

韓国の職場内ハラスメント 現状と課題

イム・サンヒョク

韓国・緑色病院長

1. 緒論

安全で健康な環境で働く「権利」は、労働者の最も基本的な権利の一つである。しかし、労働現場の現実を調べれば、程度の差が多少あるだけで、容易に職場内ハラスメントに直面することになる。職場内ハラスメントはわが国だけで発生する特殊な現象ではない。

だが、わが国で職場内ハラスメントが蔓延することになった原因としては、IMF救済金融以後の長期間の景気不況とこれに伴う雇用悪化が、過酷な職場環境を促進させた主要な原因となった。新自由主義体系下での企業間の過度な競争体制は、感情労働とともに職場内ハラスメントの問題を誘発した主要原因である。また、韓国ならではの独特な軍隊式組織文化と「長幼有序」式の儒教文化、長時間労働慣行、会食文化と人的要因に基づく評価制度なども職場内ハラスメントの原因であると指摘されている。

韓国で職場内ハラスメントがマスコミに注目されることになった大きな事件は、大韓航空副社長のいわゆる「ピーナッツ回航」事件¹である。この後に継続して職場内ハラスメント事件がマスコミに取り上げられ、職場内ハラスメントを禁止するべきであるという社会的雰囲気が形成されていた。2017年11月翰林大学校聖心病院で病棟の職員(看護師)が扇情的な服を着て踊るかくし芸が報道された。職員の参加意思と関係なく病院勤務を終えて約1ヶ月間練習をしたという。これは聖心病院の問題だけでない。当時、韓国的大型病院では忘年会などで職員かくし芸の時間があり、病棟の女性看護師が1ヶ月程度練習して扇情的なダンスをすることが一般的だった。

翰林大学校聖心病院事件を契機に、弁護士団体、労務士団体、労働安全団体などが主軸になって「職場パワハラ119」²という団体が作られた。職場パワハラ119は、職場内ハラスメント被害労働者の情報提供と相談を主にするネットワーク

として創立されるとすぐに、病院労働者の情報提供と相談が数百件に達する実績を示し、病院内ハラスメントがひどく蔓延していることが明らかになった。2018年11月、職場パワハラ119の創立1年目で情報提供および相談件数が22,810件になった。

2018年、IT業者のある事業主が職員を暴行し、猟奇的な行為をさせる事件が発生した。この事件はあまりにも激しいハラスメントであったので連日マスコミに報道された。この事件を契機に国会が過労死防止法(勤労基準法改正)を発議して2019年1月に通過し、7月から施行された。

2. 韓国の職場内ハラスメントの特徴

職場内ハラスメントの発生原因は、個人的次元と企業の構造的次元で見いだすことができる。個人的原因は、個人の性格や態度、行動によりハラスメントが発生することであり、個人間の私的関係で形成され、処理されることがある。これに比して構造的な原因は、企業の経営戦略と労使関係など作業場の政治的地形の中で形成される。韓国における職場内ハラスメントは、企業の経営戦略次元で発生している点に注目しなければならない。

1) 構造調整のための職場内ハラスメント

1997年の外国為替危機以後、2000年代に入って続いた景気不況、そして2008年以後の金融危機などを経て、企業は大規模な人員削減と企業合併をたどりながら人材を縮小してきた。希望退職、名誉退職として知られる半強制的な退職制度は、人材削減を強行する管理者と雇用から追い出されまいとする労働者との間の極端な葛藤と対立を招き、この過程で言語的・心理的ハラスメントと制度的な不利益は企業が使用する主な手段となってきた。このような社会的条件で、高年齢、高賃金労働者を「低成果者」と烙印を押し

て侮辱的な教育や不当な人事発令、様々な非人格的な処遇によって、自ら会社を辞めさせる戦略が展開された。

2) 過度な競争と成果主義による職場内ハラスメント

営業実績が足りない労働者に侮蔑感を与えて、実績不振から抜け出すように誘導することは企業の成果管理レベルで、ある程度日常化された慣行であるが、企業の組織文化を「ハラスメントの文化」にして人格的侮辱が繰り返されることで労働者の自尊心を傷つけ、組織の士気を低下させる。最近、業績圧迫はその水準を超え、生命に対する脅威水準にまで高まっており、過度な業績圧迫に苦しめられて自ら生命を絶つ労働者が発生している。

