

ハラスメント規制 ——日仏比較——

市川直子*

[要旨] 日本のハラスメント規制は労働基準法による就労環境の悪化の予防が主軸であるのに対し、フランスは労働現場のみならず公道におけるハラスメントも含めて刑法の対象とする。セクシャル・ハラスメントとモラル・ハラスメントに対する個別の規定を置くほか、電話によるハラスメントが発展したオンライン・ハラスメント、若年者を対象とするスクール・ハラスメントも法的に網羅している。個人の権利保障と直結したハラスメント規制となっている。

はじめに

世間では相手を不快にさせるハラスメントは人権侵害だといわれるが¹⁾、人権を保障するはずの憲法学ではハラスメントについてほとんど議論をしない。

1990年に女性の憲法研究者から「セクシャル・ハラスメントは、個人の自立、人格の尊重を侵害するがゆえに、憲法13条に違反する。性的差別をもたらすがゆえに憲法14条に違反する。そして、人間の生存がかかる労働する権利（憲法27条）をも時として奪うものとなる」²⁾と断言された。1992年、「SH（セクシャル・ハラスメント）は、憲法との関係では、何よりも、適切な労働条件の下で人間の尊厳にふさわしい雇用関係を維持する権利（それは主として27条1項から導かれる）を侵害するものとして捉えられるべきである。他方、SHは憲法14条所定の性差別に当たる、と主張することもできる。しかし、それは決して自明のものではない」³⁾と指摘された。さらに1994年、セクシャル・ハラスメントは「生命・身体・自由・名誉・プライバシーなどの非財産的利益である人格権を侵害するものである。」「セクシャル・ハラスメントを受けている女性労働者に対して、それを甘受するかあるいは辞職するかの二者択一を強いることは、憲法18条の禁止している奴隷的拘束にあたるとはいえないまでも、すくなくとも意に反する苦役に該当することは間違いない。憲法27条の勤労権は勤労の自由、すなわち苦役からの自由を前提にしているので、セクシャル・ハラスメントはこの点において27条にも違反する」⁴⁾と敷衍された。そして1996年には「セクシャル・ハラスメントを完全に『性差別』として位置づけることには、最終的には、困難があるかもしれない」が、しかし「性が関係がないと考えたとすれば、合理性の基準を性によって区別する認識枠組みは登場しにくい」⁵⁾と

* 非常勤講師／法学

して、違憲審査基準に注目した研究が進められた。

しかしこれ以降、憲法学ではハラスメントに関する華々しい進展は見られなくなる。それは「たとえ憲法を持ち出さなくても、SHの加害者、使用者の責任を裁判で追及することは可能である」ことによる。「一昔前に比べると、法律も整備され訴訟件数も増え、法的議論は労働法学を中心に格段になされている」からである⁶⁾。しかも「憲法学においては、『そもそも憲法学の問題となるのか』という厳しいご批判も頂戴するように、憲法学として議論する意義、可能性自体が問題となる」からだ。すでに2006年の段階でこのように述べられている。もっとも、この研究者は「人権が問題となっている以上、憲法学上、論じる意義がある」とし、憲法「13条、14条、それに雇用の分野におけるSHについては27条、教育の分野におけるものについては26条、23条等」⁷⁾を考察する必要があると唱える。

すでに巷ではセクシャル・ハラスメント（セクハラ）のみならずパワー・ハラスメント（パワハラ）、アカデミック・ハラスメント（アカハラ）などの様々なハラスメント論が展開されている。しかし憲法論議は相変わらず不調である。この閉塞感を打破するために、本稿は人権発祥の国フランスのハラスメント理解とその対策を概観し、ハラスメントを憲法学の問題として議論するための手がかりを探す。とはいえハラスメントという言葉は意味するところが深く、社会問題としても変化を続けている。そこで本稿では混乱を招来しないように法的な規制または法的な議論のあるハラスメントに限定して検討する。

以下においては、はじめに日本のハラスメント法制を一瞥し、それからフランスのハラスメント法制に目を向ける。まずハラスメントとして一般的に禁止されたものを確認した後、より詳細に規定されているハラスメントに及び、さらに法的根拠を得ながらも明確には法定されていないハラスメントに至る。フランス法制の特徴をつかみながら日仏のハラスメント規制の違いを浮き彫りにしていく。またハラスメント問題をめぐって日本のみならずフランスの社会を裏側から垣間見ることにも試みたい。

1、日本のハラスメント規制

ハラスメントとは広く嫌がらせやいじめを意味するが、その中心に位置するのは法的な規制があるセクシャル・ハラスメントであろう。「ハラスメント」という片仮名が法文の中で使用されているわけではないので、その意味するところを確認する。

① セクシャル・ハラスメント、マタニティー・ハラスメント

男女雇用機会均等法（昭和47年法律第113号）11条1項は「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と定める。この規定の中ほどに出てくる“職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき、不

利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること”が、いわゆるセクシャル・ハラスメントである。

この一文は前後2つの内容から構成される。すなわち“職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき、不利益を受け”するという前半と、“当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害される”という後半である。前半では労働者の労働条件が不利益になること、たとえば解雇されたり、降格や減給されたりすることが示され、それは対価型のハラスメントと呼ばれる。後半では労働者の就業環境が害されることが示され、それは環境型のハラスメントと呼ばれる。

もっとも同法11条の2ではハラスメントの意味がやや異なる。これは育児・介護休業法（平成3年法律第76号）25条でも取り扱われ、俗にマタニティー・ハラスメント（マタハラ）と呼ばれるものである。同1項は「事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と定め、誰かの“言動により当該女性労働者の就業環境が害される”という環境型のハラスメントのみに言及する。これは同法9条3項が「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（略）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」と定め、改正前から禁止していた事業者による“不利益取扱い”と区別することによる。これは女性の妊娠・出産などに関連する限り、一定の言動により就業環境が害される“環境型”のハラスメントが主たるハラスメントと認識されるということであろう。

これらの条項の確認から男女雇用機会均等法のハラスメントの特徴がいくつか透けて見えよう。同法が労働者保護という目的をもつ労働法に含まれる以上、その規定は事業主に対し一定のことがらの防止を命じるところに意味があり、規定の必要性を最初に作り出した“だれか”の言動すなわち発言や行動には必ずしも注視しない。“環境”という人間がかかわりつつも人間自体ではないものに注目する。そして女性労働者が妊娠や出産などの場面で直面するかもしれない不利益取扱いは禁止するけれども、それをハラスメントとは認識せず、労働者の労働条件“以外の”不利益からは視線を逸らしていく。

