）**

**労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントに対する保護に関する法（2002年6月11日法、2007年1月10日法）**

**第1章 適用範囲および定義**

第2条第1項 本法は、使用者および労働者に適用される。

① 以下の者は、労働者と見なされる。

a) 労働契約とは別の方法で、他の者の指揮命令の下で労務を提供する者

b) 職業教育を受講している者で、教育課程が教育施設内で行われると否とを問わず、労働の形態を予定している場合

c) 徒弟契約を締結している者

d) 研修員

e) 生徒や学生で、教育課程が教育施設内で行われると否とを問わず、労働の形態を予定している場合

② ①に定められた者を雇用する者は、使用者と見なされる。

第2項 臨時的あるいは移動式の作業場での業務に従事する者には、特別の規定（第5章）が追加的に適用される。

第3項 国王（以下「施行令」とする）は、第1項で対象とされた者以外で、本法および施行令により定められた職場に滞在する者に対して、本法および施行令の条項を全面的にあるいは部分的に適用することができる。

(施行令)

第4条 労働者が職場における第三者と接触して労働を遂行している場合には、使用者は防止相談員と協力して、これらの者から引き起こされる社会心理的負荷に関するリスクを分析する。

使用者は、前項に定められたリスク分析を基に、採用されなければならない措置を決定する。

第12条 労働者が労働の遂行の際に他の者と接触している場合には、使用者は、登録簿に記載されている労働者の申出を把握する。

登録簿は専門員あるいは防止相談員によって、もしくは防止相談員が企業の外部部署に所属しており、専門員が任命されていない場合には、労働における防止と保護の委員会によって保管される。

第4項 本法は、第5の2章第1節および第3節を除いて、家事使用人やその使用者には適用されない。

第3条 本法の適用のために、以下の定義が用いられる。

① 労働福祉：労働が遂行されている条件に関連する要因全般

② 委員会：労働における防止と保護の委員会

⑭ 臨時的あるいは移動式の作業場：建設あるいは土木の作業が行われているすべての作業場

⑮ 職場：労働が行われるすべての場所で、事業所の内部と外部とを問わず、閉鎖的な空間と開放的な空間とを問わない。

**第2章 一般原則**

第4条第1項 施行令は、労働の遂行の際の労働者の福祉にとって必要なあらゆる措置を、使用者および労働者に対して命ずることができる。

労働福祉は、以下の措置によって実現される。

① 労働の安全

② 労働における労働者の健康の保護

③ 労働によって引き起こされる社会心理的負荷、特に労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントからの保護

④ 労働科学

⑤ 労働衛生

⑥ 職場整備

⑦ 企業によって実施される環境に関する措置、前項までの事項に影響を及ぼすもの

施行令は、家内労働者、中小企業労働者および軍隊、警察、治安業務に従事する労働者の特別な状況を考慮して、同等の保護水準を実現するために、特別の措置を定めることができる。

