
研究ノート**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**Kanta OWADA**

Faculty of Economics, Shiga University

In Belgium, protection for workers from bullying, violence and moral or sexual harassment at work is regulated by the law of June 16, 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 psychologically or physically during performance of their duties.

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 conduct 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 duties, 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 damage 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 16 juin 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 comportements 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 tenter une procédure juridique devant la juridiction compétente.

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

はじめに

- (一) 2002 年法の意義と立法改正の動向
- (二) 労働環境リスクの分析
- (三) 2007 年法の紹介

はじめに

労働関係や職場における「いじめ」や「ハラスメント」の規制のあり方の考察にあたっては、それをどのような手段・方法で、どのような次元で、どのような理念のもとで、どのような枠組みで実施するのか検討すべき課題が多いが、ベルギーにおける制度と運用の実態は、ひとつの参考例として教訓に富んでいる。

ベルギーでは、「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に関する 2002 年 6 月 11 日法」(2002 年 7 月 11 日政令)が、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」(1996 年 8 月 4 日法)という概念の中に位置づけ、使用者の(労働関係における)防止政策の中の新しい分野として包含することになった。

この 2002 年法の実施状況と実効性を検証する作業が、行政機関および研究機関によって実施され、膨大な報告書が公表されている。その成果に基づいて、2007 年 1 月 10 日法(2007 年 6 月 16 日施行)が制定されたが、2007 年法では、「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」は、労働によって引き起こされる「社会心理的負荷」を構成するという位置づけを与えられることとなり、使用者は、社会心理的負荷に関する防止政策の中に、濫用的な行動に関する措置を含まなければならないとされた。使用者は、暴力やハラスメントといった行動だけでなく、ストレスや紛争など社会心理的負荷をもたらす状況に対しても同様に注意を払わなければならないとされている。

ベルギーにおける現行制度(2007 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」についての立法的規制と当事者の自主的な運用という制度設計のもとで、労働関係や職場における「いじめ」や「ハラスメント」を、労働条件規制や労働衛生・安全を含む「労働福祉」の理念と内容で定義し、位置づけると

もに、「労働環境」、「経営リスク」あるいは「労働環境リスク」という概念とアプローチから分析し、解決しようとするものである。

本研究ノートでは、2002年法のフォローアップ作業による調査研究を通じて、「労働環境リスク」視点からの「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」問題の分析という独自の手法を紹介し、そのような理念に基づく現行法の制度設計を紹介する¹⁾。

なお、用語法については、「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」概念は、「過剰な行動」や「濫用的行動」とも表現され、比較法的には、「violence」「harcèlement」「mobbing」「bullying」「aggression」「anomie」などとの異同が問われることになるが、ILOの「暴力行為」概念に近いものと捉えられようが、その検討は、すでに別の機会に行っている²⁾、本研究ノートではふれないこととする。また、「労働」についても、狭義の「職場」と区別されているので、原文の表現を活かして訳出している。

（一） 2002年法の意義と立法改正の動向

(1) 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」規制立法として、国際的に最初の単独立法であるとともに、「精神的ハラスメント」を独自の規制対象とした点で、先行研究でも注目されてきた³⁾。2002年法は、1996年の労働福祉法の改正の形式を採り、現行の法制度の面では、労働福祉法に編入され、その一部（第5章の2）となっていることから、「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」問題を、労働条件・労働福祉の課題として、あるいは労働安全衛生の視点から捉えようとしているところに特徴がある。

2002年法における定義や規制方法は、現行法である2007年法により修正されているが、その修正の跡を精査すること自体が、この問題の捉え方の発展過程を検証することにもなるが、ここでは主要な特徴だけを紹介しておく。

まず、「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」の定義については、以下のよう規定された。

「労働における暴力」：労働者が、労働の遂行の際に、精神的あるいは肉体的に、迫害され、脅迫されあるいは攻撃されているすべての事実状態

「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、過度の繰り返される行為

「労働におけるセクシャルハラスメント」：性的な種類のあらゆる形態の口頭による、口頭によらないあるいは肉体的な行動で、その責を負う者が、労働の場における女性および男性の尊厳に影響を及ぼしたと認識しあるいは認識しなければならない行動

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使用者の義務としては、以下の措置を講じることが定められた。

- ① 防止のための職場の構造的な配置
- ② 防止相談員や専門員に訴える方法や援助、被害者の行使できる手段の定義
- ③ 事案の迅速かつ全面的に公平な調査
- ④ 犠牲者の受け入れ、援助および支援
- ⑤ 被害者の職務の引き継ぎおよび再配置の措置
- ⑥ 予防のための管理職の義務
- ⑦ 情報公開と労働者の啓発
- ⑧ (労働における防止と保護のための)委員会の情報公開

さらに、政令のレベルで、「公衆と接触して労働する企業や施設の使用者の特別な義務」として、「企業や施設の外部で発生する、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の被害を受けた労働者の申立を体系的に記録しなければならない」ことが定められる。

被害を受けた労働者は、「防止相談員あるいは専門員に、もしくは監督の責任に任ずる公務員に届けることができ、および必要に応じて、これらの者に対して、訴えを提出することができる」とともに、訴権（損害賠償請求および加害行為中止命令請求）が保障されている。解雇や労働条件の変更その他の不利益取扱いの禁止などの事後的救済手続きとともに、予防・防止義務の内容を詳細に定め、具体的な制度的整備を課していることが特徴的である。特に、専門家（労働の社会心理学的な面および労働における暴力、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社会心理学的な面での資格を有するもの）を防止相談員とし

て指名し、防止相談員・専門員・担当公務員の対応を法的な権限と義務として明記することや、被害者労働者からの申立の取扱い手順等を具体的かつ詳細に定めていることは、「精神的ハラスメント」の主張が、「見解」の相違や個人的問題にすり替えられないための制度的保障と位置づけられる⁴⁾。

(2) 2002年法制定以前には、男女雇用平等法(1999年5月7日法)第5条は、セクシャルハラスメント規定を設けていたが、セクシャルハラスメントを差別の一類型として捉えるものであった。他方、ハラスメント=差別とするEU指令の国内への転移という課題にも直面していた。当時の状況については、労働条件改善欧州財団が、15カ国対象に、2000年に実施した調査報告がある(表①)が、このような欧州規模の動向からも影響を受けることとなった。

表①<いじめ・ハラスメント被害状況、15カ国調査、%>

	女性	男性
同じ職場で雇用されている者からの肉体的攻撃	1.9	1.2
第三者(利用者・研修生)からの攻撃	4.5	3.5

(出所:⑤ p. 7.)

