



みなさま、いかがお過ごしでしょうか。

ニュースレター No.14 をお届けいたします。

今回は、2014 年 6 月に開催されたイタリア・ミラノでの「職場のいじめ・ハラスメント国際学会」の様子をご報告します（次回の国際学会は、ニュージーランド オークランドです）。

また、相談電話での質問にお応えして、モラハラに関する民事の時効についてご説明しています。近々民法が大きく改正され、これまでとは時効期間が変わるようです。

これからも個別の電話相談や情報発信に加え、日本における職場のモラル・ハラスメント規制法の立法化実現に向けて、努力をしてみたいと思います。

今後とも、よろしくお願いいたします。

1. 国際学会報告 (in ミラノ)	定岡 由紀子	2
2. 民事の時効の話	大橋 さゆり	6
3. 私の農業体験 (3)	小林 由香子	8
4. 本の紹介 『職場のいじめと法規制』 大和田 敢太 (著)	渡辺 玖美子	9
5. お知らせ・ご案内		11

〈国際学会報告〉



第9回 国際職場のいじめ学会

in ミラノ

定岡 由紀子（弁護士）

◆ 2014年 国際学会 ◆

2年に1度開催される「職場のいじめ・ハラスメント」国際学会が、2014年6月17日から20日、イタリア・ミラノで開かれました。当会から弁護士大橋さゆりと定岡由紀子が参加してきました。

今回の主催はミラノ大学。有名なドウオモ（大聖堂）から徒歩圏内にある、歴史を感じさせるレンガ造りの落ち着いた雰囲気の大学でした。

学会の日程は以下のとおり。

- 6月17日 分科会プレ会議
- 6月18日 基調講演、分科会（健康への影響、立法と補償、予防と介入、対処法、リスク等）、ポスタープレゼン
- 6月19日 基調講演、分科会（コスト、予防と介入、社会資源の役割、セクハラ、傍観者問題等）、ポスタープレゼン、大学中庭でのディナー
- 6月20日 基調講演、分科会（立法と補償、リスクファクター、リーダーシップ問題、差別、精神生理学等）

朝9時から午後5時までびっしりと講演や発表がつまったスケジュールでしたが、合間のコーヒープレイクでは中庭に出された飲み物やスナックを片手に交流を広げ、また、法律分野の発表がない時間帯には大学を抜け出してミラノ地方裁判所見学に行くなど、学会参加以外にも充実した滞在となりました。

◆ 法律分科会 ◆

学会は、基調講演以外は専門分野・興味ごとに分かれた分科会形式で進められていきますが、2012年のコペンハーゲン学会と同様に、18日からの正式な学会の開会に先立ち、17日にプレ会議が開かれました。



ミラノのドゥオモ
(正式名称は、サンタ・マリーア・ナシェンテ)



ミラノ大学

前回に引き続きカナダ・オタワ大学のキャサリン・リップル教授が座長を務め、2012年以降の出来事など、各国から報告がありました。日本からは残念ながら目立った報告ができませんでしたが、リップル教授から、「前回（コペンハーゲン学会）、職場のいじめ禁止の立法に向けて準備が始まったと報告がありましたが、それはどうなりましたか」と質問があり、政権交代のため立法作業は中断しているが、将来の立法に備え厚労省での実態調査は続けられていると報告しました。

分科会では、JILPTの内藤忍研究員と同志社大学の吉川英一郎教授が、日本の法制度および判例の動向について報告しました。世界でも様々な動きがありましたが、以下、興味深いものをいくつかご紹介します。

◆ オーストラリアの新たな制度 ◆

発表者：ピーター・ハンプトン（フェア・ワーク委員会委員）

オーストラリアにはフェア・ワーク法に基づき、フェア・ワーク委員会という準司法機関が設置され、労働紛争の審理・解決にあたっていますが、2009年法改正により、2014年1月より、労働者は職場のいじめについてフェア・ワーク委員会に救済を求めることができることとなりました。ただし、これは加害者個人に加害行為停止を命じたり、使用者にいじめ防止措置策定を命じるにより継続するいじめを止めるための機関であり、金銭賠償を命じることはないそうです。興味深いのは、期間を定めていじめの継続有無を監督する命令を出せるという点ですが、実施期間が短いため、それがどの程度の効果を生んでいるのか学会時点でははっきりしませんでした。次回学会で何らかの報告が得られると思われます。



