

# ハラスメント根絶に向け 労働組合のイニシアティブを

全労連副議長 ながお 長尾 ゆり

「セクハラに我慢するのはもうやめよう 権力を笠に着る者たちからの、人としての尊厳を傷つけられる行為に我慢するのはやめよう。『私に非があったのかもしれない』と自分を責めるのはもうやめよう。…」——2018年4月、財務事務次官のセクシャル・ハラスメント（以下、セクハラと略す）事件を受けて発表された「新聞労連女性集会アピール」は、女性・男性を問わず、多くの労働者に共感を広げ、勇気を与えました。女性記者が財務事務次官から受けたセクハラの内容と、それに対する財務省の対応のひどさへの怒りとともに、「もうこれ以上、苦しむ人を出してはならない」との決意を示し、「我慢せずに声を上げよう」と訴えるこのアピールは、まさに「#Me Too」運動に代表される世界の流れと一致するものです。「#Me Too」運動は2017年10月、ハリウッドの有名プロデューサーによるセクハラ報道に、ひとりの女優が「同様のセクハラ被害を受けた女性は『me too』と声を上げよう」とツイッターで呼びかけたことから始まりました。セクハラの場合、声を上げた人が被害者であるにもかかわらず、責められ、バッシングされ、二次被害、三次被害を受けることが多くあります。だからこそ、「#Me Too」運動が世界で広がったのです。

## 「Me Too」は、組合の原点

「Me Too」「With You」「あなたを一人にしない」というスローガンの内容は、労働組合運動や共済運動の中で、私たちが大切な柱として追求してきた、まさに労働組合の原点です。非人間的な労働環境・社会の中で、人間の尊厳を取り戻し、ハラスメントを根絶するために労働組合運動が待たれているということではないでしょうか。

ILO（国際労働機関）では、暴力とハラスメントを禁止する条約と勧告の採択にむけ、議論が深められています。日本政府も、やっと「パワー・ハラスメント（以下、パワハラと略す）法制化」に踏み出しましたが、その内容は残念ながら非常に不十分です。ハラスメント根絶に向け、労働組合のイニシアティブが期待されています。

## 遅れている日本のハラスメント対策

日本政府の、ハラスメントへの対応はどうでしょうか。昨年の財務事務次官のセクハラ事件に対して、「週刊誌に録音を売るのはある意味犯罪

ではないか。はめられた<sup>おそ</sup>恐れもある」(下村<sup>しもむら</sup>博文<sup>はくぶん</sup>・元文科大臣)、「被害者は名乗り出よ」(麻生<sup>あそう</sup>太郎<sup>たろう</sup>財務大臣)などと、被害者を二重三重に苦しめる発言が続きました。ついには「セクハラ罪という罪はない」という麻生大臣の発言を閣議決定し、安倍政権は日本が「性差別大国」「人権後進国」であることを世界に発信してしまいました。

では、ハラスメントについての法制度はどうでしょうか。セクハラについては、男女雇用機会均等法の2006年改正時に、11条に書きこまれました。セクハラについての定義や、セクハラ禁止規定・制裁規定はなく、事業主に、下線部のように措置義務が定められているだけです。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)  
 男女雇用機会均等法 第11条  
 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。(下線筆者)

マタニティ・ハラスメント(以下、マタハラと略す)については、2016年改正で、育児・介護休業法と男女雇用機会均等法11条の2に「職場における妊娠・出産…等に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない(下線筆者)」とセクハラと同じ措置義務が定められました。

## やっと「パワハラ法制化」、しかし…

パワハラについては、今通常国会で法制化される動きです。昨年開かれた労働政策審議会(労政審)雇用均等分科会に対して、全労連女性部は「包括的なハラスメント禁止規定が必要」と意見を出しましたが、労政審のまとめには入れられま



「#Me too」運動のきっかけになったアメリカの女優のツイート「もしセクハラや性暴力を受けたことがあるなら『me too』とつぶやいて」(画像はスクリーンショット、2019年2月21日)

