

# 労働におけるハラスメント・差別の法的規律

キーワード[労働法, ハラスメント, 差別, カナダ法, フランス法]

講師 日原 雪恵

## 内容:

ハラスメントの問題が労働法の課題として認識され始めたのは比較的最近ですが、関係する労働紛争が多く発生し、被害者の自殺等の深刻な結果をもたらす中で、その**実効的な予防及び救済**は重要な課題となっています。

従来、**セクシュアル・ハラスメント**と「パワー・ハラスメント」(諸外国の対応概念 (bullying, mobbing, harcèlement moral, harcèlement psychologique等)を含めた総称として「**いじめ・精神的ハラスメント**」を用います)は別に研究されることが多く、両者の横断的な検討は多くありませんでした。そこで、両者(及びその他のハラスメント)の共通点と相違点を踏まえ、**何を守るためにどのようにハラスメントの問題を法的に規律するのか**という議論の(再)整理を行うべく、フランスやカナダを中心とする比較法研究を行っています。比較法研究を踏まえて、日本法の解釈論や立法論の検討も進めていく予定です。

また、ハラスメントと密接に関係する**差別**や**ジェンダー**、**労働者の心身の健康**(労働安全衛生・労災補償)の問題についても広く検討を行っています。

## アピールポイント:

比較法研究や判例研究等を丁寧に行い、ともすれば感情的な議論に陥りがちな労働におけるハラスメントや差別の問題を法的に論じる理論的基礎を構築することを目指しています。

## 【講義における議論の例 (「労働立法過程の具体例」)】

「パワーハラスメントの防止対策を強化する」ためのありうる手段

①「パワハラ罪」という犯罪を作る

・暴行罪や傷害罪、脅迫罪等と何が違うか?  
・「パワハラ罪」を明確に定義できるか?  
(罪刑法定主義との関係)

②「労働者はパワハラをしてはならない」という禁止規定を作る

・「パワハラ」をどう定義するのか?  
・禁止や防止義務に違反したらどうなるのか?  
(対象の定義/法違反の効果/実効性)

③「使用者はパワハラを防止しなければならない」という義務を定める

④厚労省がガイドラインで「パワハラは許されない」と広める  
etc.

・法律で定めなくて十分か?  
(実効性確保)

講義で自身の研究に触れることは多くありませんが、学生には、社会的背景や立法過程の議論を正確に捉えたうえで、変化する社会の中での労働法のあり方を考えてもらうことを心がけています。

所 属: 山形大学人文社会科学部

分 野: 人文・社会／社会法学

専 門: 労働法

E-mail :

Tel :

Fax :

HP : [https://yudb.kj.yamagata-u.ac.jp/html/200001031\\_ja.html](https://yudb.kj.yamagata-u.ac.jp/html/200001031_ja.html)