会議の様子



J I L P Tの報告

◆ フランスにおける法改正 ◆

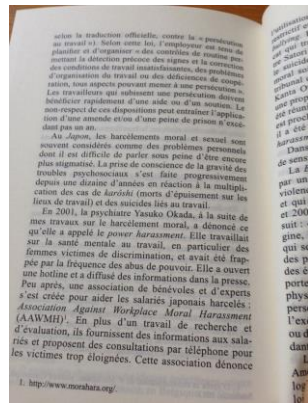
発表者：ロイック・ルルージュ（ボルドー大学）

前回の学会時点で、セクハラに対する刑事罰規定が「規定が不明確すぎる」との理由で憲法違反と判断されたとの報告がありました。これを受けて、セクハラに関する法整備が進み、モラハラ規制と同様の規制となったとのことでした。その定義は「他者に対し、繰り返し行われる、性的な意味を持つコメントや振舞いにして、下品で屈辱的な性質のためにその者の名誉を傷つけ、あるいはその者をして怯えさせるような行為」であり、さらに「繰り返し」行われない場合でも、性的な利益を得るために重大な圧力を使う場合にはセクハラになりうると規定されました。フランスでのモラハラ規制は法制度、裁判例ともに進んでおり、2002年「労使関係近代化法」によりモラハラに対する使用者の責任が拡大され、労働者の精神的健康も含めて使用者に保護義務が課せられていることはこれまでの学会で報告されてきたとおりです。

◆ イタリアにおける訴訟手続きへの専門家関与 ◆

発表者：ハロルド・エゲ

イタリア労働法ではすべての使用者に労働者の精神福祉を守る義務が課せられているとのこと。労働者はこれに基づいて法的手続きを取り得るわけですが、民事・刑事手続きにおいて、裁判官の任命により、精神学・心理学の専門家の関与が報告されました。その関与は事実の調査（何が起こったのか）、認定された事実の評価（起こった事実がいじめと言えるか、それにより生じた損害の大きさはどの程度か）にまたがります。誰が任命されるかによって判断が異なることのないよう、客観的資料に基づくことが徹底され、判断のための基準が定められているとのことでした。基準の中には「継続していること」「二当事者の立場の違い」などもあり、すべてのいじめをカバーしきれるのか疑問に感じる点もありましたが、認定を裁判官にゆだねず、専門家を関与させるという点は注目すべきかと思います。



マリーさんから頂いた本
「モラル・ハラスメントの現状」

左から大橋、マリーさん、定岡

◆ サプライズ ◆

当会発足のきっかけとなったフランスの精神科医マリー＝フランス・イルゴイエヌさん（講演会については2006年5月発行ニュースレターに報告）が、新しく出版した本「モラル・ハラスメントの現状」の中に、当会の活動を紹介してくださり、その本を1冊くださいました。

フランス語書籍であるため、残念ながら詳細は分かりませんが（笑）、とても嬉しいお土産となりました。マリーさん、ありがとうございます。

◆ ミラノの街並み ◆

ミラノといえばファッション、そしてドウオモ大聖堂、最後の晚餐、といったところでしょうか。ファッションにも芸術にも縁のない私たちですが、ドウオモ広場でジェラートを食べ、毎日ピザとパスタ、美味しいワインを堪能しました。食べることばかりですね（笑）。

街並みは歴史を感じさせる中世風、その上層階がコンドミニウムとして機能しながら1階にはファッションブランドやエスプレッソの美味しいカフェが並んでいます。歩いているだけで自分までおしゃれな気分になるような街でした。

ヨーロッパ諸国での外食は往々にして高いものですが（イタリアのレストランの味は最高です）、スーパーを覗いてみると、ワインやチーズのなんと安いこと。帰りのスーツケースはチーズ、パスタ、オリーブオイル瓶などでぎゅうぎゅうでした。

◆ 2016年国際学会 ◆

次回はニュージーランドのオークランドで開催されるとのこと。

時差ボケもなく、移動時間も少なくてすみます。日本からより多くの実務家・研究者が参加し、日本の状況を海外に発信するとともに、国内の立法に向けて多くのことを吸収することを期待します。



民事の時効の話

大橋 さゆり（弁護士）

☆ ハラスメントに遭ってから「裁判してやる！」と思うまでに、
3年経ちそうになったら要注意。
（ただし、近々民法改正がされると「5年」に延びる見込みがあります）

● 1 上司に裁判を起こしたい！

職場でハラスメントを受け、精神的に大変辛い思いをされた方が、「あの上司を訴えたい」と復讐の思いに駆られることは多いと思います。

身体的暴力を振るわれたときででもなければ、警察が捜査に乗り出すということは期待できません。自分で損害賠償請求の裁判を起こさなければ、事態は動きません。

でも、上司に裁判を起こすなんて、怖くてできない！ 何をされるかわからない！

でも、何か私なりに気持ちの整理として、ハラスメントの事実を明らかにして損害賠償を請求したい！

そうした思いが堂々巡りをしているうちに、「ああ、もう2年が経ってしまった」という時期になったら、早めに弁護士に相談をしてください。

ハラスメント被害者が裁判を起こす場合、

①ハラスメント加害者に対して起こす ②勤務先の会社に対して起こす
の2つを考えることができます。

あれは3年前...