② パワー・ハラスメント、その他のハラスメント

世論を賑わすハラスメントとして「パワー・ハラスメント」もある。この単語は2000年代に入ったところに民間のコンサルティング会社が使いだしたものである⁸⁾。いまだ法定されていないが、しかし厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」ワーキング・

グループはその報告書の中でつぎのような定義を示している。「職場のパワー・ハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」。その行為として「身体的攻撃」、「精神的攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」、「過少な要求」、「個の侵害」の6点があげられている。これらの行為があった場合、「優越的な関係にもとづき」、「業務の適正な範囲を超えて」、「身体的若しくは精神的な苦痛を与えるか就業環境を害する」という3要件を満たせば、それはパワー・ハラスメントと認定される。その認定基準では行政より先行する裁判例が検討され、「通常人の許容範囲」や「平均的な労働者の感じ方」などが考察されている。

厚生労働省は有識者検討会においてパワー・ハラスメントとされる行為を企業に禁止させる規定の作成を目指しているが、対策を企業に法律的に義務づけるか否かについては結論に至っていない。その検討は厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会に引き継がれ、2019年度中には方向性が固められる⁹⁾。ほかにも介護職員などが利用者やその家族から暴言や性的な嫌がらせを受けていることもある。ハラスメント事案と認識され始めた介護職員などに対する被害の予防についても、厚生労働省は2018年度中に実態調査を開始し、事業者向けに指針を策定していくとする¹⁰⁾。

パワー・ハラスメントはまだ法定されていないが、他のハラスメントもその法的議論は必ずしも熟したものとはなっていない。とはいえ、現状でもそこから若干のものを引き出すことはできよう。先のセクシャル・ハラスメント規定の“言動”とは異なる“行為”がここでは注目されている。そのため行為を行う者に光をあてて加害者と被害者の関係性の歪みに関心を集中させている。しかしまた“身体的若しくは精神的な苦痛を与える”タイプと“就業環境を害する”タイプの2つを想定し、ある者に与えられた“苦痛”だけに的を絞っているわけではない。

以上のように、日本のハラスメント規制は男女雇用機会均等法に規定を入れるかどうかという点に議論の中心があり、すでに法定されているセクシャル・ハラスメント規制をもとに民間企業¹¹⁾に対しその防止を求めている。公務員に関しては人事院規則が適用されるものの、通例、ハラスメントの議論においては蚊帳の外に置かれている。ハラスメントの被害者が利用しうる仕組みは都道府県労働局による個別労働紛争解決制度や裁判所による労働審判制度などであり、それでも解決しないとき訴訟という形をとる。被害者が加害者を相手方として起こす民事訴訟が日本のハラスメント問題を法的に解決する最終手段である。本稿ではここに深入りせず、つぎにフランスの状況に目を向けてみる。

2、フランスのハラスメント規制

フランス政府の公式サイトでいじめや嫌がらせを探すと「ハラスメント (Harcèlement)」の画面に入ることができる¹²⁾。ハラスメントと意識されるものがフランス社会にあまねく存在することが窺える。

(1) ハラスメント

① 定義

「ハラスメントとは被害者の生活環境の悪化を目的ないし結果とする反復した発言 (propos) 及び行為 (comportements) である。それはハラスメントを受けた人の身体的又は精神的な健康に影響を与える。

法律はあらゆる環境におけるハラスメントを処罰する。

考慮されるものは行為 (actes) の回数と内容である。

その行為は以下のようなものである。

- ・ 侮蔑 (insultes) 又は侮辱 (vexations)
- ・ 脅し
- ・ 猥褻な発言 (propos obscènes)
- ・ 悪意のある電話や SMS 又は電子メールの送信
- ・ 自宅への訪問又は職場への立ち寄りなど

加害者と被害者の関係は職場の同僚、隣人、学校の生徒同士、夫婦などいかなるものでもハラスメントになる。」

このように簡潔にまとめられた説明が示される。ハラスメントとはある者が行う言動である。国はその私人間を含む人間関係に介入し、その言動を刑事的に罰する。処罰する理由は他者の身体的又は精神的な健康を害するからであり、国は個人の身体的又は精神的な健康を保護する必要があるからである。このような論理を内包している。

② 刑罰

参照法規としてあげられているものは刑法である。このことはサイト訪問者に対してハラスメントは社会的に許されない犯罪であり、ハラスメントになりそうな言動を控えるように、また被害者は声をあげるようにと促していることが伝わってくる。上記のように、ハラスメントの被害者は身体のみならずメンタルな健康を害される。そうした被害を未然に防ぎ、あるいは防ぎきれなかったときには加害者を処罰するために、フランスは刑法にハラスメントの定めを置く。刑法典法律 222 - 33 - 2 - 2 条¹³⁾ は次のように定める。

「身体的又は精神的な健康が損なわれることによる生活環境の悪化という目的又は効果をもって繰り返される発言又は行為により人をハラスメントすることは、それが 8 日未満の休業か又はいかなる休業をももたらさない場合、禁錮 1 年及び罰金 15,000 ユーロに処する。

つぎの場合も同様とする。

- a) その発言又は行為が同一の被害者に対して、複数の者が謀議し又は各人が反復せずともそのうちの 1 人が唆すことにより行われる場合。
- b) その発言又は行為が同一の被害者に対して、謀議がなくとも、それが繰り返される性質をもつことを知っている複数の者により相次いで行われる場合。」

この規定によれば、加害者と認定されると、その行為者は原則として禁錮 1 年及び 15,000 ユー

口の罰金を科せられる。一定の要件に合致すると、その刑罰は加重される。ハラスメントにより相手方を8日以上休業に追い込んだ場合、被害者が15歳未満である場合、相手が高齢者や妊婦、障害者であったり治療中や身体的又は精神的に失調しているときであったりすることが明白であるか加害者がそれを知っていた場合などである。これらの要件を充足すると、刑罰は禁錮2年及び罰金30,000ユーロに倍増される。さらに複数の要件を満たすときには最長3年の禁錮刑及び最高45,000ユーロの罰金刑が科される。つまり加害者の言動が同一のもので相手方によっては甚大な被害が及ぶために、その被害の大きさを刑罰に反映させることで加害者と被害者の権利調整をはかっている。