3) 雇用形態の違いから生ずる職場内ハラスメント(非正規職、女性)

今までの事例で職場内ハラスメントの主な被害者は女性だった。女性は相対的に不利な位置にある。業務体系で男性が核心的業務を遂行するのに比べて女性は支援業務に限定されていて職級が低く、多数の女性が非正規職だった。出産休暇や育児休暇を使用した女性たちに対する職場内ハラスメントも続いている。

4) 労働組合に対する弾圧型職場内ハラスメント

職場内ハラスメントの原因の中で韓国だけで見られるハラスメントは労働組合に対する弾圧型職場内ハラスメントである。韓国社会で労働組合は多くの企業では依然として歓迎されることができない存在である。労働組合が設立されて労組員になり、企業に目をつけられて、特に労組幹部になってからは会社側が主導した様々なハラスメントの対象になる。雇用不安定が深刻化する状況で労働者が組合を作った場合、会社は労組幹部をととも出退勤不可能な部署に発令したり、部署移動などの方法で嫌がらせをする事例が多かった。韓国の多くの企業で労働組合活動は依然として職場内ハラスメントの主要原因になっていると言える。

3. 韓国の職場内ハラスメント防止3法

1) 勤労基準法

2019年1月15日、職場内ハラスメント条項を含む勤労基準法改正があり、2019年7月16日、施行された。法律の内容は次のとおりである。

第76条の2(職場内ハラスメントの禁止) 使用者又は勤労者は、職場における地位又は関係等の優位性を利用して、業務上適正範囲を超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(以下「職場内ハラスメント」という。)をしてはならない。

第76条の3(職場内ハラスメント発生時措置)

- ①何人も職場内ハラスメント発生の実事を知った場合、その事実を使用者に申告することができる。
- ②使用者は、第1項の規定による申告を受け付け、又は職場内ハラスメントの発生事実を認知した場合には、遅滞なくその事実確認のために調査を実施しなければならない。
- ③使用者は、第2項による調査期間中、職場内ハラスメントと関連し、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(以下「被害勤労者等」という。)を保護するために必要な場合、当該被害勤労者等に対し、勤務場所の変更、有給休暇命令など適切な措置をとらなければならない。この場合、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、第2項による調査の結果、職場内ハラスメントの発生事実が確認された場合、被害勤労者が要請すれば勤務場所の変更、配置転換、有給休暇命令など適切な措置をとらなければならない。
- ⑤使用者は、第2項の規定による調査の結果、職場内ハラスメントの発生事実が確認されたときは、遅滞なく行為者に対し、懲戒、勤務場所の変更など必要な措置をとらなければならない。この場合、使用者は懲戒等の措置をする前にその措置に対して被害勤労者の意見を聴かななければならない。
- ⑥使用者は、職場内ハラスメントの発生事実を申告した勤労者及び被害勤労者等に解雇その他の不利な処遇をしてはならない。

改正された勤労基準法は、職場内ハラスメントを

法律に定義して禁止するが、事業場別状況に合うように予防・対応システムを用意して就業規則で定めることにした。職場内ハラスメント被害を申告・主張したという理由で解雇など不利益な処遇をした場合には事業主を刑事処罰することにした。

2)産業災害補償保険法

第37条(業務上の災害の認定基準)

①勤労者が次の各号のいずれか一つに該当する事由で負傷・疾病若しくは障害が発生し、又は死亡する場合、業務上の災害とみなす。ただし、業務と災害の間に、相当因果間関係がない場合にはその限りではない。

2. 業務上の疾病

カ. ナ. (省略)

ダ. 「勤労基準法」第76条の2による職場内ハラスメント、顧客の暴言などによる業務上の精神的ストレスが原因になって発生した疾病

職場内ハラスメントによる業務上の精神的ストレスが原因となって発生した疾病を業務上の疾病に含めた。

3)産業安全保健法

第4条(政府の責務)

①政府は、本法の目的を達成するために次の各号の事項を誠実に履行する責務を負う。

1. 2. (省略)

3. 「勤労基準法」第76条の2による職場内ハラスメント予防のための措置基準用意、指導および支援

政府の責務規定に職場内ハラスメント予防のための措置基準を用意して、指導および支援に関する事項を含めた。

4)勤労基準法再改正

職場内ハラスメント法が作られた後、いくつかの問題が発生し、これらの問題に関することが法に含まれていなかったので、職場内ハラスメントに関する法条項を改正または新設した。職場内ハラスメント法は、2021年4月13日に改正され、2021年10月14日に施行された。

第一は、被害事実の調査であった。使用者

は、職場内ハラスメントによる申告を受け付けたり、職場内ハラスメント発生の事実を認知した場合には、直ちに被害事実を調査をしなければならない。ところが、この調査が加害者の肩を持って被害者を不利にする場合が多かった。したがって、改正法では、客観的調査が行われるように改正された。

第76条の3(職場内ハラスメント発生時措置)

②使用者は、第1項による申告を受け付け、又は職場内ハラスメント発生の事実を認知した場合には遅滞なく当事者たちを対象に、その事実確認のために客観的に調査を実施しなければならない。

第二は、被害事実の漏洩であった。調査過程で明らかになったり、報告を受けた被害事実が職場同僚や、甚だしくは加害者まで知ようになる場合が多かった。これによって被害者は職場生活により一層適応できず、加害者は自身を保護するために被害者を中傷し、陥れることが発生して被害者が自ら悲劇的な選択をする場合があった。改正法には、被害事実の漏洩禁止が新設された。

⑦第2項により職場内ハラスメント発生事実を調査した人、調査内容の報告を受けた人及びその他調査過程に参加した人は当該調査過程で知ることになった秘密を被害勤労者などの意思に反して他の人に漏洩してはならない。ただし、調査と関連した内容を使用者に報告し、又は関係機関の要請により必要な情報を提供する場合は除く。

第三は、事業主の親族によるハラスメントであった。職場内ハラスメントが事業主と職場上司から発生しただけでなく、事業主の親族(例えば会長の妻、息子、娘など)が職員にハラスメントをすることが報道されて社会的問題になった。これを反映して改正法には親族のハラスメント条項が新設された。

第116条(過怠金)

①使用者(使用者の「民法」第767条による親族の中で大統領令で定める人が当該事業又は事業場の勤労者である場合を含む)が第76条の2に違反し、職場内ハラスメントをした場合には1千万ウォン以下の過怠料を賦課する。

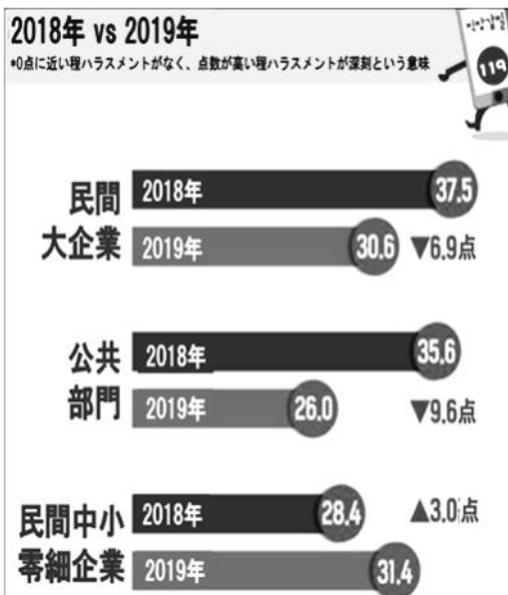
4. 職場内ハラスメント防止法改正後の変化

職場パワハラ119は、毎年職場内ハラスメント感受性調査をしている。職場内ハラスメント防止法施行前の法に対する認識水準は33.4%で低かったが、施行3ヶ月後、法に対する認識は、72.2%で増加した。施行1年後の2020年6月調査では、法に対する認識が63.2%で若干減少したことが明らかになった。

法施行3ヶ月後、職場内ハラスメントは回答者の39.2%が減少したと答え、公務員と公共機関で

最も多く減少し、最も減少したハラスメントは暴言や望まない会食文化などだった。法施行1年後の職場内ハラスメントは回答者の53.5%が減少したと答え、職場内ハラスメントが少しずつ減少する様相を示した。

法施行3ヶ月後に、職場内ハラスメント防止法について教育を受けたのかに対する質問項目では、68.8%が受けることができなかったと答えた。法施行1年後には、64.6%が教育を受けることができないと答えて大きな差がなく、教育がまとも