そのうち①〈加害者に対して〉については、加害行為から3年が経つと請求権が「時効消滅」してしまっ
て法的請求ができなくなります。

ですから、ここは要注意です。

● 2 会社で裁判を起こすのは10年間は大丈夫？

②〈会社に対して〉の方は、労働契約の内容として「会社が労働者のために快適な就労環境を整備する義務を果たしていない」という理由付けをすれば、10年間は時効が来ませんので裁判を起こせます。

● 3 あ！3年経ちそう・3年経ってしまった！でも挽回策がある

もし「あの上司を訴えたかったのにもうすぐ3年！」と気がついたときは、3年が経ってしまうまえに、請求の意思を示す内容証明郵便を受領させることで、時効を半年延ばすことができます。

また、もし「あの上司を訴えたかったのに、3年が過ぎてしまった！」という場合は、とにかく会社を相手にして裁判を起こします。

あとは間接的になりますが、会社が被害従業員に賠償金を払うような事態になれば、会社からハラスメント加害上司に対して損害賠償請求をするなり、懲戒処分をするなりするでしょう。少しは気持ちも晴れるかも知れません。

● 4 （情報）今年の通常国会に「民法改正案」が上程される見込みです

ところで、これまでに述べた民事の時効について決めている民法が、久々に大改正される見込みとなっています。

今年の通常国会に上程され、成立すれば来年から施行されることになる大改正後の民法によると、不法行為による損害賠償請求権の消滅時効は、原則3年であるものの、

「人の生命又は身体を害する不法行為による損害賠償請求権の消滅時効」については、消滅時効は3年から5年に延長されることになります。

生命・身体という、お金で代えられない大事な価値を侵害された場合、その損害賠償請求をあえて短い期間内でしか行えないのはおかしい、という判断に基づいています。

精神的ないじめが「人の生命又は身体を害する」といえるかどうか、議論はこれから深められていくと思われますが、被害者の救済という点からは、一つの前進といえることができます。

しかし他方、会社に対する労働契約の内容としての損害賠償請求権も、同時に消滅時効が5年に短縮されそうなので、こちらも注意してください。

正確には、「債権者が権利を行使することができることを知った時から5年間行使しないとき」または「権利を行使することができる時から10年間行使しないとき」には権利が時効消滅する、というように改正することが提案されています。ハラスメント被害は、ほとんどの場合、劣悪な環境に置かれてからすぐに生じますから、損害賠償請求ができると知ってから5年間、と考えておくのが無難です。

民法改正がありますと、
勤務先に対する損害賠償の請求も、
加害者個人に対する損害賠償の請求も
消滅時効が5年になる
見込みです。
注目しておきましょう。



私の農業体験（３）

小林 由香子



私の農業も５年目に入りました。大根は間引きを思い切ったにも関わらず、今回も相変わらず人参サイズの雑煮用しかできず全く進歩がみられませんが、一年目からハズレ知らずの作物もあります。それは里芋です。

４月頃によく耕した畑に植え、乾燥に注意し、追肥と土寄せを繰り返すだけで１１月には豊作が約束されています。一つの種芋から１５～２０個の小芋・孫芋が実り、保存して翌年の種芋にもできる、非常に効率のよい作物です。私の借りている畑は保水力の高い土質で、その上、雨に恵まれた土地柄ですので、ほっておいても実りが得られるのだと思います。土地に合った作物であれば、素人にも十分な恵みがもたらされるのだと、自然の懐の深さに励まされます。

とは言うものの、元来、里芋は私の好物ではありません。薬品臭（カビ防止剤でしょうか？）が気になり、長年敬遠してきました。里芋の栽培を隣の畑の大先輩に勧められた時も、しぶしぶという感じで始めたのですが、実際に自分で育てたものは真っ白で薬品臭を全く感じず、お裾分けすれば絶賛され良い事づくめで味をしめました。

そんな訳で、昨年も種芋１５個植え付け、色白でホクホクした芋を二百から三百個収穫しました。その上、一昨年起り残した里芋３つが自生しており、掘り起こしてみたところ、そこからもザクザク出てきました。予測以上の収量に一日だけでは運ぶことができず、半分は保管しておき次回以降に持ち帰ることにしました。