フランス政府のサイトにはこのシンプルなハラスメントのみではなく形容詞のついたハラスメントの項目もある¹⁴⁾。セクシャル・ハラスメント、モラル・ハラスメント、スクール・ハラスメントなどであり、ハラスメントは枝分かれしている。シンプルなハラスメントは定められた経緯からするとセクシャル・ハラスメントとモラル・ハラスメントが統合されたものであるが、それはモラル・ハラスメントの節に置かれている。年代的にはセクシャル・ハラスメントが先行するが、論理的にはモラル・ハラスメントが基本に据えられていることが窺える。モラル・ハラスメントの権威である医師イルゴイエンヌも、「セクシャル・ハラスメントはモラル・ハラスメントが一步進んだものである¹⁵⁾」と指摘する。多岐にわたるハラスメントを規制する法令は刑事法のみではなく労働法や社会保障法をはじめとする広範な法分野にわたることもここで押さえておく。

続いて刑法の他の条項で定められたハラスメントに注目していこう。法律以外は大意を示すことでハラスメントの全体像を掴んでいく¹⁶⁾。

3、フランスにおけるハラスメントの個別規定

(1) 電信ハラスメント (Harcèlement téléphonique)

第1は電信ハラスメントであるが、その内容は刑法典法律222 - 16条に示されている。

「悪意をもって繰り返される電話の送信、悪意をもって電子通信の方法で繰り返し発せられるメッセージの送信、又は他者の静穏を破壊する音による侵害は、禁錮1年及び罰金15,000ユーロに処される。」

ここで電信ハラスメントの意味するところが明らかにされている。電話や無言電話のほか2014年の法律で追加されたSMSや電子メールの送信が悪意をもって繰り返されるとき、それはハラスメントとなる。この行為は「個人の統合性 (intégrité) に対する故意の侵害」の「暴力」の1つを構成する。被害者の静穏を損ない、統合性を侵害するところに禁止の理由がある。この「悪意をもって」とは被害者に損害を与えることのみを目的として行うことであり、電話による商品の販売などとは区別される。「繰り返される」も短時間に通話を2回すれば足りる。

つぎにこの電信ハラスメントを受けたときの手続きが説明されている。このハラスメントの証拠は被害者自身で収集する。加害者に知らせずに通話を録音したり留守番電話に残された

メッセージを登録したりSMSの画面を保存する。正確な日付や時刻を明らかにすることも重要である。これらはすべて証拠として提出できる。被害届の提出先は被害者の最寄りの警察署や憲兵隊であり、最後の被害を受けてから6年以内であれば大審裁判所に訴えることもできる。裁判所がハラスメントと認定すれば、加害者は禁錮刑及び罰金刑に処される。加害者がもう行わない旨を確約すると、保護観察つきの執行猶予になることもある。被害者は権利及び自由の尊重を監視する人権擁護機関（Défenseur des droits）に救済を求めることもできる。

このような電信ハラスメントという言葉は刑法典にはない。しかし他のハラスメントに付随して行政文書や裁判所の下す判決の中で使用されている。ここでは個別のハラスメントとして理解されていることに留意しておきたい。日本ではかねてより電信ハラスメントに相当しそうなものを迷惑電話と呼んでいるが、それは民法の不法行為として損害賠償が求められるものである。日本国憲法に引き寄せると13条の幸福追求権、プライバシー権の問題として考察される。フランスの個人の統合性と日本の人格権とは対応する面がある。加えて、被害者はフランス憲法71 - 1条にもとづき設置された人権擁護機関にも訴えることができるという点に注意を払いたい。これはフランスのハラスメントが平等違反を原因とすることもあるという前提に立つことを示すものであり、換言すれば、ハラスメントは必ずしも平等の問題ではないという理解が示されていることになる¹⁷⁾。

(2) 職場におけるモラル・ハラスメント（Harcèlement moral au travail）

第2はモラル・ハラスメントである。これは1996年5月3日のヨーロッパ社会憲章26条に合致するものとして、2002年1月17日の法律により定められた。モラル・ハラスメントは職場環境を悪化させる犯罪であり、刑法典法律222 - 33 - 2条がつぎのように定める。

「その権利及び尊厳を侵害し、身体的又は精神的な健康を損なわせ、あるいはその職業的展望を危うくさせる、職場条件の悪化という目的又は効果をもつ反復した発言又は行為によって他者をハラスメントすることは、禁錮2年及び罰金30,000ユーロに処する」。

ここでの参照法令は加害行為を特定し刑罰を定める刑法典のほか、民間企業の従業員を保護する社会保障法典、その裁判手続きを定める労働法典、公務員の権利及び義務に関する1983年7月13日の法律、公職における性的暴力に対する取り組みに関する2018年3月9日の通達、さらに職場におけるハラスメント及び差別に関する2012年11月12日の通達である。法律はいろいろな働き方をする者を保護するが、適用法令が異なるので公的セクターと私的セクターの2領域に分けて示される。

① 民間の職場におけるモラル・ハラスメント

上記の通り、モラル・ハラスメントは不快な発言（remarques désobligeantes）、威嚇（intimidations）、侮辱などの悪意をもって繰り返される不正行為（agissements）により行われる。不快な発言などは例としてあげられるにとどまり、他にもありうる。このハラスメントは、被害者の諸権利（droits）及び尊厳（dignité）への侵害となり、身体的又は精神的な健康（santé）を損なわせるほか、職業的展望（avenir professionnel）を危うくするという対価型にも触れるが、

結局のところ労働条件の悪化 (*dégradation des conditions de travail*) という環境型にまとめられる。被害者と加害者の間に序列関係のないときも、このような不正行為は禁止される。

モラル・ハラスメントは職場におけることであり職場を取り仕切る者がまず注意をしなければならない。使用者はモラル・ハラスメントを予防する見地から必要なあらゆる措置を講じる義務を負う。使用者はモラル・ハラスメントを処罰する刑法の規定を被用者に周知させ、従業員代表や従業員が50名以上いる企業に設けられる労働衛生安全環境委員会 (CHSCT) と協力しなければならない。産業医 (*médecine du travail*) も企業のモラル・ハラスメントの予防に関与できる。予防に携わる者は訴えが悪意による場合のほか制裁を加えられない。