せんでした。法案要綱では、「パワハラ法制」は労働施策総合推進法(旧・雇用対策法)に盛り込み、禁止規定の法制化は見送り、セクハラ・マタハラと同様に措置義務法制化にとどまることとなっています。セクハラ・マタハラについて「措置義務」が法律で定められながらも、解決されていない実情を見れば、実効性は期待できません。

さらに、セクハラ・マタハラ・パワハラ対策が、それぞれ別の法律に書かれ、担当部署も違うということになります。「被害者は、自分の受けたハラスメントがどのハラスメントに当たるのか考える」とでも言わなければならないのです。

## 暴力とハラスメントを禁止する ILO 新条約・勧告の制定へ

今年、設立100周年を迎えるILOの総会では「労働の世界における暴力とハラスメントの除去に関する」条約と勧告が採択される予定です。

条約案の基本的な考え方は、「ハラスメントはあってはならない権利侵害」であり、「機会均等に対する脅威であり、容認できない」、労働者には「暴力とハラスメントのない社会や職場で働く権利がある」というものです。条約案の前文には、ハラスメントは、「ディーセントワークとは相いれない」、「心理的・身体的・性的な健康や人

間の尊厳、家族と社会環境に影響を及ぼす」、 「女性が労働市場にアクセスし、とどまり、活躍することを妨げる惧れがある」などと定義しています。

そして、包括的にハラスメントを禁止したうえで、中でも「ジェンダーにもとづく暴力とハラスメント」については、「その根底にある原因やリスクファクターに対処する包括的総合的かつジェンダーに配慮したアプローチが不可欠」だとしています。セクハラを「性差別」として、扱っているのです。また、ドメスティック・バイオレンスについても、雇用、生産性、健康、安全に影響を及ぼすものとして言及しています。

## 被害者の立場・視点に立つILO条約案

この条約が対象とする労働者には、正規・非正規、フリーランス、インターン・実習生・雇用完了者、ボランティア、求職者や就職申込み者、訓練中の人々などが含まれます。そして、顧客やサービス提供者・ユーザー・患者など第三者からのハラスメントも対象としています。加盟国に「暴力とハラスメント禁止法規」や制裁規定、政策、効果的な被害者保護などを義務づけています。苦情受付・調査メカニズム、紛争解決、医学的・社会的・行政的支援措置、危険な状況から離れる権利の実現なども求めています。

このILO条約案を読みながら、私は労働者の声や叫びが聞こえてくる気がしました。「お前なんか会社に必要ない」と暴言を連日浴びせられる労働者、顧客からのハラスメントに苦しむタクシー労働者、患者からのハラスメントに悩む看護師、就職試験のセクハラ質問で心が折れた大学生、夫の暴力から逃げられない女性労働者など、様々な苦しみの形に寄り添って、条約案がつくられたのだと思えました。労働者のおかれている実

態、職場の実態から出発して、被害者を救うために国や事業者は何をしなければならないのか、被害者の立場・視点から対策を考えた条文、つまり、労働者の要求のカタマリに見えたのです。このILO条約案こそ、ハラスメント根絶の希望があると思いました。

ILO条約案と、日本の「パワハラ法制」との大きな違いはどこから生まれたのでしょうか。まず、被害者の立場に立つのか、それとも加害者の免罪をはかる立場に立つのか、議論の出発点の違いです。労政審に労働者の声を代表する審議委員をいれること、被害者の声を直接聞く場や機会を設けることなど、労政審の改善が急務です。

## 労働組合のイニシアティブが求められる

以上のように、ハラスメント根絶に向けた日本政府の取り組みや姿勢は甚だ不十分です。一方、「何とかしなければ」という世論と運動は高まっています。いま、労働組合のイニシアティブ発揮が求められています。4点にまとめました。

