

労働基準に関する法における精神的ハラスメント規定の改正——ジェンダーへの一層の感度を求める呼びかけは聞き入れられるか？

Rachel Cox et Caroline Brodeur (2020) “La réforme des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail : l’appel à une plus grande sensibilité au genre sera-t-il entendu?” *Revue de droit d’Ottawa* 51 (1), pp.51-97.

東京大学助教 日原 雪恵

#MeToo 運動や ILO 条約第 190 号「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」の採択等を受け、ハラスメントの問題は各国で議論の対象となっている。カナダのケベック州でも、2018 年、労働基準に関する法（以下「労基法」）の関連規定が改正された。本論文は、ケベック州の改正前の労基法によるセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」）の救済状況を分析し、改正法がどのように貢献しうるかを考察するものである。

世界各国で、セクハラ及びその他のハラスメントが法的に認識される過程では、とりわけアメリカでセクハラが性差別とされた影響で、ハラスメントは「平等」（差別）の問題か、「尊厳」（人格権）の問題かが議論されてきた¹⁾。本論文が対象とするケベック州では、差別禁止事由に基づくハラスメント（以下「差別的ハラスメント」）が、自由・人権憲章（以下「憲章」）10 条の 1（1982）で禁止される。他方、差別的要因を要件としない「精神的ハラスメント（harcèlement psychologique）」につき、2002 年改正労基法（2004 年 6 月 1 日施行）は、①侮辱的行動、②敵対的又は望まれない行動、③労働者の尊厳又は精神的若しくは身体的な完全性の侵害、④不快な職場環境、⑤行為の反復性又は継続的な有害な影響を有する 1 度の重大な行為、により定義し、ハラスメントのない職場環境の権利、使用者の防止・停止措置義務、救済手続等（81 条の 18 以下、123 条の 6 以下）を定める。セクハラは差別的ハラスメントであると同時に、労基法の精神的ハラスメントにも該当すると解されてきたが、2018 年労基法改正はこの点を明文化した。

本論文は第 2 章で、世界各国の文献のレビューを通じて、セクハラと救済枠組みに関する 3 つの間を検討する。まず、(A) で、セクハラは「女性の平等の権利 (droit à l’égalité des femmes)」の侵害か、「人間

の尊厳の権利 (droit à la dignité humaine)」の侵害かという議論を念頭に、ジェンダーの問題を回避する枠組み、とりわけ尊厳の枠組みに位置付けることの是非に関する議論を概観する。次に、(B) で、性的性質を有するハラスメントに特化した制度の是非に関する議論に触れ、性的性質を有するハラスメントと女性へのその他のタイプのハラスメント（例えば、性/ジェンダーを理由とするハラスメント）の間の階層化は、性的性質を有するハラスメントに特化した制度の重大な短所と述べる。そして、(C) 労働におけるセクハラを人権の包括的な枠組みに位置付けることの是非につき、人権の枠組みは、人種・宗教等の他の事情を考慮しうる交差的な (intersectionnelle) アプローチを可能にする点で重要な利点があるが、差別の不法な動機とハラスメントの関係の証明を要することが救済の障害となりうる点等を指摘する。

第 3 章及び第 4 章は、ケベック州でセクハラが「尊厳」の侵害を問題とする労基法の精神的ハラスメントとして申し立てられた場合の 2018 年以前の救済の短所を、「平等」を問題とする差別的ハラスメントの枠組みとの比較を含めて検討する。検討対象は、行政労働審判所（以下「TAT」）（又はその前身の労働関係委員会、CRT）の 2004 年 6 月 1 日から 2018 年 6 月 30 日までの精神的ハラスメントに関する判断のうち、セクハラ（「性的性質を有するハラスメント」）及び「性/ジェンダーを理由とするハラスメント」が現れた 48 件（認容 31 件、棄却 17 件）である²⁾。

第 3 章では、①加害者は男性（45 件）及び上司・使用者の代表者（37 件）が多いこと、②申立てから決定までの平均期間は 22 カ月で憲章の救済（平均 4 年以上）より迅速であること、③禁じられた解雇・停職等（労基法 122 条）又は正当かつ十分な理由のない解雇（同 124 条）を精神的ハラスメントと同時に申し

立てる利益（18件で提起，10件で双方認容）が指摘される³⁾。また，④申立て時に離職していた例が36件で，弁論時にお申立人が相手方の下で労働していたのは1件のみであったことから，被害者の申立てを受けて手続が開始する受動的な制度は雇用関係の保護には役立たず，予防的又は能動的な制度の必要性が強調されるとする。さらに，⑤救済について，セクハラに関する教育や注意喚起期間の設定，申立てを認容した判断の職場への掲示等を命じた例がないこと，賠償額が他の裁判所と比べ高くないこと等が指摘される。