つぎに被害者は以下の手段をとることができる。複数のものを同時に行うことも可能である。

第1に従業員代表に助けを求めることができる。相談を受けた労働衛生安全環境委員会は注意や警告を発することができる。労働調査官 (*inspecteur du travail*) はモラル・ハラスメントについて調査し、警告を発することができ、場合によっては裁判所に事件として送る。第2に被害者は加害者とともに仲裁 (*Médiation*) 手続きに入ることもできる。この目的は訴訟を減らし紛争的な状況を友好的なものにすることである。仲裁者は合意に向けた提案を書面で行うことができるが、合意に至らないときには両当事者に対し可能性のある制裁と被害者に対し取りうる手続きを教示する。第3に例えば肌の色、性別、性的志向のような法律により禁止された事由による差別にもとづくモラル・ハラスメントが行われている場合、被害者は権利擁護機関に訴える道もある。第4に被害者は労働裁判所に提訴することができる。この場合、モラル・ハラスメントを放置している使用者を被告とする。この裁判の特徴は挙証責任がモラル・ハラスメントの被害者側から使用者側に一部転換されることである。被害者がハラスメントの存在を窺わせる事実を提示すると、使用者側はそれがハラスメントに当たらないことを立証しなければならない。第5に被害者は加害者を刑事裁判所 (*justice pénale*) に直接に訴えることもできる。加害者を刑事裁判所に、使用者を労働裁判所に、同時に訴えることも可能である。労働組合もまた本人の同意を得て訴訟を提起することができる。ハラスメントが認定された場合、使用者は加害者を異動 (*mutation*)、停職 (*mise à pied*)、解雇 (*licenciement*) することができるほか、裁判所は加害者を最長2年の禁錮及び最高30,000ユーロの罰金に処す。加害者はさらに被害者に対し医療費などに使った費用を請求することができる。

② 公的セクターの職場におけるモラル・ハラスメント

公的セクターにおける職場のモラル・ハラスメントは不快な発言、威嚇、侮辱の悪意をもって繰り返す不正行為によって行われる。これらの不正行為は被害者の労働条件を極度に悪化させ、権利や尊厳を侵害し、身体的又は精神的健康を損なわせて職業的将来を危うくする可能性がある。被害者と加害者の間に序列関係がない場合も禁止される。公的セクターにおけるモラル・ハラスメントの被害者は正規の公務員、契約職員又は研修員のいずれであれ法律の保護を受ける。ここでは広義の公務員観が採用されている。

被害者が所属する行政組織ではモラル・ハラスメントを予防するために必要な措置をすべて

とらねばならない。モラル・ハラスメントを処罰する刑法の規定を職員に周知させ、職員代表や場合によっては労働衛生安全環境委員会と協力しなければならない。しかし民間企業における場合と異なり産業医に関する規定はない。訴えた者や対策に携わる者はそれを理由に制裁を受けることはない。

民間セクターと大きく異なるのは訴える先やその方法である。被害者はつぎの手段をとることができる。複数のものを同時に行うことも可能である。第1に職員代表に助けを求めることができる。相談を受けた労働衛生安全環境委員会は警告を発することができる。第2に被害者は加害者とともに仲裁手続きに入ることができる。そこでは複数の専門家が関与することができる。この目的は紛争的な状況を友好的なものにすることであり訴訟に踏み切ることを思いとどまらせることではない。仲裁者はハラスメントを終わらせるための提案を書面ですることができるが、協議が整わないときには被害者に対し裁判所に訴えることができる旨を教示する。第3に被害者は加害者としての行政組織を行政裁判所に提訴し、被った損害を賠償するよう求めることができる。みずからが所属する行政組織がハラスメントを放置していることについて行政裁判所に訴えることもできる。被害者が訴える先は労働裁判所ではないので、そこで採用されている証拠手続きは異なる。証明責任は被害者が負い、ハラスメントを証明するメールや証言などをみずから収集した上で提出しなければならない。出訴期間は行政組織の作為を訴える場合には作為に気づいたときから2か月間、不作為を訴える場合には被害者の訴えを所属組織が受理したときから4か月間である。ハラスメントが認められると、加害公務員が受ける行政的な制裁は異動（déplacement d'office）、昇進リストからの除名（radiation）、罷免（révocation）などの懲戒処分（sanctions disciplinaires）である。第4に被害者は最後のハラスメントから6年以内であれば加害者を刑事裁判所に直接、訴えることもできる。加害者を刑事裁判所に、所属組織を行政裁判所に同時に訴えることもできる。職員組合もまた本人の同意を得て訴訟を提起することができる。司法的な制裁として、モラル・ハラスメントは最長2年の禁錮及び最高30,000ユーロの罰金刑が科される。加害者はさらに被害者に対し医療費などの損害を賠償する責任を負う。行政による制裁と司法による制裁の2種類の処罰は併科されうる。最後に法律で禁止された差別によるモラル・ハラスメントの場合、被害者は権利擁護機関に訴えることもできる。

以上のように説明されている。そもそもフランスにおけるモラル・ハラスメントには家庭における場合と職場における場合があり、ここでは職場におけるハラスメントが説明されている。シンプルなハラスメントの量刑と比べて罰則が2倍になり、罪の重いものであることが示される。また職場が公的なものか私的なものでハラスメント被害を訴える先が異なり、裁判所ごとに訴訟手続きも異なる。医師イルゴイエヌによれば、公的組織のハラスメントの方が民間組織のハラスメントよりも被害が深刻のようである。

またフランスのモラル・ハラスメントは日本のパワー・ハラスメントと同義であるとも言われるが¹⁸⁾、その程度は異なるように見受けられる。モラル・ハラスメントという表現を使い始

めた医師イルゴイエンス¹⁹⁾の書物の訳者が「『精神的暴力』、あるいは『精神的虐待』くらいの強い意味を持っている」、「単に『嫌がらせ』というようななまやさしいものではない」と断っているように、日本のパワー・ハラスメントの中でも、とりわけ精神障害で労働基準監督署から労災認定²⁰⁾されるような強度の極めて高いものが、フランスのモラル・ハラスメントとして把握されている²¹⁾。精神科医の香山リカも、モラル・ハラスメントの中核は自己愛性人格障害だが、日本の場合は病理性の弱いコミュニケーション障害や対人関係下手も含まれるのに対し、欧米型の場合は病理性の高い反社会的な人格障害がそこに含まれると指摘している²²⁾。もともと日本のパワー・ハラスメントと同様の議論も行われている。近時の判例においても、破産院はホテル学校の職員に対する上司の言動に関する事件において、職権を超える部分についてモラル・ハラスメントがあった、と判示している²³⁾。この点は日本のパワー・ハラスメントの要件論でも「業務の適正な範囲を超えて」という類似の考察がなされている。