第2項 労働者が、請負労働契約関係によって、利用者のもとで労働する間は、利用者が、本法および施行令の適用について、使用者と同一の条件で、責任を負う。

施行令は、利用者および使用者のそれぞれに課される義務の内容を定め、本法および施行令の適用の方法を定めることができる。

第11章の規定（行政監督・刑事罰）は、請負先利用者に適用される。

第5条第1項 使用者は、労働の遂行に際して、労働者の福祉を増進するために必要な措置を講じる。そのために、以下のリスク防止の一般原則を適用する。

- ① リスクを回避する。
- ② 回避できないリスクを判断する。
- ③ リスクの原因を無くする。
- ④ 危険なことを、危険でないことあるいはより危険でないことと代替する。
- ⑤ 個別的な保護措置よりも、集団的な保護措置を優先して講ずる。
- ⑥ 仕事を人間に適応させる、特に労働の配置、作業手段や労働・生産方法を選択する際には、単調な労働や振動労働をより耐えやすいものにし、健康への影響を緩和する。
- ⑦ 技術の発展状況を考慮して、リスクを可能な限り制限する。
- ⑧ 実効的な措置を優先して講ずることによって、重大な損害のリスクを制限する。
- ⑨ 技術、労働組織、労働条件、労使関係および労働環境などの体系的な手法により、労働の遂行の際の労働者の福祉に関する防止計画を立案し、実行する。
- ⑩ 業務の開始期および労働福祉の保護のための必要に応じて、労働者に対して、労働の性格、関連するリスクおよびそれを防止し制限するための措置についての情報を提供する。
- ⑪ 労働者に適切な指示を行い、指示の遵守を合理的な方法で保障するために、必要な措置を実施する。
- ⑫ リスクの回避や制限が、集団的保護の技術的な手段あるいは労働組織による措置や手段、方法によっては不可能な場合には、労働における安全と健康のための適切な警告を行う。

第2項 使用者は、以下の事項を決定する。

- ① 前項に定められた労働の遂行の際の労働者の福祉のための政策を実施する手段と方法
- ② 労働の遂行の際の労働者の福祉政策を実施する責任者の権限と責任

使用者は、経験や労働手段と労働条件の変化に対応して、福祉政策を見直す。

第6条 労働者は、使用者による教育と指示にしたがって、労働における行為や不作為に起因する安全と健康を、関係する他の者の安全と健康とともに、可能な限り配慮する責務がある。そのために、労働者は、使用者による教育と指示にしたがって、以下のことを行わなければならない。

- ① 機械、設備、用具、危険な材料や輸送手段を適正に利用する。
- ② 自己に供されている個別的な保護設備を適正に利用

し、利用後は返却する。

③ 特に機械、設備、用具、施設や建物の特別の安全装置を恣意的に停止させ、変更し、移動させず、この安全装置を適正に利用する。

④ 安全と健康にとって重大で差し迫った危険や保護制度において確認された不備が出現していると考え、合理的な理由がある場合には、使用者と労働における防止と保護のための企業内の部門に直ちに指摘する。

⑤ 労働における労働者の福祉のために必要な任務の完遂を可能とするために、必要に応じて、使用者と労働における防止と保護のための企業内の部門と協力する。

⑥ 労働環境や労働条件が労働の領域内において安全と健康にとって安定したものでリスクのないものとなることを使用者が確認できるようにするために、必要に応じて、使用者と労働における防止と保護のための企業内の部門と協力する。

⑦ 労働における暴力、モラルハラスメントやセクシャルハラスメントから労働者を保護するために実施される防止政策に積極的に参加し、労働における暴力、モラルハラスメントやセクシャルハラスメントの一切の行為を慎み、苦情手続の一切の濫用的行使を慎む。

施行令は、労働者の義務を詳細に定め、特別のリスクのある状態に適用しあるいは予測するためのより詳しい方法による義務を定めることができる。

#### 第4章 外部の企業あるいは派遣労働者によって実施される労働に関する特別条項

##### 第2節 派遣企業

第12条の3 派遣元企業が本法および派遣労働法（1987年7月24日法）によって課されている義務を派遣労働者に対して遵守していないことを派遣先企業が知りうる場合には、派遣先企業は、派遣元企業の提供業務を拒否する義務を負う。

この規定は、本法および派遣労働法によって派遣労働者に対して派遣先企業が負う義務を免れさせない。

第12条の4 派遣先企業が本法および派遣労働法によって課されている義務を派遣労働者に対して遵守していないことを派遣元企業が知りうる場合には、派遣元企業は、派遣労働者を派遣先企業に使用させることを拒否する義務を負う。

この規定は、本法および派遣労働法によって派遣労働者に対して派遣元企業が負う義務を免れさせない。

## 第5章の2 労働における暴力、モラルハラスメントおよびセクシャルハラスメントに対する保護に関する特別条項

### 第1節 総則および定義

第32条の2 使用者および労働者（職業訓練中の者や職業教育を受ける学生など第2条第1項に定められた者、労働の遂行の際に労働者と接触する者を含む）は、暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントのあらゆる行為を行わない義務を負う。

