

韓国 実態は「職場内いじめ放置法」？

日本と似ている3つの要件

韓国は、19年1月15日に「勤労労働法」を改正した「職場のいじめ禁止法」を制定し、19年7月16日に施行しました。

施行前は、国家人権委員会によると、労働者の約7割が上司や同僚からのいじめを受けた経験があり、その1割以上が日常的に被害を受けていると報告しています。一方で、被害者の約6割は被害を訴えるなどの行動を起こせずにいるという状況でした。

日本は、いわゆる「パワーハラスメント防止法」は19年5月29日に制定しましたが、その結論を見越してかかなり似ています。19年6月にILO総会で「仕事の世界における暴力とハラスメント」条約が採択される前に成立させました。双方、企業に職場のパワハラ防止策に取り組むことを義務付けることがメインです。しかし、すでに法の実効性が指摘されています

いじめ禁止法の動きを「ハンギョレ新聞」から探ってみます。

日本のパワハラ防止法のパワハラ定義は「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境を害するもの」で3つの要件を満たすものだけをいいます。

韓国での禁止内容は「使用者又は勤労者は、職場での地位又は関係等の優位を利用して、業務上の適正な範囲を越えて、他の勤労者に身体的・精神的苦痛を与え、又は勤務環境を悪化させる行為」で同じく3つの要件を満たさなければなりません。

ただし日本の防止法には「身体的・精神的苦痛を与え」はありません。

職場のいじめ禁止法施行にあわせて雇用労働部は16のいじめ類型を発表しました。正当な理由なしにトレーニング、昇進、補償、日常的な待遇などを差別 ▽労働契約書に明示されていない雑用だけをさせたり仕事をほとんど与えない ▽インターネットの社内ネットワークへのアクセス遮断 などです。

また勤労労働法と合わせて労働災害補償保険法も改正されました。これまでは職場内のいじめ被害者が精神的なストレスによる疾病に罹患しても法的根拠がなく業務上の疾病として認められませんでした。被害者は、精神疾患の治療費まで負担しなければならず、二重三重の被害が生じていました。

加害者への罰則規定がないのも共通

韓国の禁止法は（職場内いじめ発生時の措置）として「誰でも職場内いじめ発生事実を知ることになった場合、その事実を使用者に申告することができる」としたうえで使用者

に対して4項目の措置義務等があげています。

その中に「(5) 職場内いじめの発生事実が確認されたときは、直ちに行為者に対して懲戒、勤務場所の変更等必要な措置をしなければならない」とあります。措置義務は使用者に対してで、違反した場合は罰則として3年以下の懲役または3千万ウォン以下の罰金に処せられます。

いじめの行為者はどうなるのでしょうか。直接的罰則規定はありません。その対処は企業の就業規則によります。

禁止法制定にあわせて就業規則の作成についても改正され、「職場内いじめの予防および発生時措置などに関する事項」の作成・申告が新設され義務付けられました。▽禁止対象となるパワハラ行為 ▽予防教育 ▽事件の処理手順▽被害者の保護措置 ▽加害者への制裁 ▽再発防止措置——などを記載しなければなりません。

日本の防止法における罰則規定は、事業主は職場内で解決しなかった場合、都道府県労働局に相談することができ、さらに「厚生労働大臣は違反している事業主が勧告に従わなかったときは、その旨を公表できる」となっているだけです。

機能しない労働監督官への陳情

法律が制定されたことにより職場の認識が変化し処遇の改善も行われています。その一方、事業主、加害者に有利な、被害者にとっては実効性が伴わないといわれ限界点が指摘されています。たとえば「労働基準法で職場内いじめを規定しているため、労働基準法の適用を受けられない4人未満の事業所の労働者や特殊雇用労働者は排除されている。また、使用者が被害労働者に不利益な対処をした場合を除いては、法に違反しても処罰できないという点も限界だ」などがあります。

20年7月16日でいじめ防止法が施行から1年になります。6月29日のハンギョレ新聞は「パワハラ防止法 実態は『職場内いじめ放置法』?」の見出し記事を載せました。

労働部の内部指針では、使用者側が被害者をきちんと保護しなかったり、被害者が退社するなど「使用者の適切な調査・措置を期待できない場合」には、労働監督官が直接調査し、事業所に改善を勧告することになっています。

しかし労働市民団体「パワハラ119」によると、被害を受けた労働者が労働監督官に届け出ても、直接調査できる職場内いじめの範囲が法に明示されていないため調査さえまともに行われていないケースが多いといいます。そのため「一部の労働監督官の、露骨に会社の肩を持って誠意のない調査を行うという2次被害に、被害者たちは苦しんでいる」。

20年3月現在の労働部の職場内いじめ陳情事件の処理の現状を見ると、最終した2,739件の事件のうち、陳情を取り下げたケースが1,312件(47.9%)に上ります。この1年間で現行法の死角地帯が明らかになったことから、政府は労働監督官の直接調査の範囲などを含め、具体的な改善策をまとめるべきだという指摘が出ています。

「パワハラ119」は「労働部の労働監督官が職場内いじめ『防止法』を職場内いじめ

『放置法』にしている。労働監督官が直接調査する範囲として、被害者が退職してから届け出たケース、使用者と加害者が特殊関係人（親戚、元請など）であるケースなどを明示すべき」と語っています。