(3) セクシャル・ハラスメント (Harcèlement sexuel)

セクシャル・ハラスメントは犯罪であり、加害者と被害者の関係は問わない。但し、セクシャル・ハラスメントが被用者、公的職員及び研修者に対するものであるときには法律が特別の保護を定める。ここでは社会一般と職場の2領域に分けて説明されている。参照法令は刑法典、労働法典、公務員の権利及び義務に関する1983年7月13日の法律、そしてハラスメント及び職場における差別に関する2012年11月12日の通達である。ここでは刑法典法律222 - 33条の冒頭をみてみよう。

「セクシャル・ハラスメントとは、下劣 (dégradant) 又は屈辱的な性質ゆえにその尊厳を侵害し、あるいはその意に反して威嚇的、敵対的又は攻撃的な状態を作る、性的意味合いを持つか性差別的な発言又は行為を、繰り返し他者に強制することである。」

① 一般の場合

他者に性的なニュアンスや差別観をもつ発言又は行為を繰り返すセクシャル・ハラスメントには、強い側の下劣又は屈辱的な性質を与えることにより被害者の尊厳が侵害されるという対価型と、被害者の意に反して威嚇的、敵対的又は攻撃的な状況を作るという環境型がある。かつては対価型のハラスメントのみを禁止していたが、法改正により若干広げられたものである。そのほか反復性のないときでも、加害者又は第三者のために性的行為をえる現実又は明らかな意図のもとで強度の圧力を加える形態はすべてセクシャル・ハラスメントとみなされる。従ってセクシャル・ハラスメントには執拗なタイプと押しの強いタイプの2種類がある。それらは加害者と被害者の関係がどのようなものであれ、また被害者が身近な人や隣人などによる職場の外で発生しても一律に処罰の対象となる。なお、加害者が被害者と身体的な接触をするとセクシャル・ハラスメントではなく性的侵害 (agression sexuelle) となり、さらに性交渉に及ぶと強姦 (viol) となる。

つぎに被害の訴えについて、被害者は警察署又は憲兵隊に告発したり、大審裁判所に私訴したりできる。ハラスメントと認定されると、加害者は禁錮2年及び罰金30,000ユーロに処され

る。差別にもとづくときには権利擁護機関に訴えることもできる。権利擁護機関のもとで行われたIFOPの調査（2014年）では5人に1人の働く女性がセクシャル・ハラスメントを受けたことがあるにもかかわらず5%しか訴え出していないことが問題視されている。フランスではセクシャル・ハラスメントの訴訟を起こすのが非常に難しいといわれる²⁴⁾。

この点への対策として2018年8月3日の法律はストリート・ハラスメント（*harcèlement dans la rue*）に対する規制を強化した。これは日本だと痴漢対策になりそうだが、新法は女性の容姿や服装に関する不適切な発言や冷やかし、立ち入った質問、女性の後をつけまわすこと、女性のスカートの中の隠し撮りといった言動に即応をする。パリ南郊エブリー（Evry）の検察当局によると、2018年9月19日、泥酔した男がバスの中で若い女性の尻を叩き「売春婦」と呼んで警察に逮捕された。裁判所は同年9月21日、女性に対する侮辱と暴力であることを認め、その男性に新法で罰金300ユーロを科したほか、身体的虐待の罪で禁錮3か月を言い渡している²⁵⁾。

② 職場において

セクシャル・ハラスメントの定義は職場における場合も社会一般における場合も同一である。同僚であったり他の部署の人であったりして加害者と被害者との間に序列関係がないときも、職場におけるセクシャル・ハラスメントと理解される。加害者が被害者と身体的に接触したとき、それはより重罰が科される性的侵害となる可能性がある。被害者が訴える先は行為者に対するものとして警察署や憲兵隊があり、また大審裁判所がある。

使用者はハラスメントを予防するために必要なことはすべて行わなければならない。セクシャル・ハラスメントを処罰する法律の規定を被用者全員に周知させる。職場におけるセクシャル・ハラスメントに関しては、公私の区分けは重要ではないようであるが、区分け自体はなされている。ハラスメントがなされた場合、その職場が民間企業であるとき、被害者は損害の賠償を求めて労働裁判所に訴えることができる。公的組織であるとき、被害者は行政裁判所に訴えることができる。刑事裁判の手続きも同時に進めることができる。その訴えは使用者、企業又は行政組織に対するものである。使用者は訴えられたことがセクシャル・ハラスメントにならない旨を証明しなければならない。訴えたり支援をした者は制裁を受けたり解雇されたりしない。民間企業における場合、労働組合も本人の同意をえて訴訟に参加することができる。性別は法律で禁止されている差別基準の1つであり、職場はそのような差別を処罰しなければならないので、被害者は加害者に関しても使用者に関しても権利擁護機関に事件を付託できる。セクシャル・ハラスメントと認定されると、加害者は最長2年の禁錮及び最高30,000ユーロの罰金が科される。上司の権限濫用によるセクシャル・ハラスメントが認められると、最高3年の禁錮及び最高45,000ユーロの罰金刑が科される。被害者は被った損賠の賠償を求めることもできる。加害者が民間企業の従業員のとき懲戒されることもある。公的組織の職員であるときも同様である。

以上のような電信ハラスメント、モラル・ハラスメント、セクシャル・ハラスメントの3類型がフランス政府の認識ではハラスメントの代表的なものようであり、それぞれ刑法で個別

の規定が置かれている。電信ハラスメントは家庭などの私的空間におけるものだが、モラル・ハラスメントとセクシャル・ハラスメントは職場という準公共空間に注目したものである。さらに路上という明らかに公共の場で発生したハラスメントもここでは言及されている。このように場に注目すると、しかしながら職場以外の濃密な人間関係のあるところはずべて特別の配慮をしなければならない。子どもの通う学校やインターネット空間におけるハラスメントも個別の対応が求められる。

4、フランスの広がりをもつハラスメント

(1) オンライン・ハラスメント (Harcèlement en ligne)

オンライン・ハラスメントという言葉は法文にはない。これはサイバー・ハラスメント (cyber-harcèlement) とも呼ばれる。

参照される規定は前記のシンプルなハラスメントを定める刑法典法律222 - 33 - 2 - 2条である。被害者の生活環境の悪化を目的又は効果とする発言又は行為を繰り返すことは、被害者に不安、腹痛などをもたらし、その身体的又は精神的な健康を悪化させる。侮蔑的、侮辱的又は威嚇的な言葉を単独で発するだけでなく行動を伴って頻繁に行うことも、このハラスメントである。それが電子メール、SNS、フォーラム、多数の競技者が参加するビデオゲーム、ブログなどでインターネットを介して行う場合もハラスメントになる。問題の発言にはインターネット上のコメント、動画、モンタージュ写真、フォーラム上のメッセージなどが含まれ、やり取りがフォーラム上の開かれたものでもSNSのフレンド間の私的なものでもハラスメントになる。

このハラスメントの主たる責任者は問題となる発言をした者であるが、技術的な部分を担う仲介業者もそれに次いで責任を負う。SNS、フォーラム、ネットゲーム、ブログのホスティング側である。彼らはそうしたメッセージが公開されていることを知りながらメッセージを削除するために迅速な措置をとらなかったときに責任を負う。そのため被害者はハラスメントを拡散させている仲介業者に直接、その削除を求めることができる。但し、削除は企業独自の基準に基づく。SNSや動画配信企業は個人の尊重 (respect des personnes) の名で一定内容の削除を求めることができる。

法律に基づく手続きはつぎのものである。被害者は警察署や憲兵隊による捜査を待つことなく、特に画面を保存することによりハラスメントの証拠を自身で収集することができる。それを保存するために裁判所の書記官に働きかけることもできる。それらの証拠は訴訟で用いることができる。被害者はハラスメントの加害者を訴えることができる。未成年者も警察署や憲兵隊に1人で被害届を出すことはできるが、訴訟を提起して損害賠償請求をするときには保護者が本人に代わって行う。ネット空間におけるハラスメントが認定された場合、加害者が成年者のときには禁錮2年及び罰金30,000ユーロが科され、被害者が15歳未満のときには禁錮3年及び罰金45,000ユーロを上限とする刑罰が科される。加害者が13歳未満の未成年者で被害者が

15歳以上のとき禁錮1年及び罰金7,500ユーロを科され、被害者が15歳未満だと禁錮18か月及び罰金7,500ユーロが科される。加害者が13歳未満の場合は別の規定に服する。いずれにせよ加害者が未成年者の場合、保護者が民事責任を負い被害者の保護者に対し賠償金の支払い義務が生じる。

サイバー・ハラスメントについては日本でもSNSを利用したいやがらせをソーシャル・ネットワーク・ハラスメント（ソーハラ）といたり、ネット上に写真を載せたりすることをフォト・ハラスメント（フォトハラ）といて注意を呼びかけている²⁶⁾。これは先に述べた電信ハラスメントと重複する部分がありそうだが、インターネットの利用が広まった後に登場した集団によるいじめである点が注目されている。さらに加害者と被害者がともに若年層であることも多く、ヨーロッパ委員会の主導で毎年2月に安全なインターネット・デー（Safer Internet Day）が設けられ、主に若者への啓発活動が行われている²⁷⁾。さらにフランスでは2018年8月3日の法律がサイバー・ハラスメント対策を兼ねて、幼稚園児から中学生までに学校への携帯電話の持参を禁止し、高校は学校ごとに持参禁止の校則を作ることができる旨を定めた²⁸⁾。

(2) スクール・ハラスメント（Harcèlement scolaire）、校内暴力、自殺予防

スクール・ハラスメントという用語も法文にはない。上記サイバー・ハラスメントと連続していそうだが、さらに「スクール・ハラスメント、校内暴力、自殺予防」と3点を並列させて他のハラスメントと異なる記述をしている。「被害者が未成年」という項目²⁹⁾の1つでもある。参照法はシンプルなハラスメントを定める刑法典法律222 - 33 - 2 - 2条のほか、民法典、刑事訴訟法典、教育法典の諸規定である。

① スクール・ハラスメント

ある児童生徒が他の児童生徒に対して不安、うつ、成績の低下などその生活環境の悪化をもたらす反復した発言又は行為をすること、つまり嫌がらせ（brimades）、侮蔑（humiliations）、侮辱（insultes）などの行為（actes）はハラスメントである。また暴力性（violence）、反復性、被害者の孤立化（isolement）の3点がスクール・ハラスメントを他と見分けるポイントだと指摘されている³⁰⁾。児童生徒は校舎の内部であれ外部であれ、そうしたことを行った場合には処罰される。学校でのハラスメント（harcèlement à l'école）とも呼ばれるが、小学校・中学校・高校の校内で起こしたことに限らない。国民教育省は2015年から毎年11月に全国スクール・ハラスメント対策日（la Journée nationale contre le harcèlement scolaire）を設けて児童生徒への教育啓発のための活動を展開している³¹⁾。それでも発生したとき、スクール・ハラスメントの被害者は国民教育局（services de l'éducation nationale）に被害を届け出て、そこで助言を得ることができる。国民教育局は警告を発することができる。

スクール・ハラスメントの処罰は加害行為をした児童生徒の年齢を考慮して行われる。加害者が13歳未満のときは特別の規定にもとづくが、加害者が13歳以上のときは禁錮刑と罰金刑が科される。加害者が未成年者のときは禁錮6か月及び罰金7,500ユーロ、加害者が成年者のときは禁錮1年及び罰金15,000ユーロである。被害者が15歳未満であるか、弱者すなわち病

人、精神身体障害者などであることが明白であるか加害者が知っているとき、被害が8日以上
の欠席に及んだとき、又はインターネットを介してハラスメントがなされたときには重罰に付
される。上記事由が2点（それ以上）あるとき、加害者が未成年者であれば禁錮1年（1年半）
及び罰金75,000ユーロ（75,000ユーロ）、加害者が成年者であれば禁錮2年（3年）及び罰金
30,000ユーロ（45,000ユーロ）が科せられる。損害賠償金は、未成年の加害者の保護者が被害
者の保護者に対して支払うよう求められる。国もまた教育従事者の過失の責任を負う。