昨年末、畑で玉ねぎへの追肥や雑草抜きをしていた時のことです。前の道路を走っていた白い車が突然進路を変更し、歩道に乗り上げたかと思うと、車体の下から火花を散らしながら走り続け、私たちの借り物の自転車を跳ね飛ばして行ってしまいました。（跳ね飛ばしたのは自転車だけです）大破したマルノ助１６号と１７号を前に、人参サイズの大根数十本と数百個の里芋をどのように駅まで運ぶのか、しばらく呆然としましたが、年の瀬に厄を払えたと考え直し、やっぱり畑の力に感謝し一年を締めくくったのでした。

● 本の紹介 ●

大和田 敢太 著



『職場のいじめと法規制』

(日本評論社、2014 年 7 月)

渡辺 玖美子

＊ はじめに

著者の大和田敢太先生は、労働法の専門家です。“専門家”と聞くと、私はなんとなく“上から目線でものごとを論じる高慢な人”を思い浮かべてしまいましたが、大和田先生はそれとは正反対の方です。大和田先生は当会で世話人を引き受けて下さっていて、そのお人柄に触れる機会がありますので、ここで少しご紹介致します。

大和田先生は、頭脳明晰で博識でいらっしゃると思いますが、決して高慢ではありません。むしろ心はとても温かく篤実で、職場でモラル・ハラスメントを受ける被害者の立場や気持ち、状況を深く理解し、擁護し、力づけようとされている方です。

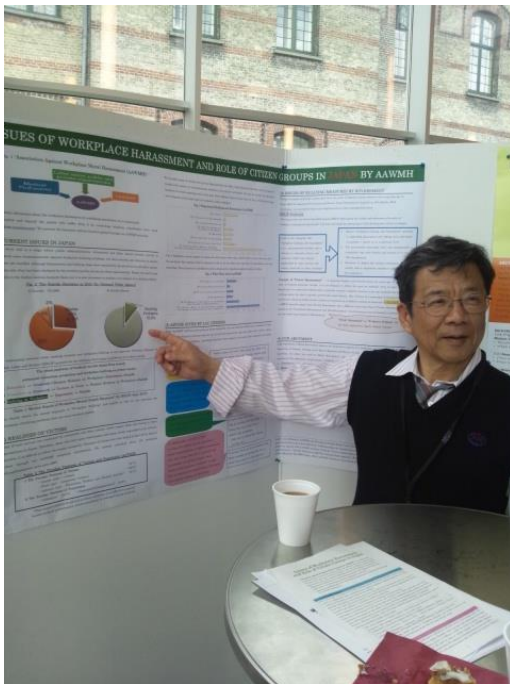
このような博識も人徳も兼ね備えた労働法の専門家が、日本における職場のいじめ（モラル・ハラスメント）問題に取り組んでおられることは、この問題への取り組みが国際的に著しく遅れている日本の、一縷の希望だと思います。大和田先生は、先進諸国での職場いじめの法規制の研究を重ね、そして、日本でどのような法規制をすればよいのかを考えてこられました。その集大成が、本書です。それでは以下に、その概要をご案内します。

＊ 第1章について

第1章のタイトルは「日本における職場のいじめ問題の現状と課題」です。ここでは、日本の職場のモラル・ハラスメント問題の動向や現状を踏まえたうえで、国際的な法規制の知識を土台として、日本でどのような法律を作るべきかについて具体的な見解が述べられています。

大和田先生が強く懸念されていることの一つに、「パワーハラスメント（パワハラ）」という用語や概念の問題性があります。

『「パワハラ」という用語は、いじめ行為の一部を表象することはありえても、一般的な定義概念とすることはできないものである。「パワハラ」概念に立脚するかぎりは、この問題の対象領域を不当に狭めてしまうだけでなく、職場でのいじめ問題の本質の理解とその解決の方向を誤らせるという点で、重大な欠陥を有するもので、学術用語あるいは法的概念としては、不適切であることを強調するものである。「パワハラ」の発想に固執すると、「指導」や「社員教育」の範囲であれば許されるとか、「いじめ」の意図がないかぎり許されるということになりかねないからである。』（p11）と述べています。そして、どういう用語が適切かという点、『法的な定義概念としては、「ワークハラスメント」あるいは「いじめ」が最適』（p31）とされています。（個人的には「モラル・ハラスメント」でなくてちょっと残念ですが）



2012 年、コペンハーゲン学会にて
ポスタープレゼンの様子

では、その用語の内容はどのように定義すればよいのかというと、『労働者に対して、精神的あるいは肉体的な影響を与える言動によって、労働条件を劣化あるいは毀損する目的あるいは効果を有する言動』（p48）とされています。