法施行1年間で71.8%が「変化なし」

20年7月16日のハンギョレ新聞は「改善されない『職場内いじめ』… 勤め人の72%『何も変わっていない』」の見出し記事を載せました。

7月15日、雇用労働部と韓国労働法学会の主催で「職場内いじめ禁止制度1周年討論会」が開かれました。そのなかで韓国産業技術大学のイ・サンヒ教授（知識融合学部）は労働者1,000人を対象に7月2日～8日にオンラインで行った実態調査の結果を発表しました。

法施行から1年間で、所属する会社内で職場内いじめがどれだけ変化したかを問う質問に対し、**回答者の71.8%は「変化なし」と答えました。**「減少した」という答えは19.8%にとどまり、「増えた」も8.4%にのびりました。

職場内でいじめを受けた場合、「雇用労働部などの外部機関への通報」21%、「**社内での苦情の申し立てまたは通報**」20.7%などの公式の手続きで解決するという回答と、「加害者以外の同僚への相談」23.5%、「退職」13%、「無対応」8.4%、「移動の要請」1.8%など、個人で対応するとの回答が拮抗しました。法施行から1年を経ても、多くの労働者は、依然として職場で直面するいじめに積極的に対処することをためらっているというのが実態です。

職場内のいじめ行為の類型は、「暴言」55.5%、「仲間はずれ・中傷」45%、「強要」28.5%、「不当人事」27.7%、「差別」27.7%などです（複数回答）。

5人未満の事業所の労働者からは、場内いじめは雇用労働部は支援できないといわれた例が寄せられました。また、会社に正式に届け出たが、たいした問題ではないとして加害者に対し何の措置も取りませんでした。調査過程では逆に被害者ばかりが追及され、追い詰められているという例が寄せられました。

イ・サンヒ教授は実態調査の結果について「被害を訴えた者に対する不利益を禁止しているにもかかわらず、いじめ被害の届け出による不利益を懸念する回答者が多かった」と評価しました。

このような認識の背景には、現実を十分に包括できていない現行法の限界があります。まず職場内でいじめ事件が発生した際に、調査・措置義務のある事業主が問題を傍観しても、処罰する条項がありません。人事・教育制度が事実上皆無で、ただでさえ職場内のいじめ被害に脆弱な5人未満の事業所はもちろん、**派遣・下請労働者が元請所属の加害者にいじめられた時も、この法律の該当事項とはなりません。**

処罰規定の不在や広範な死角地帯などにより、法が職場内いじめの実質的な対策にはなっていないと解釈されます。

「国会で法改正を急ぐべき」

パワハラ119が今月初めに 勤め人1000人を対象としてアンケート調査を行ったところ、同法の適用を受ける公共機関（75.2%）と300人以上の企業（75.7%）の労働者の約75%は「職場内いじめ禁止法を知っている」と答えました。一方5人未満の事業所では、同法を知っていると答えたのは従事者の40%だけでした。

パワハラ119のオ・ジンホ執行委員長は「加害者処罰条項を作ると刑事処罰の対象になることから、いじめの認定基準を現在より厳格に適用せざるを得ないという懸念はあるが、それさえないと、零細事業所になるほど常習的ないじめ加害を制裁する方法がなくなる。最近、故チェ・スクヒョン選手暴行事件などで、職場内のいじめ問題に対する関心が高まっており、第21代国会の初の通常国会で法改正を急ぐべき」と語ります。

韓国の禁止法は「勤労労働法」（日本の「労働基準法」）を改正しました。日本の防止法は「労働施策総合推進法」を改正しました。労働基準法は「労働条件の原則」をさだめますが、労働施策総合推進法の目的は「国が・・・労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され（る）」で国（政府）の政策に沿うものです。今回の改正は安倍政権での「働き方改革」（働かせ改革）のなかで提案されたもので労基法とは主体が異なります。

たとえば日本の防止法にはありませんが、韓国の禁止法の（職場内いじめ発生時の措置）には

「(3) 使用者は、前項による調査期間の間、職場内いじめと関連して被害を受けた勤労者又は被害を受けたと主張する勤労者を保護するために必要な場合、当該被害勤労者等について勤務場所の変更、有給休暇命令等適切な措置をしなければならない。

この場合において、使用者は、被害勤労者等の意思に反する措置をしてはならない。

(4) 使用者は、・・・調査の結果、職場内いじめの発生事実が確認されたときは、被害勤労者の要請があれば、勤務場所の変更、配置転換、有給休暇命令等適切な措置をしなければならない。」

とあります。これらの条文は、これまでの「ソウル市感情労働従事者の権利保護条例」や「感情労働者保護法」を制定させた労働者や市民団体の活動や、「Me Too運動」の盛り上がり背景にあったと思われます。

セクハラ事件に対して人権委は、**被害者に日常を回復させる核心となる労働権を保障するために2次被害を防ぐための措置まで勧告するに至っています。**

双方、経営者の顔色をうかがいながら真似をするのではなく、労働者の保護の実効性を確保させることが必要です。そしてILOの「仕事の世界における暴力とハラスメント」条約が批准できるものに改正していかなければなりません。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター