

COMPTRASEC

// Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale //

UMR 5114 CNRS – ボルドー大学 – フランス

フランス法におけるモラルハラスメント

JILPT 労働政策フォーラム
「欧州諸国における職場のいじめ・
嫌がらせの現状と取り組み」

2013年2月28日 東京

Loïc Lerouge

重要な確認点

1989年6月12日の枠組み指令：一般予防義務（1991年12月31日の安全衛生法）

委員会对イタリア事件での2001年11月15日の欧州司法裁判所判決：「あらゆるリスクを予防しなければならない」

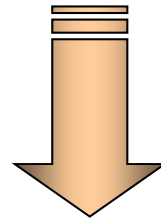
安全衛生確保の厳格な義務付けによる一般的予防義務達成の問題

Moral Harassment in the French Law

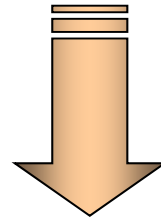
Loïc Lerouge

Tokyo – Japan – February 28, 2013

1998



Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral au travail. La violence perverse au quotidien*, (モラル・ハラスメント一人を傷つけずにはいられない) Éditions La Découverte et Syros, Coll. Pocket, 1998, 252 p.



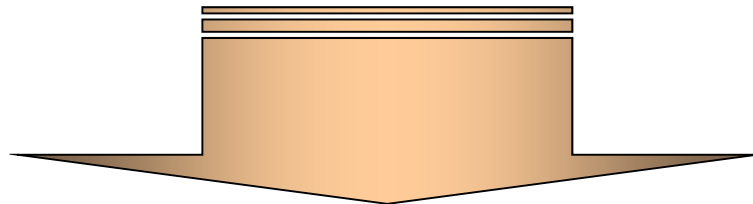
この本は、労働者が気づいてはいたが言葉にすることができなかった現象を文字化し、フランスで広範な議論を引き起こした。

Moral Harassment in the French Law

Loïc Lerouge

Tokyo – Japan – February 28, 2013

- 1999年に Georges Hage (国民議会(下院))、2000年に Roland Muzeau(元老院(上院))から、合わせて2件の法案提出
- 経済社会評議会(Michel Debout)報告
- 「精神的健康(メンタルヘルス)」という概念をフランス労働法典に導入すべきか否かが重要な争点のひとつであった。



2002年1月17日の労使関係現代化法
職場のモラルハラスメントに対処する法規定を導入

20分で傍観する3つのパート

1. 労使関係現代化法の法制度におけるモラルハラスメント
2. モラルハラスメントの概念を明らかにした判例法
3. 罰則

1. 労使関係現代化法の法制度におけるモラルハラスメント

労働法典(+刑法典および公務員規則規程)における モラルハラスメントの定義

労働法典L. 1152-1条

「いかなる被用者も、その権利および尊厳を侵害し、身体的もしくは精神的健康を害しまたは将来の職業上の地位を危うくするおそれのある労働条件の劣化を目的とするまたはそのような効果を及ぼす反復的行為を受けてはならない」

特に、いじめの現象を考慮し、職場でのいじめ現象を法的に認知することにより、
職業上のリスクに関して新たな進展が見られる

モラルハラスメントの影響に対する補償



社会保障法

労働法：モラルハラスメントに関する規定を拡大

労使関係現代化法：定義（労働法典第L.1152-1条）



- 使用者の一般的予防義務**：使用者は、労働者の安全を確保し、その身体的・精神的健康を守るために必要な対策を講じなければならない（労働法典第L.4121-1条）+包括的な予防計画の中でモラルハラスメントについても考慮しなければならない（労働法典第L.4121-2条）
- モラルハラスメント**：使用者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対策を講じなければならない（労働法典L.第1152-4条）
- モラルハラスメント**：使用者は、就業規則にモラルハラスメントと懲戒に関する規定も設けなければならない（労働法典L.第1321-2条）

Moral Harassment in the French Law

Loïc Lerouge

Tokyo – Japan – February 28, 2013

- **安全衛生委員会**:外部企業から送り込まれた者を含めた、事業所における労働者の身体的・精神的健康の保護に貢献する(労働法典第L.4612-1条)。
- **労働医(≡産業医)**:精神的健康のために特別なケアを要する労働者のために、使用者が個別的対応措置を提供するように提案することができる(労働法典第L.4642-1条)
- **従業員代表委員**:「内部告発者として行動する権利」を有する。仕事の種類によって正当化されず、所期の目的とも釣り合っていない、人権、身体的・精神的健康に対する権利または個人の自由の侵害がその職場で起きていることに気付いた場合またはその知らせを被用者から受けた場合、従業員代表委員は、直ちに使用者にその旨を申し立てなければならない(労働法典L.2313-2条)。