に行われていないことが確認された。また、法で就業規則に職場内ハラスメントを追加しなければ処罰を受ける条項があるにもかかわらず就業規則が変更されたと答えた場合は、わずか21.0%しかなかった。

職場内ハラスメント防止法の改善意見としては、5人未満事業場にも適用し、加害者処罰条項、ハラスメントにより自主的に退職するとき失業給付の受給が必要と回答した。

5. 現在も職場内ハラスメントは続いている

上記の調査で職場内ハラスメントが少し減少していることが明らかになったが、まだ職場内ハラスメントによる被害は続いている。最近もハラスメントによる自殺事件がマスコミで報道され続けていて、様々な職業群で現れている。最近、マスコミに頻繁に取り上げられた職場内ハラスメント事件としては、2019年に発生したソウル医療院看護師死亡事件と、2021年に発生した性的ハラスメントによる空軍女性軍曹死亡事件、ラインでよく知られたネイバーなどのIT企業での自殺事件、コロナ19で業務量が増えた配達労働者に無理に業務を与え、14人の労働者が過労死した事件など、多くのハラスメントによる被害があった。その中で筆者が真相対策委員会の委員長を務めた「ソウル医療院看護師死亡事件」を簡単に紹介しようと思う。

1) ソウル医療院看護師死亡事件

(1) 真相対策委発足の背景

2019年1月4日の夜と5日未明の間にソウル医療院看護師である故ソ○○看護師が死亡し、自殺したものと推定された。当時、遺書の内容の中に、本人が通っているソウル医療院の人々から吊問を受けるなという内容があったので、職場内ハラスメントによる自殺が疑われた。

1月16日、故ソ○○看護師の遺族がソウル市に陳情書を提出し、労働組合と市民団体が共同して1月18日、ソウル医療院職場内ハラスメントによる故ソ○○看護師死亡事件市民対策委員会を発足させた。2019年1月22日、遺族と市民対策委はソウル市に真相調査を要請し、1月28日、市民対策委とソウル市市民健康局との面談を通じ

て3事項を伝えた。3事項は次の通りである。

第一に、遺族は、ソ○○看護師が自殺するような個人的な理由はないと考え、

第二に、遺族は、遺書の内容から職場内ハラスメントの疑いがあると推定し、

第三に、遺族と市民対策委は、これについての真相究明と対策準備を要求した。

(2) 真相調査経過

2019年3月12日、ソウル医療院看護師死亡事件関連真相対策委員会は、ソウル市長の委嘱を受けて10人の外部委員で構成された。

2019年真相対策委は、約3ヶ月間、文献資料検討(ソウル市、ソウル医療院、その他)、アンケート調査、面接調査(ソウル市、ソウル医療院、関係者、故ソ○○看護師の知人など)、懇談会(遺族2回、市民対策委3回)、研究陣会議(8回、ワークショップ7回)を行った(次ページ表)。

真相対策委活動過程初期に、ソウル医療院側に要請した資料遅延や不適合資料など(資料不提供、資料不適合、分析不可能な資料など)の問題や102病棟インタビュー非協力などにより、調査の進行が遅れて追加的活動期間が必要となり、約1ヶ月間(2019年6月11日)延長した。

・真相対策委活動の課題

故ソ○○看護師死亡事件は、病院内ハラスメントと規定できるか? もし職場内ハラスメントと規定できるならば、死亡事件の直接・間接的要因は何か?

故ソ○○看護師死亡事件に関連した病院内の構造的・制度的要因は何か? 公共病院であるソウル医療院の経営や組織運営全般の問題が故人に及ぼした多様な要因は何か?

故人でなくてもソウル市傘下の公共病院労働者に及ぼす問題点は何か? 病院の労働環境、人事管理、教育体系、組織文化、産業安全、経営運営および意思決定など制度的な解決方向は何か?

(3) 真相調査結果と勧告案

・死亡の直接的な要因

病棟に勤めた個人の労働状況は、雇用の質が

領域	主要調査領域の現況	特徴および備考
資料検討	83領域別資料提出要請 (単位資料は100以上資料)	*83領域別資料のうち53提出(別添資料3) *要請資料のうち医療院提出資料63.8%(提出資料53の中で 不適合資料17、32%) *1次活動期間要請資料合計60の中で提出比率53.3%(32、 不適合資料12、37.5%)
会議・ワークショップ	会議8回、ワークショップ8回	7/17-18(1泊2日ワークショップ進行)
懇談会	懇談会5回(遺族2回、市民 対策委3回)	
面接調査	合計 127 人 (2019.4.11 ~ 6.27) *医療院経営陣職務担当 者、病棟看護師 *ソウル市関係部署担当者 *遺族、知人、退職者など	102病棟インタビュー進行過程 病院非協力で1.5ヶ月期間を要した
アンケート調査	合計297人応答(看護師241 人)	講堂説明会以後、アンケート調査参加者低調 病棟別現場巡回と同時にアンケート調査進行

相対的に劣悪であった。入社同期の看護師より勤務日が多く、夜間勤務日も相対的に多かった。したがって休日と休暇は少なかった。

看護管理部への移動も故人は望まない部署移動であり、これについて辛さを吐露するとすぐに管理上級者との面談が繰り返された。看護管理部に移動した後も備品を支給されず、机すらも支給されなかった。さらに、業務と関係のない当日病棟³に数回派遣されて勤務した。また当時は、看護部人事発令の時期であり、看護部組織内の管理者(看護部長、病棟チーム長、パート長)からのハラスメントと、これによるストレスが非常に大きかった。

真相對策委では、看護部組織内の管理者(看護部長、病棟チーム長、パート長)が優越的地位に移動する過程で幹部および上級者の多くが面談を行って非希望部署に配置するなど適正な範囲を逸脱しており、病棟勤務時の夜間勤務が多く、休日休暇が少なく、看護管理勤務時の机および備品不支給、当日病棟派遣の厳しい労働環境問題によって、故人はストレス、辛さを訴え

ていた。上記の状況を総合的に考慮して、ソウル医療院故人死亡事件を管理者と組織環境による職場内ハラスメントと判断した。

・死亡の構造的な要因

死亡の構造的な要因として、ソウル医療院の杜撰な経営運営と意思決定の非民主性を挙げることができる。糖尿センター、不妊センターなどのセンター設立の失敗など、病院運営の未来計画性が不十分であった。これが看護人材の不安定性を促進した。病棟の頻繁な開・閉鎖、頻繁な人事移動などのために組織運営も杜撰であり、監査も院長が任命するなど、理事会運営の非民主性によって院長の独断的な経営が可能であった。

教育システムが専門性なしに運営され、少ない休日、長時間労働などの劣悪な労働環境のために病院の離職率が高かった。人事評価に不満が多かったが、閉鎖的な組織文化によって問題解決の可能性を放棄する機会が多く、職員が暴言17.8%、ハラスメント18.8%などに苦しんでも保護されない職場であった。

・ 真相対策委は調査結果に基づいて次の事項を勧告した(※下表)

勧告案の多くの部分が履行された。病院長が変わって、ソウル医療院内に故人を賛える小さい

造形物も立てられた。しかし、まだ多くの部分が執行されず、執行計画も立たないでいる。最近、新たなソウル市長は労働者に特別な関心を持っておらず、甚だしく憂慮される。

9分野	20領域	34課題
ソウル市 謝罪と責任	遺族に対する謝罪	遺家族への謝罪
	再発防止策用意	再発防止対策用意
ソウル医療 院 人的刷新	ソウル医療院役員陣の責任と人的刷新	経営陣の懲戒と交替
	ソウル医療院看護管理者の人事処	看護管理者の人事処分・懲戒
故人優遇と 心理治療方	故人優遇と遺族の慰労	故人優遇と遺族の慰労
	遺族と同僚の心理治療など支援	遺族と同僚の心理治療
ソウル医療 院	看護副院長制度導入	看護副院長制導入
	常任監査制度導入	常任監査制導入
看護人材 労働環境改 善	看護師の労働条件改善 -雇用の質と仕事と生活の均衡改善 -組織構造、人事管理、人材運営改善	人間中心的勤務形態と労働条件対策の用意 看護師夜間専門担当制の全面再検討 労働時間計測・評価モニタリングプログラム運営 不透明な人事システム改善 適正人材配置と勤務表改善委員会運営 看護行政府非合理的組織運営改善
	看護人材の力量向上 -教育企画、職務と経歴システム	教育企画の力量強化 職務教育プログラム評価・改善
ハラスメント など 苦情処理改 善方案	顧客からの職員保護方案	職員保護方案用意
	ハラスメント根絶と健康職場の構築	ハラスメント根絶と健康職場宣言
	ハラスメント関連の苦情システム構築	苦情処理専門担当組織、独立空間用意
ソウル市 制度改善	職場内ハラスメント ソウル市条例制	ハラスメントソウル市条例制定
	病院評価体系と指標改善	組織運営公正・透明指標追加と評価
	ソウル市公共病院 ハラスメント実態	市傘下の公共病院実態調査
	ソウル市調査委員会構成関連提言	委員会への法的権限付与(条例)
ソウル医療 院 疑惑監査	経営全般疑惑の調査・監査	経営と組織運営の診断・調査 経営陣と人事部における専横調査・監査
	真相対策委活動妨害の調査・監査	対策委活動妨害の調査・監査
勧告案	履行点検・執行	履行点検体系構築

2)会社での2次加害

職場内ハラスメントの被害を受けて保護を受けるためには、会社に申告しなければならない。事業主の低い感受性により、申告した被害者個人が会社と闘う構図が形成される。いわゆる2次加害である。

会社での2次加害の中で代表的なものが事件のもみ消しである。申告しても会社は格別なことがないかのように何の措置も取らない。「そのまま見逃してくれ」、「被害意識のせいかな?」、「他人の人生を台無しにするのか?」と言いながら迅速に事件のもみ消しを試みる。加害者を呼んで謝罪をさせて終わりにする。周辺の人々は被害者を冷たい視線で眺めることになる。より深刻な2次加害は報復である。被害者に対するあらゆる悪いうわさを流したり、被害者を集団的にのけ者にすることもある。空間分離や有給休暇要求は受け入れられず、毎日加害者と出会うこともある。人事考課で評価点数を最低点にしたり、ひどい場合は被害者を懲戒、解雇する場合もある。職場内ハラスメント禁止法には申告を理由に不利な処遇をする場合、3年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金が科せられる。職場パワハラ119に2021年1～7月に受け付けられた情報提供1,404件の中で職場内ハラスメントは752件あり、この中で申告件数は278件(37.0%)であった。申告を理由に被害者が不利益を受けた場合は92件で、申告数全体の33.1%を占めていた。

3)勤労監督官2次加害

勤労監督官の2次加害も解決されるべき問題である。勤労監督官の低い人権感受性のために2次加害が頻繁に起きている。職場パワハラ119の調査によると、職場内ハラスメントを勤労監督官が公正に処理するという回答が2019年には4.9%、2021年6.7%であり、勤労監督官が迅速に処理するという回答は1.6%、0.0%、勤労監督官を信頼するという回答は1.6%、3.3%と非常に低かった(右段上部表)。

勤労監督官の2次加害の中で代表的なものが、不誠実な調査、遅い処理、不適切な発言などであった。

区分	勤労監督官が公正に処理	勤労監督官が速かに処理	勤労監督官を信頼
2019年	4.9%	1.6%	1.6%
2021年	6.7%	0.0%	3.3%

[事例1 -不誠実調査]

会社で上司に暴言や侮辱、いじめを受け、私を中傷するあらゆるデマに苦しめられました。上司のハラスメントに耐えられず、多くの新入社員が退社しました。会社に措置を取ってほしいと要請しましたが、逆に最下位の人事評価をし、年俸まで凍結させました。録取録、証人陳述書など証拠を提出したところ、会社ではハラスメントではないといいました。仕方なく勤労監督官に申告しましたが、監督官が電話するたびに不在だと言ってつながったことはありません。電話をしてくれと言っても電話したことが一度もなく、メールを送っても確認さえしません。どうすればいいでしょうか。(2021年8月)

[事例2 -遅い処理]

会社代表からセクハラやハラスメントを受け続けました。雇用労働部に申告をしたが、調査をするのかどうかも知らせず、しばらく経ってから申告人調査をしました。4ヶ月が過ぎて職場内ハラスメントとセクハラが認められました。ところが労働庁に申告したという理由で会社からあらゆる報復を受けました。待機発令を出し、ホコリを払うような調査をして懲戒委に回付し、のけ者にしていじめました。労働庁に報復を受けていると話しましたが、何の措置もなかったです。法と政府を信じて申告をしたが、政府は申告した人を保護しませんでした。(2021年7月)

[事例3 -不適切発言]

セクハラ、暴言、大声、面と向かっていじめ、ハラスメントに耐え、退社し、勇気を出して職場内ハラスメントと申告しました。勤労監督官が電話をかけた「なぜ申告しようとするのか、結果は不認定になるようだが、必ず申告しなければならないのか」と尋ねました。私が会社でどんな苦痛を

受けたのか全く共感しない態度に大きな衝撃を受けました。ところが、労務士を選任して一緒に調査を受けに行ったら、態度が完全に変わりました。勤労監督官がこれでも良いんですか。(2021年7月)

5. おわりに … 残された課題

韓国の他の分野と同じように職場内ハラスメントは、急速に変化した。2018年11月、職場パワハラ119という市民団体が設立され、今までにハラスメント情報の提供と相談が約10万件に達している。2019年7月、職場内ハラスメント法が施行され、2021年10月、強い罰則などが含まれた法改正が行われた。国民の職場内ハラスメント認識も高まり、マスコミでの報道も活発に行われている。

しかし、韓国の職場内ハラスメントは、まだ解決の糸口が見い出せていない。ハラスメントに遭った被害者はほとんど申告をせずに職場を離れている。申告をしたとしても会社と個人が闘う構図が形成され、2次加害が頻繁に生じている。

労働部に申告をしても勤労監督官の低い人権感受性により2次加害がやはり起きている。強い罰則が作られたが実効性が疑問である。法が施行された2019年7月から2021年5月31日まで労働部に受け付けられた事件1万340件の中で労働部が改善指導をしたのは1431件(13.83%)に止まらなかった。検察に送致されたのは101件で1%未満であり、労働部の起訴意見が反映されて起訴されたのは30件で0.3%程度である。強い罰則が作られたが、罰則を受けた事業主はおらず、実効的でない法条文である。

5人未満事業場など脆弱な労働者が排除されたのも問題である。最近、ハラスメントに遭っている配達労働者、療養保護士など、大部分の特殊雇用労働者、プラットフォーム労働者も法の適用

対象に含まれていない。

それにもかかわらず、職場パワハラ119など市民社会団体の活動、ハラスメント防止法などの立法によって職場内民主主義に対する韓国社会の関心は高まった。過去には労組を作って労使が交渉すること、ストライキすることが職場内民主主義だと考えたが、今では職場内ハラスメント防止法、市民社会の参加と連帯などで職場民主主義を作っていく新しい試みをしている。

注

- 1 飛行機に搭乗した大韓航空副社長が期待するピーナッツを出さないとして乗務員に暴言、暴行して出発した飛行機を引き返させて乗務員を飛行機から降ろした事件である。
- 2 職場パワハラ119は、労働人権実現のための労務士の集い、民主労総法律院、民主社会のための弁護士を集い労働委員会、公益人権法財団共感、希望を作る法などの法律団体と非正規職のない世の中作り、労働健康連帯、全国不安定労働撤廃連帯などの労働団体が参加して、2017年11月1日、発足した。
- 3 「当日病棟」は、簡単な手術や施術を受ける患者が一日間入院する空間であるが、診療課ごとに患者に対する業務要請が多様で応急治療をすぐに準備する必要があるなど負担が多いので、通常は熟練度が高い主任級の看護師が配置される。

【参考文献】

1. 職場内ハラスメント禁止法施行1年の変化および職場パワハラ感受性調査. 職場パワハラ119. 2020. <http://workright.jinbo.net/xe/pds/70228>
2. 勤労監督官のパワハラ実態と代案報告書. 職場パワハラ119. 2021. http://gabjil119.co.kr/bbs/board.php?bo_table=library&wr_id=24
3. 職場内ハラスメント禁止法施行1か月の報告書. 職場パワハラ119. 2019. http://gabjil119.co.kr/bbs/board.php?bo_table=library&wr_id=2&page=2

(訳: 脇田滋)