第4章は，まず，申立ての認容の障害となりうる要素を検討する。学説で指摘される要素のうち，①尊厳の侵害の欠如，②反復的性質の欠如を理由として申立てを棄却した例はないが，③不快な職場環境又は継続的な有害な影響の証明を欠くとした例が2件，④使用者が適時にハラスメントを知らされなかったため停止義務を怠ったとはいえないとして，労働者に「ハラスメントを通報する事実上の（*de facto*）義務」を課す例が2件存在する。さらに，⑤使用者の防止・停止義務につき，憲章では結果債務だが，労基法では手段債務であり，使用者が停止義務を果たしたとされた例が2件ある。本論文は，③につき，差別的ハラスメントの場合，不快な環境又は有害な影響は自明であると指摘し，④につき，セクハラは告発は容易でないという社会的事実の考慮が不十分と述べ，労基法の短所とする。次に，申立ての認容例の判断内容や救済を参照して，(A) ジェンダー的性質への言及の不在・男女間の力関係に関する無感覚，(B) 女性の基本権の侵害の個人化（企業の指導者の訓練・注意喚起，労働者集団のためのリスクの警告等の欠如）及び平凡化（平等の権利を侵害する行為が高額でない損害賠償等によってしか救済されない）という問題があるとする。

第5章では，前二章を踏まえ，2018年改正による(A) 救済申立期間の延長，(B) 精神的ハラスメントにセクハラを含む旨の明文化，(C) 使用者が防止及び申立ての取扱いのポリシーを作成し，労働者に利用可能な状態にする義務の法典化，(D) TATが救済を決定する際の考慮要素に「行動の差別的性質」を含む旨の追加，(E) 差別的性質を有する精神的ハラスメントに関する労働基準・平等・衛生安全委員会（CNESST）と人権及び青少年の権利委員会（CDPDJQ）の間の協力，が労基法によるセクハラの救済にどのように貢献しうるかを分析する。本論文が

特に注目するのは(C) (D)である⁴⁾。本論文によれば，(C)による防止義務の強化，ポリシーにおける性的性質を有するハラスメントの特殊性の考慮は，性的性質を有するハラスメントのない職場環境の権利のより良い利用に貢献しうる。また，(D)は，より高額な精神的及び懲罰的損害賠償，予防及び停止の必要性を使用者に注目させる救済を与えるる。

最後に，本論文は，2018年改正により「尊厳」の権利のパラダイムの上に基盤を置いていた労基法の制度に「平等」の権利に基づく法的パラダイムのいくつかの側面が輸入されたことを指摘し，この変化は，混合的又は包括的な法的制度の進化のさらなる一步を示すと述べつつ，労基法の枠組みでのジェンダーの問題の考慮に期待を示す。

本論文は，セクハラが，憲章上の差別的ハラスメントとしても，より広く労働者の尊厳を問題とする精神的ハラスメントとしても規制されるケベック州法において，両者の異同，「平等」パラダイムと「尊厳」パラダイムの関係等を検討するものとして興味深く，ハラスメントの保護法益（差別との関係），多様な規制枠組みのあり方等を考える上で参考になると思われる。

- 1) See, e.g. Gabrielle S. Friedman and James Q. Whitman, "The European Transformation of Harassment Law: Discrimination versus Dignity" (2003) 9 Colum. J. Eur. L. 241. 水谷英夫「『セクハラ』は何の問題か？」瀬川信久先生・吉田克己先生古稀記念『社会の変容と民法の課題 [下巻]』645頁（成文堂，2018年），山崎文夫「各国ハラスメント法制とわが国の現状」日本労働研究雑誌712号64頁（2019年）等も参照。
- 2) 本論文は研究の限界として，大部分の申立てはTATの判断以前にCNESSTの手続等により解決されること，組織労働者の救済は苦情仲裁制度によるためサンプルに含まれないこと，健康の侵害をもたらす場合，労災・職業病法上の救済の対象になりうることを挙げる。
- 3) ②③は労基法の長所とされる。
- 4) (A)は申立期間を90日から憲章と一致する2年にすることで，セクハラを精神的ハラスメントとして取り扱っても権利が早期に消滅しないことに大いに貢献するとし，(B)は申立てを促進する可能性以外には権利の状態を変更しないとし，(E)については今後の課題の指摘にとどめる。

ひはら・ゆきえ 東京大学大学院法学政治学研究科助教。
最近の著作に「『第三者からのハラスメント』（『顧客・取引先等からの著しい迷惑行為』）への法的対応」労働問題リサーチセンター『『働き方改革』をめぐる労働立法と今後の課題』（2020年）108頁。労働法専攻。