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た。2002年法以前には、刑法典第442b条の適用の可能性も検討される事例があったが、手続の過重さによって、予防的効果がないとされていたからである。それとともに、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ことも評価されるべきである。

2002年法制定後の「望まざる行動に対する苦情」の統計⁵⁾によると、「理由を附した苦情」(解雇や労働条件の一方的変更からの保護の対象)(2002年7月—2003年11月)は、IM(医療局)受理で1157件、労働福祉監督局(2004年1月1日—2004年6月26日)受理で478件と公表されている。また、SEEP(企業外部の防止・保護機構)調査(167,397企業、2,141,993労働者対象)(2003年11月までの件数)では、「理由を附した苦情数」は、1626件であり、労働者100,000人当たりの件数は、65.96件である。

この調査を通じた結論として、SEEPによって、評価や見解が異なっており、統一的な定義が必要とされることが指摘されている。また、苦情の根拠についての判断の扱いについて、意見が分かれ、労働者の訴えの解決が必要であるとする立場と、そのためには、根拠自体にまで立ち入っ

た判断が必要となるとする立場がある。前者では、相談員は、必ずしも「裁判官」になることを望んでいないとするのであるが、少なからぬ調査結果では、根拠自体にも判断を示す必要があるとしている。

2002年法の実施状況についての調査報告は、結論として、以下の10点にわたって、2002年法の成果を指摘している⁶⁾。

① 法は、長年無視されてきたこの問題へのタブー視を打破した。これまで、犠牲者による「個人的な、主観的なかつ過剰な」ものと受け止められてきたこの問題が、客観的に検討され、取り扱われるようになった。企業の措置への誘因にもなった。

② 使用者は、過剰な行動を防止するための防止政策を実施する義務を負うこととなった。各企業は、労働者間の関係が良好であることに関心を持つようになった。このことが、企業の雰囲気改善することに役立ち、経済的な効率性にも寄与している(たとえば、病気を理由とする欠勤の減少、ストレスの減少、労災の減少、効率の向上)。

③ 企業の構成員が、この方針に関心を持った結果、企業風土に協力するようになり、相互に尊重する関係を持つようになった。

④ 使用者は、過剰な行動と闘う義務を負うようになり、それを構造的な問題として捉えるようになった。

⑤ 法の適用の結果、過剰な行動の根本的原因は、主として組織上の欠陥やコミュニケーションの欠如にその源泉を求めようになり、反対に、個人の人格上の特徴といった個人的要因に帰せられることは少なくなった。

⑥ 苦情の分析からは、労働によって引き起こされる社会心理的負荷が増大していることが明らかになった。社会心理的負荷の防止に関する総体的方針が企業に存在しない場合には、この立法が、紛争解決のための手引きであると労働者に受け止められている。

⑦ 法の適切な適用は、全ての関係者(使用者、管理職、労働者、防止相談員、専門員、労働組合代表)の啓発、情報提供および教育のための活動を必要としている。そのために、これらの関係者の明確な役割を明らかにし、立法の限界に留意すべきである。

⑧ 法の正確な適用は、リスク分析方法の策定とその活用を必要としている。

⑨ 法は、個人的な苦情に基づき、労働者の保護を具体化することを目指した。保護や制裁の規定が存在しなければ、過剰な行動は、廃絶することが困難であろう。そのた

め、個人的な苦情を減らすため、使用者は、過剰な行動の防止に関心を払い、防止策を実効的に実施しなければならない。しかし、防止策は、過剰な行動だけを対象とするのではなく、社会心理的負荷を生じさせるあらゆる可能性をも対象にしなければならない。したがって、企業は、労働によって引き起こされる社会心理的負荷に関する広範な防止策を実施することが求められる。

⑩ 法の適用に関して、不明確な問題点も残っている。特に理由を附した苦情の届出の方法等であるが、立法による規制と使用者に委ねられるべき範囲とについて検討課題となっている。

(3) 他面、2002年法の制定によって、男女雇用平等法との競合といった問題が生じてきた。特に、2002年法の方が、適用範囲や効果が大きいため、「コンテナ」効果の問題が指摘されることにもなった。すなわち、立法が、「コンテナ」の役割を果たし、少なからぬ他の問題を取り込むことになったとして、法律を正しく適用するための努力を必要としたと総括されている⁷⁾。同様に、人種差別禁止法（2003年2月25日法による1993年2月15日法修正）と2002年法との競合という問題も生じている。欧州指令（2002年73号、2002年9月23日）以降、国内立法の修正が課題ともなった。

こうした総括を踏まえ、立法的な規制の課題の必要性が強調され、2002年法のフォローアップ作業と並行して、部分的な立法修正が加えられ、2007年法が抜本改正を行った。一連の立法動向を通じて、従来の「労働者の福祉」理念を基礎に、「労働環境リスク」アプローチが登場してくるのであるが、2002年法改正では、以下の事項が課題となった⁸⁾。

- ① 制裁よりも、防止や予防に重点を置く。

- ② 当事者の義務を、労働者の福祉に関する使用者の政策とより適切に合致させる。
- ③ 企業外部の手続よりも企業内部の手続に優先権を与える。
- ④ 専門員の立場を強化する。
- ⑤ 解雇からの保護の限界を明らかにする。
- ⑥ 第三者が過剰な行動に巻き込まれた場合のより適切な規制を策定する。

（二）労働環境リスクの分析

「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」問題に対する労働環境リスク分析アプローチにより公表された研究成果の一部を紹介する⁹⁾。

(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」の現状については、表②が明らかにしている。

(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」が企業にとって、組織的リスクとされるべきことを示す調査結果が表③である。

39%から46%の労働者は、所属する組織が労働におけるモラルハラスメント、セクシャルハラスメントや暴力と闘うといういかなる意思も有していないと判断している。さらに、ハラスメントに対する措置の欠如（43%）や第三者によって加えられる暴力に対する措置の欠如（42%）という数字が明らかになっている。また、これらの措置が存在する場合でも、回答者の39%は、それを効果的ではないと判断している。また、回答者の40%は、労働におけるハラスメントや暴力の際に、誰に訴えたらいいのかわからないと答えている。

こうした現状分析から、「労働における暴力およびハラ

表②<濫用的行動の経験頻度> (%)

過去6カ月間に経験した頻度	個人的なモラルハラスメント		労働に関連したモラルハラスメント		労働におけるセクシャルハラスメント		暴力	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業
ない	25.5	26.8	21.4	26.6	96.5	93.4	95.4	86.8
ない～時々	67.2	65.3	62	61.1	1.4	3	2.9	9.8
時々	1.3	1.4	4.1	0.8	1.5	1.1	0.8	1.1
時々～毎月	4.5	4.4	9.2	9.6	0.2	0.3	0.3	0.8
毎月	0.1	0.5	0.8	0.8	0.1	1.6	0.3	0.8
毎月～毎週	1.1	1.3	1.8	1.1	0.1	0.3	0.1	0.6
毎週	0.1	0.3	0.2	-	0.1	0.3	0.1	-
毎週～毎日	-	-	0.3	-	-	-	-	-
毎日	-	-	-	-	0.1	-	-	-

(出所：⑦ p. 16.)

表③<労働における暴力問題に対する組織的認識度> (%)

		はい	いいえ	知らない
本問題と闘うという組織的意思が存在する	モラルハラスメント	32	42	26
	セクシャルハラスメント	25	39	36
	暴力	23	46	31
ハラスメントや暴力の場合、誰に訴えるか知っている		28	40	32
組織内において対処する措置が講じられている	ハラスメント	26	43	31
	第三者による暴力	25	42	33
これらの措置の有効性		33	39	28

(出所：⑦ p. 44.)

