

## 議題研析

### 一、題目：日本職場霸凌法規簡介

### 二、議題所涉法規

無

### 三、背景說明（緣起）

據報導<sup>1</sup>，日本兵庫縣寶塚署警察於2024年10月25日宣布逮捕一名44歲女性卡車司機及其同夥共3人，指控他們涉嫌暴力行為。這3人於今年在辦公室對2名男性員工進行多次暴力行為，包括將爆竹放入受害者鼻中引爆、用空氣槍射擊BB彈，以及在受害者臀部澆灑易燃液體並點火。據日本該署警方透露，自今年2月以來，加害者於辦公室等場所中以“訓練”為名所為暴力行為已達常態。

職場霸凌在日本社會向來為社會問題，涉及員工權益並常使員工身心承受極大壓力。日本前於2019年5月修正《勞動施策綜合推進法》<sup>2</sup>，試圖架構防治職場霸凌法令<sup>3</sup>，並定明日本大企業須於2020年（令和2年）6月1日起實施，而中小企業則於2022年（令和4年）4月1日全面實施<sup>4</sup>。

### 四、問題爭點

<sup>1</sup> 讀賣新聞，同僚の鼻に爆竹、尻には引火性の液体かけ点火…しつげと称し暴行容疑の女を逮捕，2024年10月26日，網址：<https://www.yomiuri.co.jp/national/20241025-OYTIT50230/>，最後瀏覽日期：2024年11月8日。

<sup>2</sup> 日本勞動施策綜合推進法（労働施策総合推進法；全名：労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律），網址：[https://laws.e-gov.go.jp/law/341AC000000132/20220617\\_504AC0000000068](https://laws.e-gov.go.jp/law/341AC000000132/20220617_504AC0000000068)，最後瀏覽日期：2024年11月8日。

<sup>3</sup> 近藤朋子，日本職場霸凌問題之初探，涉外執法與政策學報，第12期，2022年5月，頁69、77。

<sup>4</sup> 日本厚生勞動省，労働施策総合推進法の改正（パワハラ防止対策義務化）について，網址：<https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/content/contents/000756811.pdf>，最後瀏覽日期：2024年11月8日。

考量我國就職場霸凌尚無法律有明確定義規範，基於事業主對勞工有保護照顧義務<sup>5</sup>，日本 2019 年 5 月所修正《勞動施策綜合推進黨法》規定，或可供我國借鏡參酌。

## 五、探討研析

### (一)日本《勞動施策綜合推進黨法》演進及關於職場霸凌規定

《勞動施策綜合推進黨法》源於先前《僱用對策法》更名而來。《僱用對策法》於 1966 年制定，2018 年修正時更名為《勞動施策綜合推進黨法》。依《勞動施策綜合推進黨法》第 1 條<sup>6</sup>及該法理念，該法主要目的係保障每位工作者擁有實現人生價值與意義的權利，雇主應提供安定之工作環境及對員工設定合理工作能力之標準。

《勞動施策綜合推進黨法》於 2019 年 5 月再次修正，此次修正則係針對職場霸凌事件做出因應，課予雇主有建置僱用管理措施之義務，以因應及防範職場霸凌事件，達到事前預防、事後立即對應之目的。又因修正案特別強調雇主有義務與責任因應及防範職場霸凌，因此該法也被稱為「職場霸凌防制法」<sup>7</sup>。

該次修正係於《勞動施策綜合推進黨法》新增第 9 章「涉及職場中基於優越關係的言行所引起的問題，事業主應採取的措施等」，增訂第 30 條之 2 至第 30 條之 6 等規定。又為配合《勞動施策綜合推進黨法》修正，厚生勞動省亦於 2020 年（令和 2 年）1 月 15 日以厚生勞動省告示第 5 號<sup>8</sup>，公布「事業主應對基於職

---

<sup>5</sup> 黃渙文，「2024 年 6 月 28 日國家科學及技術委員會中部科學園區-職場霸凌之防治及勞雇雙方權益保障」簡報，頁 4、39，網址：<https://cto1903.ctsp.gov.tw/CTSPOSH/DLAMP?id=218>，最後瀏覽日期：2024 年 11 月 8 日。

<sup>6</sup> 日本勞動施策綜合推進黨法，同註 2，依該法第 1 條規定：「（第 1 項）本法旨在應對因少子高齡化導致的人口結構變化等經濟社會情勢的變化，通過國家在勞動政策全盤上採取必要的綜合措施，確保勞動市場功能的適當發揮，促進勞工根據其多樣化情況獲得就業穩定及職業生活的充實，並提高勞動生產力，使勞工能夠有效發揮其能力，藉此實現勞工職業的穩定及經濟社會地位的提升，並促進經濟及社會的發展以及完全就業的達成。（第 2 項）在執行本法時，必須尊重勞工的職業選擇自由及事業主在僱用管理上的自主性，同時也必須致力於發展與提升職業能力，提高勞工透過職業謀求自立的意願，並且協助促進事業主為確保勞工職業穩定所作出的努力。」