第2条第1項に定められた者以外で、労働の遂行の際に労働者と接触する者は、その保護のために、第32条第10項から第32条第20項の規定が適用される。

施行令は、他の使用者の施設に常時勤務している外部の企業の労働者に本章を適用する要件と方法を決定する。

第32条の3 本法の適用のために、以下のとおり定義する。

① 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

② 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、労働の遂行に際し、労働者あるいは本章が適用される者の人格、尊厳あるい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あるい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、一定の時間生じている、類似のあるいは種々の濫用的な複数の行為。これらの行為は、宗教、信条、障害、年齢、性的志向、性別あるいは人種や民族と結びつくことがある。

③ 労働におけるセクシャルハラスメント：人の尊厳を損ないあるいは威嚇的な、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作り出す目的を有するあるいはその効果を有する、性的な意味合いの口頭による、口頭によらないあるいは肉体的な望まれないあらゆる行動。

防止専門員や相談員などの本章において用いられている職務名称はすべて、女性および男性を対象としている。

ハラスメントが宗教、信条、障害、年齢、性的志向、性別あるいは人種や民族と結びついている場合には、本章の規定は、以下のEU指令のベルギー法への転移法が適用される。

① 雇用および労働に関する待遇の平等のための一般原則の創設に関する2000年11月27日の指令

② 民族あるいは人種の区別なく人々の待遇の平等原則の実施に関する2000年6月29日の指令

③ 雇用、職業教育、昇進への機会、労働条件に関して、男女間の待遇の平等原則の実施に関する1976年2月9日の指令（2002年9月23日の指令により修正）

#### （施行令）

第2条 本命令の適用に関しては、以下の定義を用いる。

② 委員会：労働における防止と保護の委員会、それが存しない場合には、労働組合代表、それが存しない場合は、労働者自身

③ 労働により引き起こされる社会心理的負荷：その原因が労働の遂行に伴って出現しあるいは存続するもので、肉体的あるいは精神的な健康に有害な影響を及ぼす、社会心理的な性格のあらゆる負荷

⑥ 職場に滞在する他の者：法第2条第1項に定める者以外で、労働の遂行の際に、労働者と接触するすべての者、特に、顧客、納品業者、役務提供者、生徒・学生、給付の便益者

### 第2節 防止措置

第32条の4第1項 使用者は、第5条に定められている防止の一般原則を適用して、職場における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントを防止するために実施しなければならない措置を決定する。

使用者は、リスク分析に基づき、企業の活動の性質と規模を考慮して、防止措置を決定する。この防止措置は、少なくとも以下の事項を含む。

① 労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントが防止されるための物質的かつ組織的な措置

② 関係する事実を申し出る場合に適用される以下の手続

a) 職場における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの対象となっていると申し出る者の受け入れと相談

b) その者が、職場における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントに関して指名される防止相談員や専門員に訴えるための方法

c) 専門員や防止相談員の迅速かつ完全に公平な活動

d) 職場における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの対象となったことを申し出た労働者の職場への復帰、およびその職場復帰の際の付き合い

③ 労働の遂行の際に、労働者と接触する第2条第1項に定められている者以外の者と接触する労働者の保護のための特別の措置

④ 職場における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの防止のための管理職の義務

⑤ 労働者への情報開示と教育

⑥ 委員会の情報開示

これらの措置は、委員会の合意の後に採用される措置を除いて、委員会の見解の後に実施される。

合意が成立しない場合には、使用者は、施行令によって決定される要件と方法にしたがって、監督の権限を有する公務員（以下「監督官署」という）の見解を要請する。

委員会において労働者を代表する委員の三分の二以上が同意を与えたにも拘らず、前段の見解の後に合意が成立しなかった場合には、使用者は措置を実施することができる。

第32条の5 使用者は、労働の遂行の際に、第2条第1項に定められている者以外の者によって起こされた暴力行為の対象となり、労働の場に滞在する労働者が、特別の支援制度から適切な精神的な支援を受けられるように配慮する。

使用者は、この措置の費用を負担する。

施行令は、使用者の負担となる費用の限度を決定することができる。

第32条の6第1項 使用者は、防止相談員の任務が労働における防止と保護のための事業所の内部組織（以下、「内部部門」という）によって遂行されるかあるいは事業所の外部組織（以下、「外部部門」という）によって担当されるかを決定する。