メント」の発生に対する組織的要因の影響を分析したものが、図④である。ここでは、リスク要因の「横断性」と「個別性」を区別しなければならないとされる。

組織的リスクの横断性として、5種類のリスク要因の相互関係が指摘される。これらのリスク要因は、一定の循環性を示すもので、突発的なものではなく、すべての組織に共通するものとして位置づけられている。

- ① 組織ガバナンス（労働者参加や経営手法の重要性との結合）
- ② 労働者管理様式（人事管理、組織運営に応じた調整、能力開発）
- ③ コミュニケーション能力の活性化、企業内コミュニケーションと情報公開
- ④ 相談制度
- ⑤ 組織内部のストレスの規模

このリスクの属性分析であるが、ここでは、性別との関

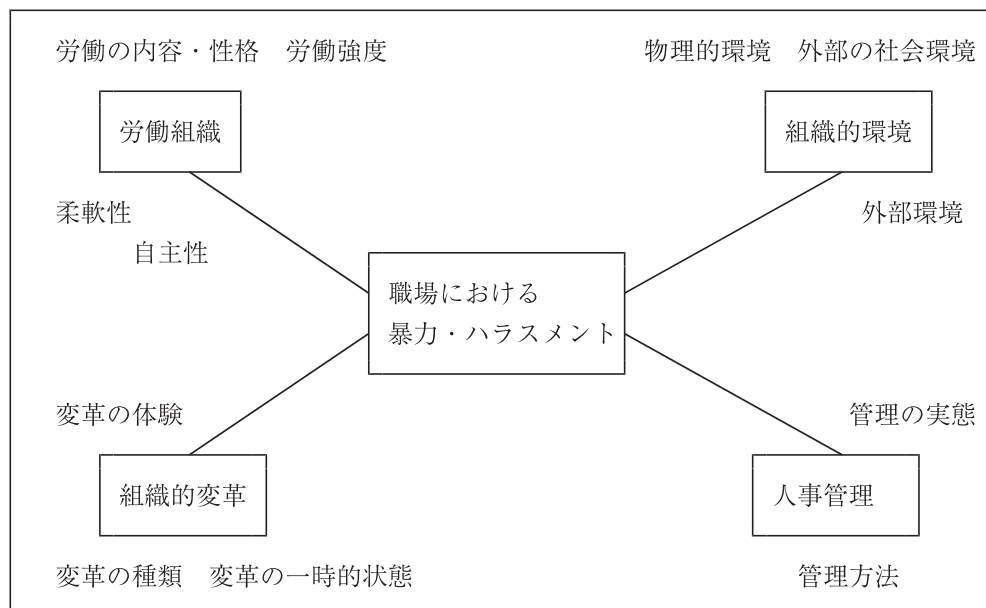
係と組織的要因の関連を取りあげてみる。性別による各種のリスク要因の影響度の違いを示したものが、表⑤である。

男性および女性は、同程度に、モラルハラスメント、暴力あるいはセクシャルハラスメントの犠牲者になっており、性別は、濫用的行動のリスク要因ではないとされる。しかし、組織内の男性の比率が高いことは、モラルハラスメントのリスクを高めている、これは、実行者の性別分析によって説明されている。すなわち、女性は、女性からと男性からと同程度にモラルハラスメントの攻撃を受けているが、男性は、一般的に男性からモラルハラスメントの攻撃を受けているからである。そのため、組織内に男性の比率が増えることは、男性にとってモラルハラスメントのリスクを増大させると分析されている。

他方、暴力あるいはハラスメントの種類と組織的リスクとの関連性を明らかにしたものが、図⑥である。

濫用的行動の各類型と組織的リスクとの関連は一様では

図④<職場における暴力およびハラスメントに対する組織的要因>



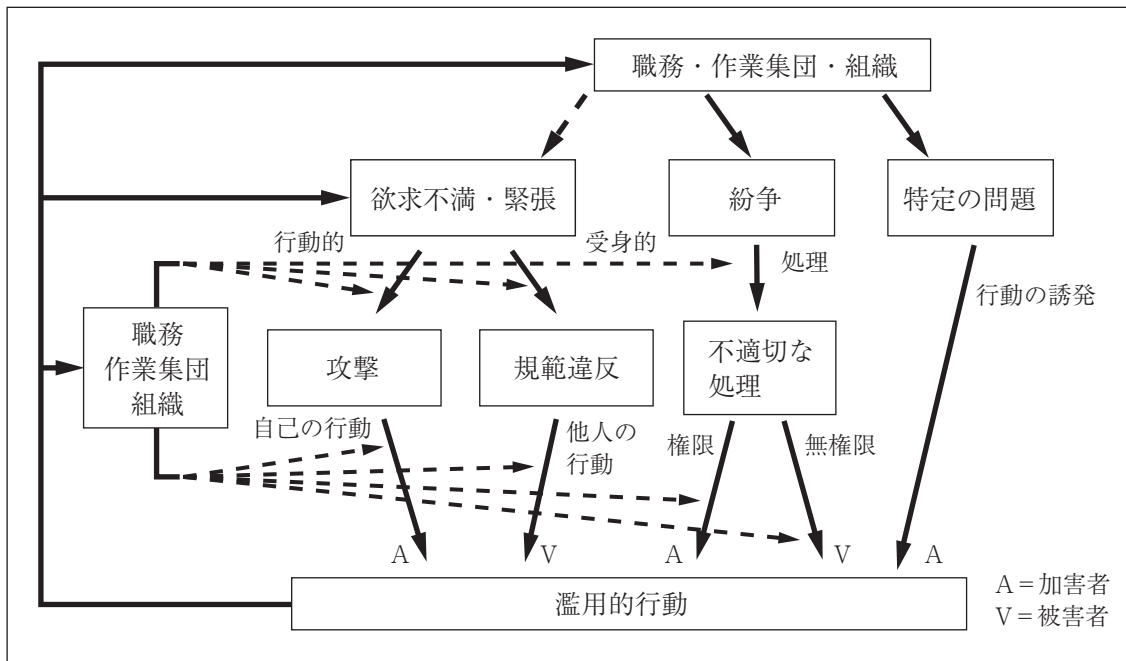
(出所：⑦ p. 32.)

表⑤<性別による比較>

	リスクの要因（影響の有無・増減）	男性	女性
個人的なモラルハラスメント	労働負荷	増	無
	第三者との接触	有	無
	作業規模（小規模）	無	有
	紛争対応	大	無
労働におけるモラルハラスメント	濫用的行動に対する行動指針の無理解	有	無
	教育訓練	有	無
	権限行使	無	有
	自主性	無	有
	紛争対応	無	有
	社会的指導性	無	有
	仕事上の指導力と社会的指導性の不均衡	有	無
	同僚に示される教養	無	有
	組織的変革	有	無
労働におけるセクシャルハラスメント	教育水準	無	有
	集団作業	無	有
	役割の衝突	無	有
暴力	自主性	無	有
	紛争頻度	無	有
	濫用的行動に対する行動指針の無理解	有	無

（出所：⑦ p. 24.）

図⑥<濫用的行動（労働における暴力・ハラスメント）と組織的リスク>



（出所：⑦ p. 11.）

ない。暴力に関しては、個別的な紛争の管理のあり方が、重要な影響を及ぼしている。セクシャルハラスメントに関しては、「特定（個別）の問題」が、重要な役割を果たしている。モラルハラスメントについては、三つの側面が、