Moral Harassment in the French Law

Loïc Lerouge

Tokyo – Japan – February 28, 2013

•労働法典第1222-1条:雇用契約は誠実に履行されなければならない。

この原則を適用し、使用者は、雇用契約関係を受け入れた結果として労働者の健康が損なわれることのないように、労働者の健康を保護する対策を講じなければならない。

•モラルハラスメントについて、同条項は、雇用契約は誠実に履行されなければならないという要請に関する裁判所の介入を補強している。

挙証責任の問題

- モラルハラスメントを受けたと主張をする被用者は、ハラスメントが起きたという推定を裏付ける事実を証明しなければならない(労働法典第L.1154-1条)。
- それに対して被告は、その行為がハラスメントを構成するものではなく、自己の決定は「ハラスメントとは無関係な客観的要素」によって正当化されることを証明しなければならない(労働法典第L.1154-1条)。
- 以上を踏まえ、裁判官が意見を形成し(必要に応じて状況調査を命じることができる)、判決を言い渡す。

**モラルハラスメントを告発する被用者の免責
労働法典第L.1152-2条**

- 労働者を保護し、モラルハラスメント事件の告発を促進すること
- 被用者は、反復的なモラルハラスメントを受けていることや受けるのを拒否していることに関して、またはこの行為の証人になることやこの行為を報告することに関して、罰せられたり、解雇されたり、差別的取扱を受けたりしてはならない(労働法典第L.1152-2条)
- 労働法典第L.1152-3条は、職場のモラルハラスメントの定義やモラルハラスメントの状況にある被用者に適用される保護措置を無視した雇用契約の破棄を、無効としている。

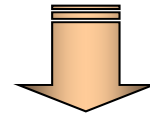
**斡旋手続き
労働法典第L.1152-6条**

- 企業においてモラルハラスメントの被害を受けてきたと感じている者やモラルハラスメントの行為をしていると告発された者により開始される手続き
- モラルハラスメントに関連した状況が職場で発生した場合に、「当事者を集めて」当事者の和解を目指す。
- この手続きは革新的手段と認知されているが、十分に利用されていない。

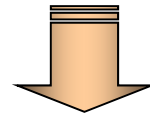
2.モラルハラスメントの概念を明らかにした判例法

職場における厳格な安全衛生確保義務

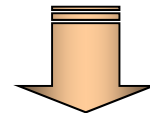
2002年2月28日の破棄院社会部判決 2005年6月24日の破棄院大法廷判決



使用者は、モラルハラスメント予防策を実施していたとしても、また加害者に罰則を適用したとしても、直ちに責任を免れることはできない。



破棄院は、使用者の過失以外の要因、すなわち被用者の過失が損害を助長した場合であっても、使用者は被害者に対する部下の行為について責任を負うという判決を下した。



破棄院は、このような行為は起きてはならなかったと判断している。

モラルハラスメントと厳格な安全衛生確保義務

2006年6月21日の「プロパラ」事件

- 画期的判決

- 使用者は、企業内の労働者の安全衛生の保護、とりわけモラルハラスメントに関する安全確保義務を負い、使用者に過失がない場合でも、この義務は免除されない。

予防対策の結果に対する使用者の義務は、労働者の安全を確保するための対策の結果に対する使用者の義務に、身体的健康と並んで精神的健康の確保を組み入れる道を開いている。

Moral Harassment in the French Law

Loïc Lerouge

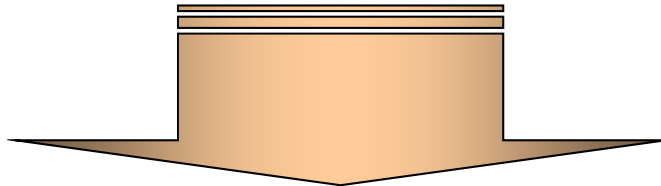
Tokyo – Japan – February 28, 2013

- 部下に対する被用者のモラルハラスメントに気づいているにもかかわらずいかなる対策も講じない使用者には、「雇用契約の不正な義務不履行」を理由に損害賠償の支払いを命じることができる。2007年2月7日の破棄院社会部判決
- 労働者間のモラルハラスメントの予防に必要な対策を講じなかった使用者は、雇用契約違反の責任を問われることがある。2007年2月21日の破棄院社会部判決