② スクール・ハラスメント以外

殺害の脅迫（menaces de mort）及び自殺の教唆についても法律で処罰する。ここでは校内暴
力や自殺予防についての記載もある。故意の暴力（violences volontaires）は加害者が未成年者
の場合、被害者が15歳未満なら最長3年半の禁錮及び75,000ユーロの罰金、被害者が15歳以
上なら最長2年半の禁錮及び75,000ユーロの罰金刑が科される。加害者が成年者の場合、被害
者が15歳未満なら最長7年の禁錮及び罰金100,000ユーロであり、被害者が15歳以上なら最長
5年の禁錮及び罰金75,000ユーロが科される。自殺の教唆については、被害者が実際に自殺し
たか、又は自殺を試みた場合、教唆者は禁錮刑及び罰金刑を科される。加害者が未成年者で
被害者が15歳未満の場合、最長2年半の禁錮及び最高75,000ユーロの罰金、加害者が15歳以
上の場合には最長1年半の禁錮及び最高75,000ユーロの罰金である。加害者が成年者で被害者が15
歳未満の場合、最長5年の禁錮及び最高75,000ユーロの罰金、被害者が15歳以上の場合には最
長3年及び最高45,000ユーロの罰金が科される。

スクール・ハラスメントは初等・中等の教育機関を舞台とするため、先のサイバー・ハラス
メントの場合と同様に、加害者と被害者の年齢が考慮される。しかも多様な行為がハラスメン
トに含まれ、そこから外れた暴力や自殺の教唆までが連続して説明される。若者に限定すると
未分化のトラブルが一体となって存在するということであろう。その中でも、児童生徒の「不
安、うつ、成績低下」を引き起こすスクール・ハラスメントは大人のモラル・ハラスメントに
匹敵しそうである。

これは日本では「いじめ」や「校内暴力」という言葉で防止がはかられているもので、教
員のほか臨床心理士などを交えた取り組みがある。厚生労働省による自殺対策強化月間の設
定、各自治体による子どもの悩みSNS相談、文部科学省によるその自治体への補助などである。
被害者が子どもであることに注目すれば、児童相談所が対応している「虐待」とも関係してい
よう。そこには「身体的虐待」、「ネグレクト（育児放棄）」、「性的虐待」のほか、子どもの心を
言葉や行動で傷つける「心理的虐待」も含まれている。近年、その心理的虐待件数の増加が問
題視されている³²⁾。もっとも日本の立法・行政サイドはそれらをハラスメント被害としては認
識していない。

おわりに

日本では、1972年の勤労婦人福祉法を改正するかたちで1985年に雇用の分野における男女

の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律が誕生した。この男女雇用機会均等法がハラスメント規制法として重要性を帯びてくるのは1990年代後半である。1997年、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための労働省関係法律の整備に関する法律」（平成9年法律92号）により、事業主のセクシャル・ハラスメント防止義務が追加されて以降である。かつては海外に進出した日本企業が米国人などの現地社員らから訴えられ、セクシャル・ハラスメントの防止が経営課題として浮上したが、その後、国内においても女性の社会進出が進んだことでセクシャル・ハラスメントが徐々に追放されていった。近年では政府の進める働き方改革の一環でパワー・ハラスメントなどの対策の整備が急がれている。

すでに大手企業の多くはCSR（企業の社会貢献）や法務部、企業倫理室などのコンプライアンス（法令遵守）を取り扱う部署がリスク管理の問題としてハラスメント対策をとっている。そのため2018年にマスコミで大々的に叩かれたハラスメント事案は官僚、地方自治体の首長によるセクシャル・ハラスメントのほか、女子体操、アマチュア・スポーツ、大学のクラブ活動などにおけるパワー・ハラスメントであり、経済界以外の領域におけるハラスメントが目立つ。マスコミを賑わすハラスメントは政界とスポーツ界のものが圧倒的である。政治家に関連するものはセクシャル・ハラスメントであり、男女差別の意識が改まらない性別・世代間の格差があらわれたものであろう。スポーツ界に横行するパワー・ハラスメントでは権力が集中した監督・コーチによる若手選手への暴力を含めた対応のあり方が問われている。これらが裁判になれば人格権侵害に言及されようが、一般には被害者の権利侵害について語られることは少ない。日本のハラスメントは加害者と被害者の対立構造を示しはするが、ハラスメントの認定基準では職務上の地位や関係性のみならず被害者の不快感が重視されている。

翻ってフランスの場合、1970年代に起きた性犯罪事件を契機にセクシャル・ハラスメントの規定が刑法に挿入された。2000年前後には一定の言動によるアイデンティティの破壊が報告され、モラル・ハラスメントの禁止規定が追加された。2017年秋には #MeToo運動が米国からフランスに伝わり、女性が男性のセクシャル・ハラスメントを告発することが増えた³³⁾。そのとき明らかにされたのが、今もって華やかな面が強調される芸能界と若者の多い大学でセクシャル・ハラスメントが蔓延していることであった。抑止力の強い法的規制がとられているフランスでもハラスメントはなくなっていない。そのためハラスメント規制は職場にかかわるものに限定されず、場所については公道から公立学校、ネット上にまで及ぶものとなっている。その反面、法的関心の中心は被害者の権利保障であることも明確にされている。ハラスメントの認定においては経済的損失も前面に押し出されて行為の継続性や加害の意図なども注目されたが³⁴⁾、被害者側の個人の統合性、権利、尊厳、健康、職業的展望などの損失が重視されている。そしてフランスのハラスメント規制の焦点は身体的又は精神的な健康に絞られていく。

このようなフランス法のあり方と比べると、日本の議論は被害者の感覚に頼る面がすこぶる強く、しかも就労現場に限定して人一般の日常生活にまでは及んでいない。これが日本でハラスメント議論が人権論として展開できていない重い帰結の1つであろう。医師イルゴイエンス

は「個人的なモラル・ハラスメントの背景にはより一般的な問題がある。私たちはその問題について考えてみなければならない。すなわち、どうやったら個人が互いに尊重できる社会をつくることができるのか？ 社会はどこまでモラル・ハラスメントを許してよいのか」³⁵⁾。「ハラスメントというものが本質的に民主主義のあり方と結びつき、その民主主義こそが我々が身につけなければいけない」³⁶⁾ものだとまとめている。この視点も不足していよう。