同じような役割を果たしているとされている。

(3) 膨大な調査研究の中の一部の引用にとどまったが、この調査研究は、結論として、「職場におけるハラスメントや暴力を生み出す様々な組織的要因の確認と分析」を指

摘した上で、リスクを三つのカテゴリーに分類する¹⁰⁾。

- | |
|--|
| <p>① 仕事の性質に関連した組織的リスク
仕事の内容（自主性、労働負荷、権限の衝突）
労働条件（雇用不安、柔軟化、キャリア形成）</p> <p>② 同僚や上司との社会的関係に関連する組織的リスク
組織の社会的規模、同僚間の関連行動の重要性（社会的支持）
職階上の関係（裁量範囲）</p> <p>③ 組織的リスクを構成する組織上の活力
状況対応力（組織的変革）、文化（評価）、組織構造</p> |
|--|

そして、組織的要因が、モラルハラスメント問題に最も密接な関連を有しているとして、組織的アプローチによる暴力やハラスメントの分析は、これらのリスクの基本的な防止にとって、特に効果的である。

立法の予定している組織的リスクの分析のための二つの制度の重要性が強調される。

- ① 暴力を伴う行動に対する組織的対応
- ② 介入方法と解決策の優先順を確定すること

(三) 2007年法の紹介

雇用・労働・社会的協議省（労働の人間化局）作成の解説書の内容に沿って、2007年法を紹介する¹¹⁾。

(1) 2007年法が労働環境リスクや労働による社会心理的負荷という視点を重視する意義について、以下のように説明される。

ヨーロッパでは、この20年、労働における暴力とハラスメント現象の問題意識が発展してきた。さらには、労働におけるストレスにより引き起こされる障害も指摘されている。労働条件や福祉は、職場における安全や健康によって左右されるのみならず、労使関係や労働組織のような社会心理的な要素も重要となっている。濫用的な行動は、心理的、肉体的、社会的および経済的な影響が計り知れないもので、それに対応することが不可避となっている。

この問題に関する最初の規制措置は、セクシャルハラスメントに対応するために15年以上前に講じられたが、その後、労働によって引き起こされる社会心理的負荷の概念が、労働遂行の際の労働者の福祉に関する立法の中に、「福祉」の概念を構成する分野として、挿入された。年々、法的装置は、予防・防止措置によって完璧になって、今日では、労働の場における社会心理学的負荷に応えるための政策体系が整ってきた。

最新の制度は、2007年6月16日施行された立法と政令である。その結果、濫用的行動と社会心理的な負荷は、区別されることができなくなっている。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は、社会心理的負荷の一部をなすものとなっている。使用者は、濫用的な行為に関する措置を社会心理的負荷の予防政策のなかに組み込まなければならないのである。使用者は、暴力やハラスメントの行動に対してだけでなく、社会心理的負荷をもたらすすべての状況（ストレスや対立など）に注意を向けなければならない。

これらの規制により、ベルギーは、労働における社会心理的負荷と闘うヨーロッパの先陣をきっている。この闘いは、雇用の質への投資問題と密着しているのである。

(2) 2007年法において核となる概念や用語は、2002年を引き継いだものもあるが、その定義を纏めておく（社会心理的負荷およびストレスは、行政解釈によるもの）。

(a) 労働によって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見出されあるいは労働の遂行に伴って存続するもので、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が対象となる。

この影響は、たとえば睡眠障害、高血圧、呼吸困難、頭痛、消化不良などであり、精神的な面では、鬱病、やる気消沈、不安感や自殺願望などがある。

労働条件に起因するストレス、個人間あるいは集団の対立のなかで体験される対人関係の苦痛、および暴力やハラスメントが社会心理的な負荷を作り出す。

(b) ストレス

社会心理的な負荷が原因のストレスとは、肉体的、精神的小および/あるいは社会的な次元での苦痛や機能障害を伴うもので、労働者が労働関係において求められている要求や期待に応えることができないという事実など、労働者あるいは労働者集団によって否定的と認知される状態と定義される。

(c) 労働における暴力（定義「労働の場において、精神的あるいは肉体的に脅迫され、攻撃されているという事実上のあらゆる状態」）

労働における暴力は、主として、肉体的な（直接的な打撃だけでなく武器を伴った攻撃の際の脅威など）あるいは口頭による（中傷、侮蔑、いじめなど）脅迫や攻撃という一過性の行動によって現れる。

この行動は、宗教、信条、障害、年齢、性的志向、性別、

人種、民族などの差別的事由を原因とすることもある。

(d) 労働におけるセクシャルハラスメント（定義「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」）

労働におけるセクシャルハラスメントは、様々な形態によって現れる。

- 執拗なあるいは欲情的な視線、淫らな視線、いかがわしい発言や誘い、ポルノ的な器物（写真、文章、ビデオ等）の展示、危険な誘いなど
- 接触、暴行、強姦など

これらの行動は、報復の脅し（賃上げ拒否、解雇の脅しなど）や対価的利益の提案（昇進や賃上げの約束など）を伴うこともある。

(e) 労働におけるモラルハラスメント（定義「企業や施設の外部あるいは内部において、とりわけ言辞、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、人格、尊厳あるいは肉体的もしく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間隔発生し、類似のあるいは種々の複数の濫用的な行為」）

この行動は、宗教、信条、障害、年齢、性的志向、性別、人種のような差別的事由を原因とすることもある。

モラルハラスメントの構成要素は、行為の濫用的な性格、時間的な反復性およびその結果である。

繰り返される同一の行為が必ずしも対象になる必要はなく、行為が別個のものであっても一定の期間内で生じているだけで十分である。

使用者の権限の通常の行使は、労働者がその主観においてある種の異常な状態を経験するものであっても、ハラスメントの結果と同視されることはない。濫用の存在を決定するためには、権利の通常の行使、すなわち慎重で勤勉な人が同一の状況下ではどのように行動したであろうかを問い、そしてその行動がどの程度過剰なものであったかを分析する必要がある。被害者であると考えた人がその行動を濫用的であると実感しているという事実自体では、自動的には「濫用的」であるという結論をもたらさない。

行為者は、必ずしも意図的に行動したことは必要でない。

その行動の効果が、人に影響を及ぼしただけで十分である。それは、人格の次元で（人格や尊厳への侵害など）、労働の次元で（雇用の危機）、環境の次元で（脅迫、敵対、攻撃の状態）現れることがある。

モラルハラスメントは、様々な形で現れうる。

- 孤立させること、たとえば無視すること、話しかけないこと、同僚から隔離しておくこと、その存在にかなる注意も向けないこと、同僚との間の不和を誘発すること、同僚に対してその者に話しかけることを禁止すること、勤務表を交替すること、会議に呼ぶことを怠ることなど
- 継続的に妨害し、組織的に批判し、意見を表明することを妨げることなど
- 信用失墜させること、たとえば全く仕事を与えないこと、意見を尊重しないこと、責任を取りあげること、無益で、不合理で、職務に合致しないあるいは履行することが不可能な仕事しか与えないこと、労働の遂行に必要な情報を秘匿すること、過重な負担を課すこと、職業能力の向上の可能性をすべて退けること、必要な労働用具を与えないこと、矛盾したあるいは曖昧な指示を与えること、不公平な方法で評価すること、他の労働者と同様の便宜を与えないことなど
- 人格を侵害すること、たとえば中傷すること、あざけること、そのような噂を立てること、宗教的信条、出身、私生活を批判すること、肉体的な特徴を嘲笑すること、まねをすることなど
- 健康を害すること、たとえば危険な作業を強制すること、作業用具や私物に損害を与えること、健康の問題を否定することなど
- 行動や動作を監視し、電話の通話を検閲し、行動を記録し、引き出しや書類箱を検査することなど

