

職場におけるいじめ防止に関する職業安全衛生法改正草案

職場におけるいじめの防止措置は、安全衛生措置の一環として位置づけられる。労働部は台湾の関連法制度が依然として不十分である現況に対処するため、2024 年から関連法の改正作業の推進に取り組んでいる。専門家、学者、地方政府及び労使団体など多方面との協議を経て、この問題の重要性を明確に示すため、最終的に「職業安全衛生法（以下「法」という）」の中に職場いじめ防止に関する専門の章を新設することが決定された。この改正草案は、労働部から提出され、行政院を通過し、現在立法院で審議されている¹。

今回の改正の趣旨は、使用者の防止責任の強化を含み、職場でいじめを受けた労働者の内外部からの苦情の申立て体制及び調査処理手続きなどの事項の明確化であり、第 22-1 条から第 22-3 条までの規定が新たに追加された。以下にその要点を概説する。

1. 職場いじめの定義と使用者の事前の予防責任

職場いじめの定義については、法第 22-1 条第 1 項において「労働者が労働場所において職務を行うとき、その職場の人員が職務又は権威などの関係を利用し、業務上必要、かつ、合理的な範囲を超えて、継続的に行う攻撃的、脅迫的、冷遇、孤立的又は侮辱的言葉又は行為により、その労働者の心身の健康が損なわれること。ただし、情状が重大である場合、継続的である必要はない。」と規定されている。この定義から分かるように、職場いじめと認定されるには原則として、継続的な悪意のある言動が要件とされるが、たとえ一度きりの行為であっても労働者に深刻な心身のダメージを与えるような場合も規定の範囲に含めるべきであるため、当該項にただし書が追加された。「業務上必要かつ合理的な範囲」を逸脱しているかどうかは、行為と業務との関連性、労働契約、就業規則などの要素に基づき総合的に判断する必要がある。

¹ この改正草案は、職場いじめに関する特別章のほか、防災意識の強化、請負業務の管理強化などについても改正が提出されている。詳細については労働部サイトを参照。

(リンク：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/82452/post>)

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

同条第 2 項では、使用者は職場いじめの発生を予防するための必要な措置を講じなければならないと規定するほか、その責任範囲は事業単位の規模に応じて分けられている。例えば、労働者数 10 名以上の場合は申立て窓口を設置しなければならない、30 名以上の場合は防止措置、申立て・懲戒に関する規定を策定する必要がある。また、規定を策定した後、労働者に自身の権益を周知させるために職場に掲示し公開するものとしている。

2. 内部での苦情の申立て、調査及び保護措置の確立

第 22-2 条では使用者が職場いじめを覚知した後、採るべき適切な対応措置が規定されている。使用者が事案を覚知する経路が異なる場合を考慮し、「苦情の申立てを受けて覚知した場合」と「苦情の申立てを受けずに覚知した場合」の態様を区別し、それぞれの状況において果たすべき義務を分けて規定している。

前者の「苦情の申立てを受けて覚知した場合」において、使用者は、まず、いじめの再発を防止する措置を講じる必要があるほか、申立人の要望や状況に応じて、必要なカウンセリング、保護措置、及び調査手続きを提供しなければならない。調査後は、その状況に基づき、行為者に対し適当な懲戒又は処分を行う。また、後者の「苦情の申立てを受けずに覚知した場合」において、使用者は、まず事実関係を明らかにしなければならない、いじめを受けた労働者の要望に基づき、調査及び苦情申立て手続き開始の支援、カウンセリング及び保護措置の提供、又は仕事の内容若しくは場所の調整を適切に行うものとする。

このほか、主務機関が職場いじめに関する苦情申立てデータと使用者の処理状況を把握できるよう、使用者は申立てを受けたとき、案件及び対応結果を中央主務機関が指定するウェブサイトに登録しなければならない。

3. 外部への苦情申立て、調査及び対応体制の構築

仮に行為者が事業単位の最高責任者であった場合、社内の苦情申立て制度が効果的に機能するとは考えにくい。この場合、申立て手続きを簡略化し、労働者の権利利益を保護するために、第 22-3 条において、労働者は地方主務機関に直接申立てを行うことができ、当該機関が調査手続きを開始することが明確に規定された。地方主務機関は本法規定に基づき調査を行うとき、申立人、被申立人及び協力を求められた個人又は団体は調査に協力し、関連資料を提供しなければならない。また、職場いじめの行為者が最高責任者ではない場合、この規定は適用され

本 Newsletter は、法律の原則に基づいて説明するものであり、具体的な案件に対する法律意見を提供するものではありません。また、各案件により、その内容及び事実関連が異なり、考慮される面も異なるため、具体案件に対する法律意見のご相談は、弊所へお問合せ下さい。

本文の著作権は、台湾通商法律事務所により所有され、当所の書面許可なく、任意に使用してはならない。

ない点に注意が必要である。草案の説明によると、今後第 22-2 条第 4 項に基づき別途定める準則において、外部専門家の調査への加入や異議申立ての仕組みを明確に定める予定であり、例えば、労働者数が一定規模に達する事業所については、外部の人員を招聘して調査に協力を求めるよう規定することが挙げられる。

4. 結論

今回、職業安全衛生法に職場におけるいじめ防止に関する専門の章が追加されたことは、人々の要望に応え、労働者の権利利益を重視するという強い意志の表れといえる。使用者が労働者の申立てを規定通りに処理しない、苦情申立ての仕組みを設置しない、又は直ちに有効な対応措置を講じない場合、労働者は第 39 条の規定に基づき主務機関又は労働検査機構に申立てを提起し、主務機関又は労働検査機構による検査を求めることができる。使用者が、調査を忌避、妨害若しくは拒絶した場合、又はその防止責任を果たしていないことが明らかになった場合、第 44 条の規定に基づき、NT\$ 3 万以上 NT\$ 150 万以下の過料を科すことができる。

労働者の保護を具体的に実現するため、関連する詳細な規定は、尚も主務機関による下位法令の制定に委ねられている。特に、セクシュアルハラスメント、差別、職場いじめなどが同時に発生するような複合的な行為については、同時に複数の法律に抵触する可能性があるため、主務機関は、優先的に適用する法律及び対応する規則を確定する下位法令を定める必要がある。

このほか、ある特定の言動（例えば、顧客による労働者へのハラスメントや罵倒など）が今回の「職場いじめ」の定義を構成しない場合であっても、使用者は、職業安全衛生法第 6 条第 2 項、性別就労平等法又は就労服務法などの規定に基づき、関連する防止責任を負う可能性がある。したがって、現在、職場いじめ防止規定は草案段階であるとはいえ、使用者は労働者の権利利益を確実に保護するために、現行の防止措置と結びつけながら準備を進めておくべきであろう。