

論文 Today

職場のいじめと一般平等取扱法

Martin Wolmerath, Mobbing und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究（下巻）——角田邦重先生古稀記念』（信山社，2011年）pp.271-291.

労働政策研究・研修機構研究員 **山本 陽大**

ドイツでは、職場いじめに関する議論は、心理学者である Heinz Leymann の著書 *Mobbing* が 1993 年に公刊されることでようやく端緒につき、法律学による検討はそこからやや遅れて本格化したのであるが、ドイツ法はこれまで職場いじめという事象に対し、既存の法制度や法理論を応用することで対処を図ってきた。もっとも、ドイツにおいては 2006 年 8 月 18 日に一般平等取扱法（以下、AGG）が施行され、職場におけるハラスメントに関して、幾つかの規制が置かれるに至った。本論文は、これらハラスメントに関する法規制が、従来の職場いじめを巡る法的議論にどのような影響を与えるのかという問題について、検討を行うものである。

まず、本論文の導入部分では、筆者の問題意識が示されている。それによれば、ドイツにおいては職場いじめを受けた被害労働者は、民法典 253 条 2 項や 823 条 1 項等により、加害者（使用者、上司または同僚）に対して、損害賠償（特に、慰謝料）を請求することが理論上可能とされる。もっとも従来、職場いじめを巡る訴訟においては、立証が不十分であるとの理由により、多くが被害労働者側敗訴の結果に終わっていた。そのため、ドイツにおいては比較的早い時期から、職場いじめについて特別な立法により規制を行うべきことが要請されてきたが、連邦政府はこの問題に対して常に消極的な態度を採り続けてきた。このような連邦政府の立場は、現在においても、何ら変化は無い。そこで、筆者は連邦政府による立法措置を待つのではなく、当時既に施行されていた AGG に手掛かりを求めている。AGG は、実施期限を徒過していた差別禁止に関する EU 指令につき、制裁金が課される直前でようやく国内法化されたことで成立したものであり、したがって、立法の契機自体必ずしも内発的なものではなかった。これに対して、本論文は、同法が上記のような職場いじめを受けた被害労働者の法的地位の改善に寄与しうるのかという問題を設定することで、AGG

に積極的な意味付けを与えようとしたのである。

かかる問題意識のもと、本論文では次に、AGG の内容が簡単に紹介されている。AGG の目的は、「人種……または民族的出自、性別、宗教または世界観、障害、年齢または性的アイデンティティーに基づく不利益取扱いを阻止し、または除去すること」（1 条）にあり、7 条 1 項が、労働者を含む「被用者は、1 条において列挙された事由に基づき不利益に取り扱われることがあってはならない」と規定しているため、同法による不利益取扱い禁止の射程は、雇用関係にも及ぶ。問題は、何が不利益取扱いに該当するかであるが、この点につき概念規定を置いているのが 3 条であり、なかでも 3 項は「1 条において列挙された事由と関連する、望ましくない行為態様が、相手方の尊厳を侵害し、かつ威圧、敵視、軽蔑、侮辱または屈辱を特徴付ける環境をもたらすことを目的とし、またはそれを実現させる場合」が不利益取扱いに該当する旨規定し、このような不利益取扱いを「ハラスメント（Belästigung）」と定義している。そして、AGG は 12 条 1 項において、このようなハラスメントを含む不利益取扱いからの被用者の保護義務を使用者に課すとともに、13 条以下において不利益取扱いを受けた被用者に対して様々な権利を付与している。それはすなわち、事業所内苦情処理機関への苦情申立権（13 条 1 項）、給付拒絶権（14 条）および損害賠償請求権（15 条）である。また、AGG は 22 条において証明責任の転換を規定している。それによれば、訴訟において被用者が不利益取扱いを受けたことを主張する場合、当該不利益取扱いが 1 条に列挙された事由に基づくものであることを推定させる情況証拠を証明した場合には、相手方には、不利益取扱いからの保護に関する規定違反が存在しないことにつき、証明責任が課されることとなる。

そして、筆者は、AGG 3 条 3 項が定めるハラスメントの概念と、従来における職場いじめ概念との共通性を指摘する。従来ドイツにおいては、連邦労働裁判

所（以下、BAG）の判例により、職場いじめは「労働者相互、または上司による、体系的な（systematisch）敵視、嫌がらせ、および差別」と定義されてきた。筆者によれば、いずれの概念定義も、被害労働者の心理的負担を問題としている点、またそれは全体的な関連性をもった継続的な複数の行為により構成されうるとする点等で、共通性を示しているという。また、筆者はかかる主張を補強するため、2007年10月25日のBAG判決を引用している。同判決においてBAGは、「立法者は、（AGGが定める）ハラスメントの概念により、……職場いじめの概念を書き換えた。このような、……AGG 3条3項により書き換えられた職場いじめの概念は、いかなる理由によるものであれ、労働者が不利益に取り扱われる事案全てに転用することができる」と判示した。

かかる考察を経て、筆者は、2006年8月18日以降の職場いじめに対するAGGの適用関係につき、まず職場いじめが人種差別や性差別等、差別的契機を含むものである場合には、3条3項にいうハラスメントとしてAGGは直接適用され、更に、上記でみた概念の共通性から、差別的契機を含まない職場いじめに対しても、AGGの規定が類推適用されるとの解釈論を提示している。この点、2007年10月25日BAG判決も、AGG 12条が差別的契機を含まない職場いじめの事案に類推適用されうるとを示唆していたが、筆者は上記の通り、BAGが「AGG 3条3項により書き換えられた職場いじめ概念は、労働者に対する不利益取扱いの事案全てに転用することができる」ことを強調していた点を捉えて、差別的契機を含まない職場いじめの事案に対しても、AGGの規制すべてが類推適用されることを認めたものであると、同判決を評価している。

もっとも、その後の裁判例の推移をみると、差別的契機を含まない職場いじめに対するAGGの類推適用というアプローチは、裁判実務においては必ずしも活かされていないことは、筆者自身も自認するところである。従来、職場いじめの被害に遭った労働者の法的救済が、証明の困難さゆえに阻まれていたことからすれば、AGGのなかでも証明責任の転換に関する22条の類推適用は重要な問題関心となろうが、例えば、2008年12月18日のヴィースバーデン労働裁判所判決は、職場いじめ（ハラスメント）の存在については、被害労働者側が証明責任を負うと述べていた。それゆえ、筆者は、損害賠償請求等による職場いじめを受け

た被害労働者への事後救済については、「AGGが存在していることから、その法的地位の改善は生じない」と、やや消極的な見解を示している。

むしろ、本論文において筆者が重視しているのは、職場いじめの事前予防の観点であり、とりわけAGG 13条1項である。上記の通り、同条文は、使用者や上司、同僚等からハラスメントを受けたと考えた被用者に対して、事業所内の苦情処理機関への苦情申立権を認めるものであるが、筆者によれば、かかる規定により使用者は事業所内苦情処理機関の設置を義務付けられ、またそれは事業所委員会の共同決定権（事業所組織法 87条1項1号）に服する。そして、筆者は、このような解釈と前述のAGG類推適用アプローチを組み合わせることにより、差別的契機を含まない職場いじめから労働者を保護するためにも、事業所委員会の共同決定権に支えられた事業所内苦情処理機関を設置すべきことを提唱する。筆者によれば、このような意味での事業所内苦情処理機関は、実際に、ケルンにあるFord-Werke社において、事業所協定に基づき設置されているという。

このように、本論文は差別的契機を含まない職場いじめに対するAGGの類推適用というアプローチを提示した点に第一の意義がある。むしろ、従来からの職場いじめ概念とAGG 3条3項が定めるハラスメント概念の共通性のみから、類推適用というアプローチが正当化されるかという問題については、なお議論があり得るように思われる。しかし、筆者が追求したのは職場いじめに対する事後救済よりも、むしろ事前予防であり、AGG 13条1項の適用範囲を拡大することにこそ、その主眼があったものといえよう。その点では、筆者自身、AGGの類推適用アプローチにはさほど拘りはないのかもしれない。いずれにせよ、本論文には、職場いじめの未然防止にとっての最も重要なアクターは、現場にいる労・使当事者自身に他ならないという強い主張が込められており、このことはわが国における職場いじめを巡る法政策を考えるに当たっても、重要なメッセージとして受け止めるべきものといえる。

やまもと・ようた 労働政策研究・研修機構研究員（労使関係部門）。最近の主な著作に、「違法な労働者派遣と黙示の労働契約の成否——マツダ防府工場事件・山口地判平成25・3・13 労判1070号6頁」日本労働法学会誌122号（2013年）167頁。労働法専攻。