(2) 2007年法の適用範囲として、当事者の概念は明確に定められている。

(a) 労働者

すべての労働者が、対象となるが、労働者とは、労働契約の枠内において、他人の権威の下で、賃金と引き替えに、労働を提供することを約した者のことであるが、以下の者も、労働者と同視される。

- 労働契約以外の方法で、他人の権威の下で、労働の提供を行う者、たとえば公務員や労働に従事する被拘禁者
- 職業訓練施設内で行われると否とを問わず、職業訓練

プログラムが労働の形態を予定している場合、職業教育を受講している者、たとえば職業再適応のための特別研修・養成契約にある障がい者

－研修員

－生徒や学生（教育プログラムにより教育施設における労働形態に従事する場合）

なお、下請労働者と派遣労働者については、1996年法総則において、労務提供先で本法が適用されることが確認されている。

(b) 使用者

私企業部門および公企業部門のすべての使用者が、対象となるが、使用者とは、その業務のために、労働者が、特定の期間内、この使用者の権威の下で、賃金を対価として、労働を遂行することを約している者である。

使用者に同視される者は、労働者に同視される者を使用する者である。

(c) 第三者

第三者とは、企業の労働者ではないが、労働の遂行の際に、労働者と接触する者、たとえば顧客、納品業者、役務提供者、生徒や学生（労働者に同視されない場合）、給付の受益者、外部企業の労働者である。

使用者は、第三者の社会心理的負荷に特別な注意を向けなければならない。

なお、家庭や他の施設に住み込む者（介護者等）については、暴力やハラスメントの保護の一定の措置の対象となる（訴訟、解雇保護）が、防止措置（特別相談員との面談）の対象とはならない。

(3) 2007年法が重視するのは、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」である。その主体となる使用者、管理職、労働者と特別に設置される組織の役割と任務が具体的に定められる。

(a) 防止政策の実行者

(i) 使用者

使用者は、防止政策を実施するために必要な措置全般を講じる責任を負う。

使用者は、経済的および財政的な次元だけでなく、社会的な次元においても、企業の良好な運営に責任を負う。企業内において労働によって引き起こされる社会心理的負荷が現れている場合に、使用者は、その原因を知らずあるいは寛解主義により、何らの措置も講じないならば、福祉の保護義務を怠ったものとして裁判上訴追されることがある。

(ii) 労働における防止と保護の委員会（CPPT）

CPPTは、使用者と労働者の代表者から構成される労使合同機関であり、企業内における労働者の福祉に関して、特に労働によって引き起こされる社会心理的負荷の防止に関して、見解を表明し、提案を行い、同意を与える権限を有している。

(iii) 労働の社会心理的負荷における専門的な防止相談員（特別防止相談員）¹²⁾

特別防止相談員は、労働における暴力とハラスメントの防止を特別に担当し、使用者および労働者に対して、見解を出す権限を有し、防止政策の実施に当たって、使用者および労働者を援助する。使用者は、特別防止相談員を指名する義務を有する。

(iv) 専門員

専門員は、暴力およびハラスメントの防止における主役である。非公式な方法での解決のための活動によって、理由を附した苦情申立件数を抑止し、暴力やハラスメントの構成要件がない場合でも、社会心理的負荷を生じさせる事態を解決する。

(v) 管理職

管理職は、労働によって引き起こされる社会心理的負荷の防止のために、各自の権限と次元において使用者の方針を履行する。そのため、防止措置の策定と適用において、使用者に提案を行い、見解を表明する。

管理職は、以下のような方法で、使用者の方針を実行する。

- －特別防止相談員の見解を求めること
- －労働者に配分された職務の遂行のために、必要な権限や教育や指示が与えられているか監視すること
- －労働者に与えられた指示の遵守を監視すること
- －労働者が受け取った情報を理解し、実行することを保障すること
- －新入社員の受け入れを組織し、付き添う役割を負う経験ある労働者を指名すること

管理職は、労働における福祉に関する立法に基づくその義務を遵守しない場合には、裁判上訴追されることがある。

管理職は、社会心理的負荷の防止において、模範となる役割を果たすべきであり、ハラスメント的な行動によってその権限を濫用してはならない。適切な経営、労働者への関心や労働組織のあり方は、ストレスや紛争をかなり防止することができる。

(vi) 労働者

労働者は、企業内における防止方針の実行において、使用者や特別防止相談員と協力しなければならない。

社会心理的な負荷の防止のためには、特別防止相談員に対して、労働者が経験しているストレスの要因を伝え、その労働者の立場が教示されることが重要である。

暴力やハラスメントの防止のために、労働者は以下のような義務を負う。

- 防止政策に積極的に参加すること
- 一切の暴力やハラスメント行為を慎むこと
- 苦情手続の一切の濫用的な行使を慎むこと

(4) 「労働における暴力やハラスメント」を労働環境リスクと位置づけ、リスクの分析と防止措置について定められている。

- (a) リスクの分析は、以下のことから構成される。
- 危険を確認し、労働者の健康に損害を潜在的にもたらしうるものを確認すること
 - リスクの要因、損害の存続の可能性を増減させるような形でリスクに影響を及ぼしうる集団的あるいは個別的な要因を確認すること
 - リスクを評価し、損害が生じる可能性とその重要性を画定すること

使用者は、特別防止相談員の協力を得て、リスクの分析の責任を負い、リスクの分析に基づいて、防止措置を決定する。

(b) 事前の対策

リスクの分析は、労働によって引き起こされる社会心理的な負荷を発生させる可能性を確認することであり、以下の事項を考慮する。

- 労働内容：その複雑さ、労働者の自主性、労働の負担、強度
- 労働条件：労働時間の配分、教育の可能性、賃金条件
- 労働生活条件：労働手段、騒音、肉体的負担
- 労働関係：決定過程への労働者の参加、支援、社会的対話

使用者は、労働者が労働の遂行の際に第三者と接触する状態について特に関心を払わなければならない。

労働によって引き起こされる社会心理的な負荷の可能性が検知される場合には、防止措置が、組織全体の次元において、職場や職務の集団の次元において、あるいは個人の次元において、講じられなければならない。

これらの措置は、社会心理的な負荷を発生させうる状態を除去すること（第一次的防止措置）、あるいはこれらの

状態が除去できない場合には、いかなる損害も生じないようにすること（二次的防止措置）を目的とする。

(c) 事後の対策

(i) 繰り返される事件

防止措置にもかかわらず、社会心理的な性格の事件が継続する場合には、使用者は、個別のおよび集団的要素のリスクの分析を行い、それが再発することを避けるために、組織全体の次元において、職場や職務の集団の次元において、あるいは個人の次元において、講じられるべき防止措置を決定しなければならない。