<sup>7</sup> 近藤朋子，同註 3，頁 77。

<sup>8</sup> 日本厚生勞動省，令和 2 年厚生労働省告示第 5 号，2020 年 1 月 15 日，網址：<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605661.pdf>，最後瀏覽日期：2024 年 11 月 8 日。依該告示提供關於防止職場霸凌的指導方針，特別關注由優越關係下的言行舉止引起的問題，並詳細界定職場霸凌 3 要件，並指出適當的工作指導不被視為霸凌行為，還指出事業主和勞工的責任，此外，

場優越關係的言行引發的問題在僱用管理上必須採取的措施等指針」並明定於同年 6 月 1 日開始適用<sup>9</sup>。

該次修正條文與重點，彙整如下表：

序號	修正重點	相關條文
1	職場霸凌的定義	第 30 條之 2 第 1 項
2	僱用管理上的措施義務	第 30 條之 2 第 1 項
3	禁止因勞工向事業主諮詢等為理由的不利益待遇	第 30 條之 2 第 2 項
4	國家、事業主及勞工的責任明確化	第 30 條之 3
5	紛爭解決援助、調停、措施義務等的履行確保	第 30 條之 5 以下

資料來源：作者彙整自製

## (二) 職場霸凌定義與法律效果簡介

依《勞動施策綜合推進法》第 30 條之 2 規定第 1 項：「事業主必須確保在職場中基於優越關係（優越的な關係）的言行不超出業務上必要且合理的範圍，以免損害其僱用勞工的工作環境，並應設立必要的體制和其他僱用管理措施，以適當回應和處理勞工的諮詢。」是如欲符合該法所稱職場霸凌，須符合「以優越關係為背景之言行」，且「超出業務上之必要且合理範圍」，並「對僱用勞工的工作環境產生危害」等三要件<sup>10</sup>。反之，如屬業務上必要且於合理範圍內所為業務指導或指示，則非屬該法所稱之職場霸凌，自屬當然。

另根據法院判例及個別勞動爭議案例，日本厚生勞動省亦將職場霸凌整理出 6 種類型，但值得注意的是職場霸凌並不以

---

還建議企業整合其他類型的霸凌問題，並鼓勵改善工作環境來預防此類問題的發生。

<sup>9</sup> 磯田翔弁護士，改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）のポイントを解説！—中小企業がとるべきパワハラ防止対策—，2022 年 11 月 27 日，網址：<https://keiyaku-watch.jp/media/hourei/smb-powerharassment/>，最後瀏覽日期：2024 年 11 月 8 日。

<sup>10</sup> 日本厚生勞動省，「職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）」網頁中關於「職場におけるパワーハラスメントについて」有就職場霸凌 3 要件及其具體內容為說明，網址：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)，最後瀏覽日期：2024 年 11 月 8 日。

此 6 種類型為限<sup>11</sup>，彙整如下表。

序號	代表類型	定義
1	身體的攻擊	暴行、傷害
2	精神的攻擊	威脅、名譽毀損、侮辱、嚴重暴言
3	人際關係的隔離	隔離、排擠、無視
4	過大的要求	強制明顯為不必要或無法完成的工作、妨礙工作
5	過少的要求	在業務上不符合合理性之範疇為指派與能力或經驗不符的低程度工作或不給予工作
6	個人侵害	過度干涉私事

資料來源：作者彙整自製

參酌該次修法與日本厚生勞動省告示內容，已有就職場霸凌要件為規範，並就職場霸凌為類型區分；亦有就事業主不得開除和報復申訴遭到職場霸凌之勞工等為明文規範，就事業主應確保勞工有良好的就業環境，立意實屬良善。惟該法未就任何職場霸凌之加害人或事業主定有任何處罰規定，僅在第 33 條<sup>12</sup>規範，政府對於違反第 30 條之 2 第 1 項及第 2 項規定之事業主，政府可將之列為行政指導對象，也會視情況公布該事業主名稱。然除此之外，該法卻未有任何如罰鍰之懲罰性措施，似有為德不卒之憾<sup>13、14</sup>。

撰稿人：陳秋芬

<sup>11</sup> 同註 8 之頁 3-4 及註 10。

<sup>12</sup> 日本勞動施策綜合推進法，同註 2。按該法第 33 條規定為「(第 1 項) 當厚生勞動大臣認為有必要時，得對事業主進行建議、指導或勸告。(第 2 項) 厚生勞動大臣對於違反第 30 條之 2 第 1 項及第 2 項 (包括在第 30 條之 5 第 2 項及第 30 條之 6 第 2 項中準用的情況。第 35 條及第 36 條第 1 項，亦同。) 規定的事業主，若依前項規定進行勸告後，受勸告者未遵從時，得公布其事實。」

<sup>13</sup> 近藤朋子，同註 3，頁 77。

<sup>14</sup> 盧永山、李雅雯，〈財經週報-職場霸凌〉韓日立法 加害者置身事外？自由財經，2019 年 10 月 21 日，網址：<https://ec.ltn.com.tw/article/paper/1326297>，最後瀏覽日期：2024 年 1 月 8 日。