使用者は、防止相談員の任務を労働における防止と保護のための内部部門に委ねる場合には、委員会において労働者を代表する全委員の事前の合意を得た後、職場における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントを含む労働の社会心理学的な分野の専門的な防止相談員（以下、「特別防止相談員」という）を任命する。

この合意が得られない場合には、使用者は、監督官署の見解を要請する。

この見解の後でも合意が得られなかった場合あるいは使用者が50名以下の労働者を雇用する場合には、使用者は、労働における防止と保護の外部部門に属する特別防止相談

員を依頼する。

労働における防止と保護の内部部門に、特別防止相談員が存在する場合には、使用者は、労働における防止と保護の外部部門に、補充的に依頼することができる。

本項の防止相談員は、労働医学の権限ある特別防止相談員の職務を同時に担当することはできない。

第2項 使用者は、必要な場合には、委員会において労働者を代表する全委員の事前の合意の後、1名あるいは複数名の専門員を指名する。

使用者は、委員会において労働者を代表する委員全員の事前の合意の後、専門員を解任する。

専門員の指名あるいは解任について、合意が得られない場合には、使用者は、決定を下す前に、監督官署の見解を求める。使用者はその監督官署の見解に従わない場合には、委員会に理由を通知する。

使用者が20名以上の労働者を雇用する場合に、労働における防止と保護のための外部部門の防止相談員だけを依頼する時には、専門員は使用者に雇用される従業員でなければならない。

専門員は、完全に自主的にその職務を遂行し、その専門員としての活動を理由に、不利益を受けることはない。

専門員は、労働医学のための権限のある防止相談員の職務を同時に担当することはできない。

第3項 施行令は、防止相談員および専門員の任務と職務、ならびにその任務の適切な遂行に必要な教育を定める。

第32条の7 使用者は、労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの事実を知るところとなった場合には、本章の条項にしたがって、適切な措置を実施しなければならない。措置を講じた後に、労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの行為が存続する場合、あるいは使用者が適切な措置を実施しない場合には、防止相談員は、理由を附した苦情を提出した労働者の合意の上、監督官署に通報する。

第32条の8 以下の事項が就業規則の中に定められる。

① 防止相談員と専門員との協力

② 第32条の4第1項第3パラグラフ②に定められている手続

第3節 労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントからの労働者、使用者および労働の場に居合わせるその他の者の保護



第32条の9 労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの対象になっていると考える労働者は、防止相談員あるいは専門員に訴えることができ、かつ（第32条の4第2項・施行令の）要件と方法にしたがって、防止相談員あるいは専門員に理由を附した苦情を提出することができる。

この労働者は、使用者が本章の規定および執行令を遵守しているかどうか監督官署に訴えることができる。

第32条の10第1項 利害を有する当事者はすべて、本章の規定を遵守させるために、損害賠償を請求するために、裁判所に提訴することができる。

労働裁判所は、使用者が本法とその執行令を適用して理由を附した苦情の取扱いのための手続を実行しており、その手続が合法的に適用されていると判断する場合に、労働者が直接に訴えてきた時には、その労働者に前段の手続を適用することを命じることができる。この場合、事案の検討はその手続が完遂するまで中断される。

第2項 労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの対象であると申し出る者の要求、あるいは第32条の12に定められている組織の要求に基づき、労働裁判所は、当該の事実の存在を確認し、それが刑罰によって処罰される場合でも、一定の期間その事実を中止することを命ずる。

この訴えは、仮処分形式にしたがって審理される。

刑事裁判所に訴追された行為が中止命令訴訟の対象となる場合には、中止命令訴訟について判決が確定した後にか、刑事裁判の判決は下されえない。公訴時効は、審理中中断される。

労働裁判所は、労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの事実が中止されたことが証明された時には、中止命令の停止を命じることができる。

労働裁判所は、その判決文を、使用者の施設の内部および必要があれば外部において、一定の期間、掲示することならびに新聞その他の方法で公表することを命じることができる。その費用すべては実行行為者の負担となる。これらの公表措置は、訴追された行為あるいはその影響を中止させることに寄与する場合にのみ、命ぜられることができる。

第3項 本章の規定および執行令を遵守させることを目的とする暫定的な措置が使用者に課されることができる。この暫定的な措置は、以下の内容のものとする。

① 防止措置の実施

② 労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの事実を実際に中止させることを可能とする措置

第32条の11 利害を有する当事者が、裁判所に、労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの存在を推定させることのできる諸事実を摘示する場合には、労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントが存在しないという立証責任は、被告側当事者に帰せられる。

この規定は、刑事手続には適用されず、立証責任に関するより有利な他の立法条項を損なうことはない。

第32条の12 以下の者は、本章が適用される者の権利の擁護のために、本章の適用を根拠とするすべての訴訟に参加することができる。

① 労働者および使用者を代表する組織

② 公務員を代表する労働組合組織

④ 非営利目的の結社および公益性を認定された組織に法人格を付与する法（1921年6月27日法）によって認証され、提訴日より少なくとも3年前に法人格を付与されている非営利目的の結社および公益性を認定された組織（労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの事実が、その団体の規約目的に反する場合）

⑤ 機会の平等とラシズムに反対する闘いのための組織（機会の平等とラシズムに反対する闘いのためのセンターを創設する法（1993年2月15日法）に定められている争訴）

⑥ 性に関連する争訴に関する法（2002年12月16日法）によって創設された女性と男性の平等のための施設

これらの組織の権限は、労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの対象となったと申し出る者が個人的に行動し、あるいは訴訟に介入する権利を侵害することはない。

これらの組織の権限は、労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントの対象となったと申し出る者の合意を必要とする。

第32条の13第1項 使用者は、関係する苦情や訴訟や証言に無関係な理由による場合を除いて、以下の労働者の労働関係を終了させたり、その労働条件を一方向的に不当な方法で変更することはできない。

① 企業内において、現行の手続にしたがって、理由を附した苦情を提出した労働者

② 監督官署に対して苦情を提出した労働者

③ 警察部署、官公庁職員あるいは予審判事に対して苦情を提出した労働者

④ 本章の規定を遵守させることを目的とした訴訟を提訴した労働者あるいは提訴された労働者

⑤ 訴訟において、証人となった労働者

第2項 労働者が、訴えの提出や証拠の提出の後12カ月以内に、解雇されたり、一方的に労働条件が変更された場合に、前項に定められている理由および正当化の証明責任は、使用者に帰せられる。この立証責任は、訴訟の提訴後、判決が確定的効力を有した後3カ月以内に起きた解雇や労働条件の一方的な変更の場合にも、使用者に帰せられる。

第3項

使用者が、第1項に違反して、労働関係を終了させまたは労働条件を一方的に変更する場合には、労働者またはその加盟する労働組合は、訴えを根拠づける諸事実が発生する以前に実施されていた労働条件において、企業に復帰することを要求することができる。

この要求は、解雇予告、無予告解雇または労働条件の一方的な変更の通知の日より30日以内に書留郵便書簡によってなされる。使用者は、この請求に対して、30日以内に回答しなければならない。

使用者は、労働者を企業に復帰させ、または訴えを根拠づける諸事実が発生する以前に実施されていた労働条件において以前の職務に復帰させる場合には、解雇または労働条件の変更という事実によって失われた賃金を支払い、社会保険料を負担しなければならない。

第4項 使用者は、以下の場合には、労働者に補償金を支払わなければならない。

① 労働者が、前項第1パラグラフに定められている要求の結果、苦情の根拠となる事実発生以前に実施されていた労働条件において職務に復帰あるいは復職されず、裁判所がその解雇や労働条件の一方的な変更を第1項の規定に反するものと判断した場合

② 労働者が、前項第1パラグラフに定められている要求を踏まなかった場合でも、裁判所がその解雇や労働条件の一方的な変更を第1項の規定に違反すると判断した場合  
補償金は、労働者の選択により、6カ月分の報酬総額か労働者が実際に被った損害相当額とする。後者の場合には、労働者は、その損害の範囲を立証しなければならない。

第6項 企業において、理由を附した苦情に基づき手続が開始される場合には、防止相談員は、理由を附した苦情

あるいは証言を提出した労働者は苦情提出時あるいは証言提出時から、本条に定められた保護を享受することを、使用者に対して直ちに通知する。

裁判の証人は、本条に定められた保護が証言の通告状発行時から適用されることを、使用者に対して自分自身で通知する。通告状において、使用者に本条の保護を通知することは労働者の権限である旨が明記される。

苦情を受理したる者は、苦情が提出された事実と関係者は苦情が提出された時期から本条に定められた保護を享受することを使用者に可及的速やかに知らせる義務を負う。

#### 第4節 情報提供および資料の入手

第32条の14 理由を附した苦情の検討のために、対象とされている関係者および証人はその申し出の写しを受け取る。

第32条の15

防止相談員および専門員は、刑法典（第458条）に定められた職業上の守秘義務を負う。

以下の場合には、この義務の例外となる。

① 防止相談員および専門員は、調停の円滑な展開にとって直接関連すると判断する情報を、関係者に通知する。

② 理由を附した苦情の検討のために、防止相談員は、対象となっている者に、指弾されている事実を通知する義務を負う。

③ 防止相談員は、理由を附した苦情の公平な検討の結果に関して、書面での見解を使用者に伝達する。

④ 防止相談員は、監督官署に通報する場合には、関係文書を利害を立証できるものに提供する。

⑤ 防止相談員は、権限を有する防止相談員によって聴取された者の申述記録を除いて、個々の苦情の文書を監督官署に提供する。

第32条の16 使用者が、本章を適用して、労働者の労働条件を変更する措置を講じようとする場合あるいは労働者が訴訟を提訴しようとする場合には、使用者は、当該の労働者に対して、防止相談員の以下の見解を提示する。

① 事実の報告

② 当該の事実が、労働における暴力、モラルハラスメントあるいはセクシャルハラスメントと見なしうるのか否かの防止相談員による判断、およびその判断の根拠

③ 調停の試みの結果

④ 当該の事実のあらゆる原因の分析

⑤ 当該の事実を中止させるために講じられる措置ある

いは社会心理的な負荷を防止するために適切な個別的措置を講じるための使用者に対する勧告

第 32 条の 17 個人的なデータの取扱いと私生活の保護に関する法（1992 年 12 月 8 日法第 10 条）に反して、関係する当事者は、以下の文書に含まれる個人的なデータやその基礎資料を入手できない。

- ① 理由を附した苦情の検討以外で実施される会見の過程で、防止相談員および専門員によって作成される覚書
- ② 理由を附した苦情
- ③ 理由を附した苦情の検討において、防止相談員によって聴聞された者の申述を再録している文書
- ④ 防止相談員の報告
- ⑤ 防止相談員あるいは専門員の活動の際に収録された個人的な特別のデータ

#### 第 6 章 防止および保護の業務

第 33 条第 1 項 各使用者は、労働における防止と保護の内部部門を設立する義務を負う。使用者は、最低 1 名の防止相談員を置く。

労働者 20 名未満の企業においては、使用者は、防止相談員の職務を自分で遂行することができる。

第 2 項 前項の内部部門が、本法および施行令によって授与されている任務をまったく履行できない場合には、使用者は、労働における防止と保護の外部部門に依嘱しなければならない。

#### 第 8 章 労働における防止と保護のための委員会

第 49 条 常時平均して 50 名以上の労働者を雇用するすべての企業において、労働における防止と保護のための委員会が設立される。鉱工業、坑内作業においては、常時平均して 20 名の労働者を雇用する企業において、委員会が設立される。

第 52 条 委員会が設置されていない企業においては、労働組合代表が委員会の任務の責務を負う。

第 53 条 委員会も労働組合代表も存在しない企業においては、労働者が、労働の遂行の際の労働者の福祉に関する問題の取扱いに直接関与する。