(ii) 特別防止相談員の見解

労働者は、労働によって引き起こされる社会心理的な負荷により被害を受けていると判断する場合には、特別防止相談員に訴えを行う。特別防止相談員は、リスクの分析を行い、必要に応じて、使用者に見解を示す。

この見解において、組織全体の次元で、職場や職務の集団の次元で、あるいは個人の次元で、社会心理的な負荷を中止させるだけでなく、それが将来にわたり存続することを避けるために、防止措置が提案される。

(5) 「暴力およびハラスメント」を防止するための特別の措置として定められているものである。

(a) 第三者の行為の登録簿

使用者は、第三者によって引き起こされる行為のリスクの分析を行う第三者の行為の登録簿を備える。

労働者は、第三者からの暴力やハラスメントの犠牲になっていると判断する場合には、登録簿に届け出ることができる。この届出は、行為の説明と日時を含むが、労働者は、その身元を記載することを義務づけられない。

この登録簿は、専門員、企業内部の特別防止相談員あるいは（一般）防止相談員によって保管される。使用者および労働福祉監督機関は、この登録簿を閲覧できる。登録簿への暴力あるいはハラスメント行為の記載は、理由を附した苦情の届出と同視されない。そのため、それは、報復的解雇から労働者を保護する効果を有しない。

(b) 企業内部での手続

労働者が暴力やハラスメントの行動を原因とする社会心理的な負荷の被害を受けていると判断する場合に利用することができる企業内での内部手続が、すべての企業において設置されなければならない。この手続により、理由を附した苦情を提出する場合には、特別防止相談員は、苦情の中に記述されている事実のリスクの分析を行わなければならない。

(c) 組織的な防止措置

濫用的な行為の存続に対する組織の影響を無視することはできないので、2007年法は組織的な防止措置の重要性を強調している。裁判において関連する原因として認められてきたものには、強度の労働負荷、要求されている労働を遂行するための教育を受けてこなかった事実、労働負荷の不平等な分配、決定の実行の欠如、組織的なコミュニケーションの欠如、不信心などがある。

(6) 特別防止相談員

(a) 指名方法は、労働者数（50名を基準）によって異なる。

(i) 労働者数50名未満の企業においては、使用者は、労働における防止と保護のための企業外部組織（SEPPT）所属の特別防止相談員を指名しなければならない。中小企業内で必要な専門家を確保することは不可能な場合があり、中小企業内の従業員間の関係の緊密さは、特別防止相談員が企業内部の部門に属する場合には、その任務の遂行に障害となることもありうるからである。特別防止相談員の人選は、SEPPTの内部部署によって行われることになるが、労働者全体（その代表者）が、その者を信頼できない場合には、交替を要求できる。

(ii) 労働者50人以上の企業においては、特別防止相談員は、労働における防止と保護のための企業の内部部門あるいは外部部門に所属する者から、CPTTとの事前の義務的な見解の後、使用者によって指名される。

内部の特別防止相談員の場合：人選に関してCPTT内の労働者を代表する委員全体の事前の同意を必要とする。この同意が得られない場合には、使用者は、労働福祉監督官庁の仲介を要求しなければならない。監督官庁の見解に基づきいかなる合意も得られない場合には、使用者は、SEPPTの社会心理的防止相談員を用いなければならない。

外部の防止相談員の場合：人選は、SEPPTの内部部署によって行われることになるが、CPPTにおいて労働者を代表する委員全体が、信頼できない場合には、交替を要求できる。

(b) 特別防止相談員の兼職禁止

特別防止相談員は、同時に労働医の権限を有する（一般）防止相談員の職務に従事することはできない。労働者が労働医に対して有する信頼感と抵触することがありうるからである。たとえば労働医が、定期健康診断の際に、労働不適格性を宣告する場合、労働者は、その労働医に対して、特別防止相談員として相談することは難しいからである。

(c) 特別防止相談員の役割

労働によって引き起こされる社会心理的な負荷の防止のために、特別防止相談員の以下のような任務が定められている。

－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ていることを届け出る労働者に助言を与え、受け入れを保障し、手続の作成に参加すること

－第三者からの暴力の犠牲者となった労働者について、見解を示すこと

－（一般）防止相談員に、年次報告の起草に必要なデータを提供すること

－非公式な方法で、解決の探求に参加すること

－理由を附した苦情を受理すること

－証言を受け入れること

－苦情申立者や証人を解雇から保護することを使用者に警告すること

－理由を附した苦情を検討し、適切な措置を使用者に提案すること

－介入後も事実が存続する場合には、労働者の合意を得て、労働福祉監督官庁に訴えること

－個人苦情調書を作成し、更新すること

－定期的に専門員と協議すること

(d) 特別防止相談員は、使用者および労働者に対して、完全に独立してその職務を遂行できるように、特別な法的保護を享受している。その秘密遵守義務、教育の定めがある。不当な労働関係の破棄や隔離の場合には特別の補償の権利を有する。

(7) 専門員

(a) 使用者は、従業員あるいは企業外部の者を専門員として指名する。特別防止相談員が企業外部部門に所属している場合には、専門員は、企業の内部運営に深い知識を有しており、労働者に容易に接近できる必要があるため、従業員でなければならない（労働者数20名未満の場合を除く）。

(b) 指名手続

使用者は、CPPT内部で労働者を代表する委員全員の合意を得た後、専門員を指名する。合意が得られなかった場合には、使用者は、監督の責務を負う公務員の見解を要求する。

使用者は、労働福祉監督官庁の見解に反して、専門員を指名することができるが、その場合には、その見解に従わ

ない理由を CPPT に伝えなければならない。

(c) 兼職禁止

労働医の権限を有する（一般）防止相談員は、専門員の職務を兼務することはできない。

(d) 専門員の役割

専門員は、防止措置の適用に関して、以下のような任務を有する。

- 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ていると届け出る労働者に助言し、受け入れを保障し、手続の作成に参加すること
- 特別防止相談員に、年次報告の起案に必要なデータと繰り返された事件に関するデータを提供すること
- 非公式な方法で、解決の探求に参加すること
- 理由を附した訴えを受理すること
- 理由を附した訴えを特別防止相談員に伝達すること
- 特別防止相談員と定期的に協議し、介入を求めること

(e) 自治

専門員は、誰からの指示を受ける必要もなく、独自に行動する。労働における防止および保護のための企業内の部門の管理者の役割は、事務所の利用方法の決定や費用の弁済などの業務の管理の厳密な組織化に限定される。

相談員は、企業や施設の日常的な管理運営に責任を負う者に直接面会することができる。

(f) 専門員は、法的保護が定められ、専門員としての活動を理由として不利益を受けてはならない。秘密保持義務や教育の規定がある。

専門員は、自らに委ねられた事案の処理が、自己の職業上の地位に影響を及ぼしうる場合（たとえば問題となった当事者が自己の部門に所属する場合）には、その事案を他の専門員あるいは特別防止相談員に委ねることができる。

(g) 活動手段

使用者は、専門員が、職務を遂行するために必要な時間を利用できるようにし、職務を完全に秘密に遂行するために適切な事務所を利用できるようにしなければならない。

(8) 労働者の保護

労働者が労働によって引き起こされた社会心理的な負荷により被害を受けていると判断する場合には、解決策のために、直接の上司に通報することができる。特別防止相談員に訴えることもでき、（労働医）一般防止相談員に同時に相談する可能性も有する。