**第1に、ハラスメントの実態を告発し、問題意識を発信することです。**MIC（日本マスコミ文化情報労組会議）や全印総連、日本医労連、国公労連、全教などでハラスメント実態調査が取りまとめられました。

その調査はどれも、ハラスメントが人格や尊厳を侵害し、雇用や人生まで奪う深刻な人権侵害であり、その解決は喫緊の課題であることを示しています。また、契約更新を盾にしたパワハラ、「あなたの産む順番はまだよ！」というマタハラなどの実態から、ハラスメントの背景をあぶりだしています。長時間労働・過重労働・人手不足、また、成績主義・評価主義・競争主義が、ハラスメントの土壌となっていることを告発しています。ハラスメントは、特定の個人の資質の問題で



はすまされず、職場環境・労働条件、さらには一人ひとりの労働者を人間として大切にしない労働政策から構造的に作り出されたものであることを告発しています。また、性別役割分担意識を利用した差別政策が背景にあることも示しています。このような問題意識の発信こそが、労働組合に求められているのではないのでしょうか。

**第2に、「被害者が望んでいるものは何か」という要求から出発して、労働者・被害者の立場に立った解決策を提起することです。**被害者は、「自分が受けたハラスメントを違法なものだと認めてほしい」「加害者に謝罪をしてほしい」と求めています。そうしてこそ、自らの尊厳を取り戻せるからです。そのためには、やはり「禁止規定・制裁規定」の法整備が必要です。

それとともに、相談窓口の改善が必要です。国公労連の調査では、パワハラの場合、「労働組合に相談したうち、6割が解決した」という結果が示されました。気兼ねなく相談できるとともに、原因を深め、解決の展望を示せる労働組合の力の発揮が求められています。

**第3に、ハラスメントのない職場づくりです。**被害者は「自分と同じ苦しみを経験しなくてすむ職場に変えたい」と求めています。今春闘の中で、MICは、「ハラスメント防止・根絶」宣言書を提出し、その回答を求めています。使用者・労働者が懇談し、「ハラスメント根絶の協約づくり」「ハラスメントのない職場づくり宣言」などに取り組んでいます。

日本医労連は、ハラスメント調査のまとめとして、「コミュニケーションがとりやすい職場環境づくりは、ハラスメント防止だけでなく、仕事の質にも直結する課題だ」として、「研修や学習会を実施して職場全体の知識を深め、大幅増員で余裕をもって働ける勤務環境への改善」を提起しています。ハラスメントのない職場づくりを、増員・残業規制の課題と一体で取り組んでいます。



全労連が開催したハラスメント根絶に向けたシンポジウム (2018年12月22日)

何よりも、職場の中に話せる場をつくるのが急務です。自己責任で追い立てられ、バラバラにされ、ハラスメント被害者なのに「自分が悪い」と自分を追い込む労働者をなくしましょう。声をかけ、そして、声を上げた人を一人にせずに支えてたたく「見える活動」をしている労働組合が「かけこみ寺」の役割を果たしています。

**第4に、本物の「ハラスメント法・行政」の整備を求めることです。**包括的なハラスメント禁止規定・制裁規定・罰則規定のある法整備が求められます。欧州では、EU（欧州連合）指令により、すべての国が禁止規定を持っています。ILO条約を批准できる水準＝国際水準の法制化を求める取り組みを、学習を力に進めましょう。また、被害者がアクセスしやすく適切な救済命令を出す行政機関の設置とともに、必要な労働行政の体制の確立、労働行政の抜本的な人員増を求めましょう。

## 最後に

ハラスメント根絶の課題は、まさに日本国憲法第13条の個人の尊重、生命・自由・幸福追求の権利の実現であり、一人ひとりの労働者を人間として大切にす社会の実現です。憲法を実現し、ILO条約を日本に生かす取り組みと位置付けて、ハラスメント根絶に向けた運動をすすめましょう。いま、「一人ひとりの命と尊厳を守る」という労働組合の原点に立脚し、労働組合のイニシアティブを発揮するときです。