2009年11月10日の破棄院社会部判決

2件の判決:

裁判所の解釈はモラルハラスメントの範囲の定義を拡大した。裁判所は「邪悪」とみなされる現象と闘うことを意図したこの法的手段の範囲を拡大し、労働者を組織・管理する使用者の能力を含めようとした。



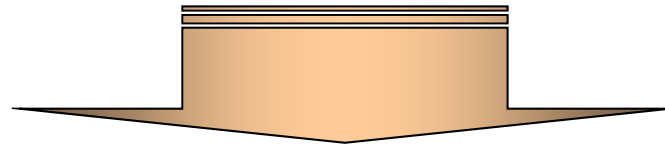
破棄院は、行為者の悪意の意図がなくてもモラルハラスメントが成立する可能性があることを確認した。

破棄院は、繰り返し用いられるいくつかの管理方法が職場のモラルハラスメントになる場合があると判断した。モラルハラスメントの法的定義に関するフランス労働法典第L.1152-1条は、特定のタイプの労働組織にストップをかける妥当な法的手段か？モラルハラスメントはあらゆる状況に当てはまるわけではない。

2010年2月3日の破棄院社会部判決

2件の判決:

この判決でも、破棄院は使用者の一般的予防義務(フランス労働法第L.4121-1条)を拠り所とした。



被用者が、モラスハラスメントやセクシャルハラスメントを含む職場での身体的または精神的な虐待の被害を受けた場合、こういった行為を止めさせるための対策が講じられた場合であっても、使用者は責任を負う。

したがって、使用者は、精神的健康のリスクとなるおそれのあらゆる行為を予防または回避する対策を講じなければならない。

この判決の目的は、無過失責任を問われないようにするために使用者が自社で精神的リスクを防ぐ効果的対策を実施するように、使用者に働きかけることである。

3. 罰則

2012年6月6日の破棄院社会部判決

- モラルハラスメントの被害を受けた被用者は2つの賠償を受けることができる。
- 被害者は、被った行為に対する賠償と使用者の予防義務の怠慢に対する賠償を併せて受けることができる。
- 被害者はこの2つの損害を証明しなければならない。

- 労働法に加え、労使関係現代化法は刑法典に特別な規定を設けた。
- 法的定義は同じ
- 第222-33-2条は、2013年8月6日からモラルハラスメントに次の罰則を科している:

2年間の禁固+3万ユーロの罰金

フランステレコムの前代表の正式起訴はどうなのか？

- **Didier Lombart**は自殺が相次いだ時期にフランステレコムの代表であった。
- **Didier Lombart**と2人の幹部(**Olivier Barberot**と**Pierre Wenès**)は予審を行う判事(刑事事件で指揮をとる「予審判事(*Juge d'instruction*)」)から召喚された。
- 重要かつ一致した状況証拠が、彼らが犯人または共犯者として犯罪に関与したことを示す(刑事訴訟法典第82条): 彼らは他者の生命を危険に曝した。
- 2009年12月、労働組合(**SUD-PTT**(連帯統一民主労組—郵便・電信電話組合))は労働監督官の報告に基づき、「他者の生命を危険に曝す」ことに導く組織的モラルハラスメントの会社として、フランステレコムの代表を刑事告訴した(刑事法典第223-1条)。

フランステレコムの前代表の正式起訴はどうなのか？

- **Didier Lombart**は自殺が相次いだ時期にフランステレコムの代表であった。

「集団的ハラスメント」ではない

ハラスメントは個別的ケース

刑事的手段の強化

他者の生命を危険に曝すこと、自殺教唆、過失致死、労働条件改悪の提案
労働監督官と検察官との協力改善

- **2009年12月**、労働組合（SUD-PTT（連帯・統一・民主－郵便・電信電話労））は労働監督官の報告に基づき、「他者の生命を危険に曝す」ことに導く組織的モラルハラスメントの会社として、フランステレコムの代表を刑事告訴した（刑事法典第223-1条）。

ご清聴ありがとうございます

比較労働法・社会保障研究所

UMR 5114 CNRS – University of Bordeaux

Université Bordeaux IV, avenue Léon Duguit, 33608 Pessac cedex, France

Phone: 33 (0)5 56 84 85 42 - Fax: 33 (0)5 56 84 85 12

email: comptrasec@u-bordeaux4.fr

website: <http://comptrasec.u-bordeaux4.fr>

Contact: Loïc Lerouge

loic.lerouge@u-bordeaux4.fr

Phone: 05 56 84 40 52