労働者は、特別の争訴手段を選択し、労働福祉監督事務局に訴え、あるいは司法上の手続を踏むこともできる。

(9) 企業内部の手続

労働者は、職場での措置が使用者によって講じられ、問題となっている人物との調停が行われることを希望する場合には、内部手続の適用を要求することになる。

(a) 手続の開始

労働者は、その所属、信頼感あるいは地理的な優先順に応じて、専門員あるいは特別防止相談員に訴える。

相談員および特別防止相談員の名簿は、就業規則に明記されなければならない。使用者がこの義務を履行しなかった場合には、労働組合代表が、労働者を援助し、（労働医）一般防止相談員とともに情報を入手する。

企業外部の労働者がその労働を遂行している事業所の労働者からの暴力やハラスメントの対象となっている判断する場合には、その事業所あるいは自己の企業の専門員あるいは特別防止相談員を選択できる。ただし、恒常的でない労働に従事する場合には、自己の企業の専門員あるいは特別防止相談員に訴える。

労働医が、健康診断の際に、労働者の健康状態が毀損されており、それ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の行動に起因すると判断する場合には、労働者に対して、特別防止相談員や専門員に相談できる旨を教示する。労働者自らがこれらの人物に相談できないと判断し、その合意がある場合には、労働医自身が、特別防止相談員に対して、労働者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の被害を受けていることを通知することができる。

(b) 手続の展開

(i) 聴聞および情報

労働者は、専門員（あるいは特別防止相談員、以下同じように選択できる）に対して、電話、メールあるいは書状で訴えることができる。専門員は、8日以内に面談あるいは電話によって、労働者から事情を聴取し、その行動手段についての情報を与えなければならない。特に、労働者は、企業内部において、仲介あるいは調停による非公式的な方法での解決策と、理由を附した苦情の届出による公的方法での解決策という選択肢があることを知らされた後、いずれかの方法を選択する。

(ii) 非公式的方法の選択

(ア) 仲介

労働者は、専門員に対して、他の者（上司、使用者、人

事部など)への仲介を行うことを要求できる。たとえば労働組織(職務の説明)、労働条件(労働者の配置)といった次元での措置を講ずることや、問題となっている人物との会見を行うことなどである。専門員は、労働者の合意を得た場合にしか、他の人物との仲介を行うことはできない。

(イ) 調停

労働者は、専門員に対して、問題となっている人物との調停を試みることを要求することができる。調停の目的は、両当事者の利益を尊重する合意を追求するために、発言と聴取の機会を設けて、両当事者の責任を明確にすることである。

調停は、両当事者間の会合を必ずしも必要とはしないのであり、別個に個別的に会見して、調停を実施することができる。

労働者が明示的に要求する場合、あるいは訴えている労働者と問題となっている労働者との間の合意の具体化のために使用者の介入が必要な場合には、使用者は調停に加わることができる。

特別防止相談員は、使用者に報告する任務を有しないし、証人を聴取したり、犠牲になっていると主張する労働者が所属する部門の従業員を調査する必要はない。

第三者に対しては、非公式的手続は、これらの人物の特定が可能であり、接触が可能であり、その協力を得られる場合に限り、可能である。外部企業の労働者の場合には、労働契約においてその可能性を定めていることがある。

(ウ) 非公式的方法の終了

この方法は、肯定的な解決策を見出し、あるいは反対に成果をもたらさない場合には、終了する。また、訴えている労働者が終了させることを希望する場合にも、終了する。この場合、労働者は、理由を附した苦情を提出して、公的な方法を選択することができる。

(iii) 公的方法の選択

労働者は、非公式的方法を経ることなく、公的な方法に直接移行することができる。

労働者は、第三者からの暴力あるいはハラスメントの対象となっていると判断する場合には、理由を附した苦情を提出できる。

(ア) 事前の義務的面会

労働者は、理由を附した苦情を提出する前に、専門員あるいは特別防止相談員(若しくはこの両者)と個人的面談を持たなければならない。

この面談で、労働者は、その苦情のための事項、苦情の

提出後の手続の展開、その届出の影響やリスクおよび解雇に対する保護についての情報を受け取ることができる。

この面談は、労働者が理由を附した苦情を提出する意思を表明した時から8日以内に行われるように、労働者および専門員あるいは特別予防相談員は留意する。

(イ) 理由を附した苦情の提出

労働者は、理由を附した苦情を専門員あるいは特別防止相談員に提出する。理由を附した苦情は、労働者によって日付けと署名を附された文書に、以下の事項を含んでいなければならない。

- 労働における暴力あるいはハラスメントを構成する事実
- 発生した時期および場所
- 問題となっている人物の特定
- その事実を中止させるために、使用者が必要な措置を講じることを要求すること

(ウ) 保護

この理由を附した苦情の署名を附して法的に有効となった届出以降、労働者は、特別の保護を享有することができる。

(エ) 使用者への通知

理由を附した苦情を受理したのが専門員である場合には、専門員は、直ちにそれを特別防止相談員に伝達する。

特別防止相談員は、使用者に対して、理由を附した苦情の提出および苦情を述べている労働者の身分を通知し、この労働者が特別の保護を享有している事実を告げる。使用者には、苦情の写しを渡さず、問題となっている人物の名前は伝えない。

(オ) 特別防止相談員による苦情の検討

特別防止相談員は、理由を附した苦情を完全な自主性と公平性に基づき、検討しなければならない。

特別防止相談員は、問題となっている人物に対して、反論のための主張を提出できるように、批難されている事実を速やかに通知する。

特別防止相談員は、その検討にとって有益と判断する者から事情聴取する。

証人は、理由を附した苦情の中に述べられている事実を見聞した者(直接証人)であり、その言明は日付けと署名を附された文書に収録される。証人は解雇から保護される。そのために、特別防止相談員は、使用者に対して、証言の提出、証人の労働者の身分を通知し、この労働者が特別の保護を享有することを告げるが、証人の言明の写しは渡さ

ない。

職場環境についての情報や問題となっている人物の行動についての一般的な情報について、業務を通じて知りうる者は、間接証人と見なされ、解雇の保護を享受しない。

第三者が問題となっている人物である場合には、同じ手続が適用されうるが、企業の労働者でない場合には、それに協力するよう求められる。第三者が他の企業の労働者である場合には、労働契約の中で、苦情が検討される方法について定めていることが推奨される。使用者は第三者に対しては権限を行使しないから、第三者に対して提起される措置は限定的な効果を有するものとなる。

（カ） 特別防止相談員の見解

使用者に対して、事実関係の報告、非公的手続の結果（それが行われた場合）、原因の分析、事実を中止させ、企業内の防止を改善するための措置の提案を含む書面による見解が渡さる。特別防止相談員が十分に事実関係の情報を得ている場合には、それらの事実が、労働における暴力やハラスメントとみなされるのかどうか、労働者に対して社会心理的な負荷を与えているのかどうかについて、理由を附した見解を示さなければならない。