注

- 1) たとえば法務省はハラスメント問題を人権課題と捉えて啓発活動を行っている。<http://www.moj.go.jp/JINKEN/kadai.html>
- 2) 植野妙実子「セクシャル・ハラスメントから個人の自立を考える」法学セミナー 425号(1990年)58頁。
- 3) 内野正幸「セクシャル・ハラスメントと憲法」法律時報 64巻9号(1992年)14頁。
- 4) 上村貞美「環境型セクシャル・ハラスメント」ジュリスト 1037号(1994年)175頁、同「フランス法におけるセクシャル・ハラスメント」香川法学 14巻1号(1994年)参照。
- 5) 中山道子「大学におけるセクシャル・ハラスメント問題への取り組みに向けて(上)」立教法学 45号(1996年)213頁、215頁。
- 6) ハラスメントを扱った文献は多数に及ぶが、本稿との関係では労働法学者山崎文夫氏のフランスのハラスメント研究が特に参考になる。同『改訂版 セクシャル・ハラスメントの法理』労働法令(2004年)ほか参照。
- 7) 福岡久美子「セクシャル・ハラスメントに関する憲法学的試論」手塚山法学 11号(2006年)164頁、170頁。
- 8) 岡田康子・稲尾和泉『パワーハラスメント』日本経済新聞出版社(2011年)25頁。
- 9) 日本経済新聞 2018年9月19日。
- 10) 日本経済新聞 2018年8月14日。
- 11) 現実には、民間企業の場合には男女雇用機会均等法にもとづく「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」(平成10年労働省告示20号)が、国家公務員の場合には国家公務員法にもとづく人事院規則10-10(セクシャル・ハラスメントの防止等)が、それぞれ詳細を定めている。
- 12) <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32247>
- 13) 刑法典法律 222-33-2-2条は2018年8月3日の法律で改正され、つぎのように続く。
「第1項ないし第5項で言及したことは、禁錮2年及び罰金30,000ユーロに処する。1° 8日を超えて完全に休業させた場合。2° 15歳未満の者に対し行った場合。3° 年齢、疾病、障害、身体的若しくは精神的失調若しくは妊娠中という特別の弱さ(particulière vulnérabilité)を抱えることが明白である場合、又は加害者がそれを知った上で行われる場合。4° ネット上で公開された通信サービスを利用し、又は、デジタル通信若しくは電子通信のサポートを受けて行われた場合。5° 未成年者がいあわせたか目撃した場合。第1項ないし第5項で言及したことは、1° ないし5°の言及する状況を2つ備えて行われたとき、3年の禁錮及び45,000ユーロの罰金に処する。」
- 14) ここで示されているのは、職場におけるセクシャル・ハラスメント、職場におけるモラル・ハラス

- メント、カップル内でのハラスメント、スクール・ハラスメント、インターネット上でのハラスメント、通信ハラスメントの6点である。
- 15) 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』紀伊國屋書店（1999）123頁。
 - 16) この分け方は固定的なものではなく、「職場におけるセクシャル・ハラスメント」、「職場におけるモラル・ハラスメント」、「カップル内でのハラスメント」、「スクール・ハラスメント」、「インターネット上のハラスメント」、「電信ハラスメント」が挙げられることもある。<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32247>
 - 17) EU 指令はハラスメントを差別であると考えているが、フランスは差別的事由と関連のないハラスメントが存在するという立場をとっている。山崎文夫「セクシャル・ハラスメントに関する人格権アプローチと性差別アプローチの併存」平成法政研究 14 卷 2 号（2010 年）95 頁、奥田香子「EC 指令の国内法化によるフランス労働法制への影響」日本労働研究雑誌 590 号（2009 年）参照。
 - 18) 岡田康子・稲尾和泉『同上』82 頁。
 - 19) マリー＝フランス・イルゴイエヌの作品の訳書として、同（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 年）、同（小沢君江訳）『フランス人の新しい孤独』緑風出版（2015 年）、同（大和田敢太訳）『モラル・ハラスメント－職場におけるみえない暴力』白水社（2017 年）参照。
 - 20) 2009 年、精神障害などの労災請求事案の業務上・外を判断するための「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」が一部改正された。それによれば、①判断指針対象とされる精神障害（うつ病など）を発病していること。②判断指針の対象とされる精神障害の発病前おおむね6ヶ月の間に、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷が認められること。③業務以外の心理的負荷および固体側要因により、当該精神障害を発病したとは認められないこと。精神障害の労災認定はこの基準をもとに総合的に判断される。
 - 21) 日本のパワー・ハラスメントの理解の仕方からも同様のことを引き出しえよう。「相手の身になって考えることができないほどの立場の違いと、相手の気持ちが理解できないほどのコミュニケーションギャップがある」。金子雅臣『パワーハラスメント なぜ起こる？ どう防ぐ？』岩波書店（2009 年）39 頁。
 - 22) 香山リカ『知らずに他人を傷つける人たち モラル・ハラスメントという「大人のいじめ』』KK ベストセラーズ（2007 年）115 頁。
 - 23) Cour de cassation, Chambre criminelle, 19 juin 2018, 17-82.649.
 - 24) マリー＝フランス・イルゴイエヌ（高野優訳）『前掲書』292 頁。政治家ドミニク・ストロス＝カーン氏のセクシャル・ハラスメント事件やその直後に訴えられた政治家ジョルジュ・トロン氏のセクシャル・ハラスメント事件の訴訟風景をみると、裁判に持ち込みたくない女性側の心理は想像に難くない。被害を訴える側は実名を明らかにし、公開の大審裁判所に出廷し陪審員を前にして口頭で弁論を迫られる。その内容はすぐに新聞や雑誌の記事となり公表され批判にさらされる。
 - 25) AFP 2018 年 9 月 26 日。
 - 26) 日本経済新聞 2018 年 10 月 10 日。
 - 27) <https://www.saferinternetday.org/web/sid/supporters>
 - 28) <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A12828>

- 29) この項目の中には「スクール・ハラスメント」のほか、「窃盗又はゆすり (racket)」「ひどい仕打ち (mauvais traitement)」、「性犯罪」、「児童買春」がある。
- 30) <https://www.nonauharcelement.education.gouv.fr/que-faire/le-harcelement-cest-quoi/>
- 31) <https://www.nonauharcelement.education.gouv.fr/>
- 32) 朝日新聞 2018 年 10 月 4 日。
- 33) プラド夏樹『フランス人の性 なぜ「#MeToo」への反対が起きたのか』光文社新書 (2018 年) 参照。
- 34) Loïc Lerouge 「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) 参照。2009 年以降、加害の意図 (intention de nuire) という基準は放棄され、管理ハラスメント (harcèlement managérial) という概念に道をひらいたと整理されている。<https://www.village-justice.com/articles/jurisprudence-concernant-harcelement-moral-travail-jurisprudence-vivante,25979.html>
- 35) マリー＝フランス・イルゴイエンヌ (高野優訳)『前掲書』316 - 317 頁。
- 36) 同 326 頁。

(2018.10.12 受稿, 2018.11.12 受理)