さらに、『規制内容としては、ワークハラスメントの予防（事前措置）、差止（中止措置）、被害者救済（事後措置）、解決（和解、調停）、および制裁とそれぞれの手続きの確保が対象』『当事者の権利および義務の視点からは、使用者については、予防義務・防止義務・差止（中止）義務、調査義務、報告義務、問題解決義務、二次被害防止義務（風評防止義務）、損害賠償責任、制度整備（事前的防止・事後的救済）・告発制度、罰則が具体化されるべきである』（p48～49）など、被害の予防と再発防止、被害者の救済のために、幅広くきめ細やかに論じられています。

＊ 第2章以降について

第2章は「EUにおける職場のいじめ規制の現状と課題」、第3章は「ベルギーにおけるワークハラスメントの法的規制」、第4章は「フランスにおけるワークハラスメントの法的規制」という構成です。ここでは、世界でトップレベルの職場のモラル・ハラスメント（ワークハラスメント）法規制をもつEU、ベルギー、フランスなどの立法状況の研究成果が詳細に報告されています。

巻末の資料では、Ⅰ「ワークハラスメント」関連判例一覧 において、計95の日本の判例が概要と共に掲載され、Ⅱ 外国立法の抄訳 では、ベルギーとフランスの法律が紹介されています。Ⅲは日本の関係資料で、小野市いじめ等防止条例やスポーツ界における暴力行為根絶宣言 が収載されています。

＊ 感想

本書を読んでの一番の感想は、「大和田先生に、日本における職場のいじめ（モラル・ハラスメント／ワークハラスメント）規制法を、起草して頂きたい。こんな適任者は他にいない。」というものです。

考えるベストな道は、労働法制に関わる日本の官僚、国会議員が本書を読んで勉強し、そして大和田先生に依頼して、立法準備を進めることでしょう。セカンド・ベストは、民間レベルで法律案を作っておいて、政府が法整備を進める段階に至った時に、すぐに使えるように準備しておくことではないかと思います。実際、法律案を作るのは官僚や国会議員の仕事です。しかし、かつて明治時代に自由民権運動が全国に広がった頃、民間で60を超える私擬憲法が作られたと聞きます。平成の時代に、民間で法律の草案を作ってもおかしくはないのではないのでしょうか。

大和田先生、日本で職場のいじめ（モラル・ハラスメント／ワークハラスメント）に遭い、弱りきっている多くの被害者のために、ぜひ規制法を起草して下さい。

〈お知らせ・ご案内〉

● 海遊館事件について



職場でのセクハラ行為によって処分された管理職が、処分は厳しすぎると会社を訴えた事件に対する最高裁判所の判断（平成 27 年 2 月 26 日 第一小法廷判決）が注目されています。

判決では「(被害者は)加害者に対する抗議や抵抗ないしは会社に対する被害の申告を差し控えたりちゅうちょすることが少なくない」とされています。

今後は「被害者が言わなかったから不快な思いをしていることを知りようがなかった」等の言い訳は通じないぞ！ 詳しくは下記ブログをご覧ください。

- ・ <http://atelierm.way-nifty.com/atelierm/>
（アトリエエムのブログ 2015 年 3 月 1 日掲載）
- ・ <http://aoba-osaka.jp/blog/>
（あおば法律事務所のブログ 2015 年 3 月 3 日掲載）
- ・ <http://www.osaka-futaba.com/blog.php>
（大阪ふたば法律事務所のブログ 2015 年 3 月 2 日掲載）

- 民法の大改正がいよいよ年内に実現しそうです。120年ぶりの改正ということで、メディアでも話題になっています。本紙では「民事の時効の話」の中で、改正点についても触れています。ご参考になしてください。





会員を募集しています



年会費は1口3,000円です。会員の方にはニュースレターをお送りします。
入会ご希望の方は、郵便振込用紙に連絡先をご記入の上、お振込みいただきますよう、お願い致します。

【年会費振込先】

振込先：ゆうちょ銀行

口座番号：00910-6-280449

加入者名：職場のモラル・ハラスメントをなくす会



当会では、職場でのいじめ、モラル・ハラスメント被害などに
遭われている方のための電話相談を行っています。

ご家族、ご友人の方からのご相談もうけたまわっております。

なお、個人情報が漏れることはございません。



〔電 話〕 **06-4981-3076**

〔相談日〕 毎月 第1水曜日、第3水曜日
午後6時30分～午後8時

毎月 第4日曜日 午後3時～午後5時