（キ） 使用者の対応

特別防止相談員の報告は、使用者に対して、状況と講じられるべき最も適切な措置を明らかにする。報告は、専門家の見解としての価値を有しているが、使用者は、それに従い、提案されている措置を講じる義務はない。

しかし、法は、労働の遂行の際の労働者の福祉に責任を負う使用者に対して、この福祉が労働における暴力やハラスメントの行為によって妨げられているのであれば、あるいは労働者が労働によって引き起こされる社会心理的な負荷の被害を受けているのであれば、措置を講じることを義務づけている。

使用者が苦情を述べている者あるいは問題となった人物に対して、個別的な措置を講じようとする場合には、これの者に事前にその措置について通知しなければならない。

この措置が労働条件を変更する場合には、使用者は対象となる者に対して、特別防止相談員の報告書の写しを渡さなければならない。使用者は、これらの措置を講じる前には、労働者の意見を聴取する（労働組合代表あるいは弁護士と同席可能）。

問題となっている人物が第三者の場合には、使用者の行動は限界を有する。可能な措置を定めるために、第三者との契約において、特別の条項が設けられることもありうる。

企業外部の労働者については、企業内の労働者から暴力やハラスメントを受けている場合と、企業内の労働者が企業外部の労働者からの暴力やハラスメントの対象となっている場合がある。特別防止相談員の報告書において、この労働者に対して措置が講じられるべきであると指摘されている場合には、使用者は、その労働者が労働に従事している事業所において、企業外部の労働者の使用者と必要なあらゆる接触を行わなければならない。

（10） 企業内部の手続終了後の手続

労働者は、企業内部での措置によって救済を得られなかった場合、あるいは合意できなかった場合には、以下のような企業外部の公的な手続を踏むことができる。

- ① 労働福祉監督官庁
- ② 労働裁判所（刑事訴追）
- ③ 軽罪裁判所

（11） 個人苦情調書

特別防止相談員は、以下の内容の苦情の個人調書を作成し、保管する。

- 調停の試みの結果
- 理由を附した苦情
- 使用者に対して、理由を附した苦情が届け出られたことを通知する文書
- 特別防止相談員によって聴取された言明(苦情申立者、対象人物、証人)
- 使用者に対して、証言が提出されたことを通知する文書
- 理由を附した苦情の届出後3カ月以内に、特別防止相談員の見解が示されない理由
- 特別防止相談員の検討の結果作成され、使用者に渡されるその見解
- 労働福祉監督官庁の介入の要請

（12） 解雇保護

（a） 保護される者

- 専門員、特別防止相談員に理由を附した苦情を提出した者。その苦情に根拠があるかどうかは問わない。
- 労働者は、非公式的手段においては、保護されない。
- 労働福祉監督官庁へ苦情を提出した者。労働者が監督官庁に苦情の内容を使用者に伝達することを認める場合には、この解雇保護は強められる。
 - 警察署や検察庁に苦情を提出した者
 - 訴訟を提訴した者
 - 証人として発言した者

(b) 保護の内容

使用者は、苦情を提出した労働者、証言を行った労働者、訴訟を行った労働者に対して、労働関係を終了させることはできないし、その労働条件を一方的に、不当な方法で、変更することはできない。

(13) 制裁規定(①懲戒罰②刑事罰)が定められているが、刑事罰については、加害行為を行なった使用者・管理職に対しては、1996年法による罰則および刑法(第442条の2「ハラスメント罪」)の適用、労働者・第三者に対しては刑法の適用が定められている。

- (a) 保護政策の責任を負う使用者への適用
- (b) 保護政策の実施に責任を負う職階上の構成員への適用
- (c) 苦情手続の濫用の場合の労働者への適用
- (d) 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実行者への適用

註

- 1) ベルギー政府刊行の以下の資料によった。引用は番号数字で表示する。
 - ・2002年法の紹介に関するもの
 - ① Protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, la loi de 2002, <http://www.meta.fgov.be/>
 - ② Questions et réponses concernant la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, version des 15/6, 8/4 et 7/1/2005, <http://www.meta.fgov.be/>
 - ③ Explications thématiques concernant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, version du 20/9/2005, <http://www.meta.fgov.be/>
 - ・2002年法のフォローアップ・検証作業に関するもの
 - ④ Aperçu de la jurisprudence concernant 'Protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail', version 13-2-2006, <http://www.meta.fgov.be/>
 - ⑤ Rapport d'évaluation sur la Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Direction générale Humanisation du travail SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, juillet 2004.
 - ⑥ Avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, n° 76 du 23 avril 2004 relatif à des problèmes au sujet de l'application de la réglementation relative à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
 - ⑦ Violences, harcèlement moral ou sexuel au travail : facteurs de risque organisationnels, Direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, septembre 2006.
 - ⑧ Violences au travail, harcèlement moral et sexuel : synthèse de la recherche sur les caractéristiques et les

conséquences pour les travailleurs féminins et masculins, Direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, avril 2003.

⑨ Agir sur les souffrances relationnelles au travail, Manuel de l'intervenant confronté aux situations de conflit, de harcèlement et d'emprise au travail, Service du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, novembre 2006.

⑩ Avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, n° 52 du 14 juin 2002 au sujet d'un projet d'arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

・2007年法の制定過程および内容紹介に関するもの

⑪ Avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, n° 119 du 13 mars 2007 relatif au projet d'arrêté royal relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

⑫ Exposé des motifs des projets de loi, Chambre des représentants de Belgique, Document parlementaire n° 2686/001 du 19 septembre 2006.

⑬ Clés pour...la prévention de la charge psychosociale au travail : stress, violences, harcèlement moral et sexuel, Direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, septembre 2007.

- 2) 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)69頁以下。
- 3) マリー＝フランス・イルゴイエヌ(高野優訳)『モラル・ハラスメントが人も会社もダメにする』(紀伊國屋書店、2003.2)486頁参照。
- 4) 2002年法制定後のベルギー政府当局によるホームページ上の立法紹介「職場でのハラスメント防止立法の骨子」(<http://agency.osha.eu.int/publication/newsletter/13/>)では、以下のように紹介された。
 - ・ハラスメントを担当する専門家を配置する・ハラスメントを防ぐことを管理者に義務づける・ハラスメント防止の意思をはっきり宣言する・訴えに対し公平に調査する・合議により問題を処理する・被害者への企業内部援助を行う・ハラスメントを行う者を罰する・ハラスメントを行う者を更正させるための治療を受けさせる
- 5) ⑤ pp. 61 et suiv. (雇用・労働連邦局によって作成された2002年法第10条による評価報告書)
- 6) Ibid., pp. 65 et 66.
- 7) Ibid., p. 29.
- 8) ⑫ pp. 6 et 7.
- 9) ルーヴァン・カトリック大学研究者によるもので、フランドル地方調査(UCL)とワロン地方調査(KUL)に分かれるが、本研究ノートの引用では、区別していない。
- 10) ⑦ p. 45.
- 11) ⑬による。なお、企業外部機関による規制と保護制度および手続は省略した。
- 12) 「社会心理防止相談員」とも表現されるが、本稿では「特別防止相談員」と表記する。なお、(労働医)一般防止相談員と表記するのは、1996年法により、労働者の福祉のための一般防止相談員制度が設けられ、労働医は、一般防止相談員となる意味である。