

ILO 新条約を力にハラスメント根絶、 実効ある法改正めざして

全労連女性部事務局長 おおにし れいこ
大西 玲子

「#Me too」運動がひろがり、世界中からハラスメントを禁止するILO（国際労働機関）条約制定を促す声が上がる中で、昨年、その声を無視するかのような財務省事務次官（当時）セクハラ事件に対する安倍政権の対応に怒りが広がりました。

5月29日、第198回通常国会において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立しました。同法律は、女性の活躍推進法の一部改正（女活法）とハラスメント対策強化のための男女雇用機会均等法（均等法）、育児・介護休業法（育介法）、労働施策総合推進法の一部を改正するものです（以下、一括してハラスメント関連法と記述）。

成立したハラスメント関連法は、労働施策総合推進法で、職場でのパワハラ防止措置を事業主に義務付け、労働施策総合推進法・均等法・育介法の一部を改正し、パワハラ・セクハラ・マタハラを相談したことによる不利益取り扱いを禁止しました。また、均等法に、取引先など他の企業から自社の労働者がセクハラを受けたケースにおいて、セクハラ対策の協力を他の事業主に求められた事業主は応ずるよう努めなければならないとの努力義務規定を新設しました。



創立100周年のILOで暴力と ハラスメント禁止条約・勧告採択

創立100周年を記念するILO第108回総会は6月21日、「仕事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」（以下、ILOハラスメント禁止条約と記述）と勧告を採択しました。

採択されたILOハラスメント禁止条約と比較し、条約の採択前に日本が制定したハラスメント関連法が、世界の水準に到達しているのかどうか、問題点は何か、法策定の経過も検討しながら指摘したいと思います。

ILOハラスメント禁止条約では、前文でILO「フィラデルフィア宣言」、「世界人権宣言」、「女性差別撤廃条約」などを想起し、「ジェンダーに基づく暴力を含め、暴力とハラスメントのない仕事の世界」は「すべての人の権利」とし、「仕事の世界における暴力とハラスメント」は、「機会均等に対する脅威であり」、「ディーセントワーク（人間らしく働きがいのある仕事）とは相容れない」とハラスメント除去を人権保障問題と位置付けています。そして、ILO加盟国に、ハラスメント「行為と慣行の予防を促進するため、暴力とハラスメントに対するゼロトレランス（不寛容）の

一般環境を推進する重要な責任を有し、仕事の世界におけるすべての関係者は、暴力とハラスメントを抑制し、防止し、また取り組まなければならない」と求めています。「ゼロトレランスの一般環境」の中には、日本の法律では全く触れていないドメスティック・バイオレンス（家庭内暴力）の対応と取り組みの促進も求めています。

保護される人は、「国内の法制度で定義された従業員、同様に契約上の地位にかかわらず働く人々、研修生や実習生などの訓練中の者、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者、就職申し込み者、また使用者としての職権、義務、あるいは責任を行使する個人など」とし、また、「都市部、農村部を問わず、公式経済、非公式経済の双方において、公務、民間を問わず、すべての部門に適用され」、仕事の世界におけるすべての働く者を保護するとしています。

「仕事の世界におけるすべての人々の権利を尊重」するために、加盟国に暴力とハラスメントの「禁止」を法律で規定し、「制裁」措置を講じることを求めています。



国際水準と比較した ハラスメント関連法

ハラスメント関連法案を審議した厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会の報告書は、ハラスメントを「あってはならない行為」としていますが、「禁止」の規定を置くことまでは求めず、あらたに制定されたパワハラ対策も、これまでの均等法・育児法同様に「事業主に防止措置義務」を課すにとどまりました。

制裁についても「刑事罰による制裁や、行為者等に対する損害賠償請求の根拠を法律で新たに設けることは、現状でも運用されている中で、その必要性も含め中長期的な検討を要する」として、法整備はされていません。

均等法で定められている事業主の「防止措置義務違反」への罰則は、行為そのものへの罰則ではなく、防止措置を怠ったこと、また解雇・不利益取り扱いを行った場合の法違反や、行政からの勧告に従わない場合、企業名が「公表される」、また、報告を求めたときに虚偽の報告をすれば20万円以下の過料が科せられるというものです。

事業主にセクハラ防止措置義務を課した均等法の施行後も、セクハラはなくなっておりません。妊娠や育児の悩みを解消する情報サイト「赤ちゃんの部屋」（ゼネラルリンク・東京）の調査では、妊娠してからマタハラを受けたと感じている女性は3人に1人。そのうちの22.8%は退職勧奨を受けていたと報告しています。

4月16日、衆議院厚生労働委員会の参考人質疑で意見陳述したJILPT（独立行政法人労働政策研究・研修機構）研究員の内藤忍^{ないとうしの}さんは、「JILPT調査で、措置義務を履行していない事業所は2017年で40.8%もいるが、違反企業名の公表はない」と報告し、「パワハラは約7万件の相談がある（2017年度個別労働紛争解決制度の施行状況）。措置義務を設けても、労働局で対応できる人数がいるか疑問だ」と法を遵守させる仕組みが不十分と指摘しています。行政措置で6808件の訴え中、援助は101件にすぎず、調停に持ち込まれるのは34件です。法律に「禁止」規定がなければ、行政は判定も認定もできず、被害者の「セクハラを認め謝罪してほしい」という願いを実現するには、民事訴訟しかないというのが現実です。

ILOの調査（2018年）では、80カ国中60カ国がハラスメント禁止の法令を作っており、G7（先進7カ国）で規制がないのは日本だけです。ILOハラスメント禁止条約の採択にあたり、経団連の代表は「棄権」しました。理由は「パワハラと指導の区別がつかない」というものです。ここにある視点は、「人権」保障ではなく、「生産性の向上」です。

ILOの調査（2018年）では、80カ国中60カ国がハラスメント禁止の法令を作っており、G7（先進7カ国）で規制がないのは日本だけです。ILOハラスメント禁止条約の採択にあたり、経団連の代表は「棄権」しました。理由は「パワハラと指導の区別がつかない」というものです。ここにある視点は、「人権」保障ではなく、「生産性の向上」です。

差別、過酷な労働環境がハラスメントの温床

ILO ハラスメント禁止条約は、労働者や従業員に限らず、前述のように仕事の世界のあらゆる人を保護することを目指し、「使用者の職権、義務、責任を行使している個人」も暴力やハラスメントからの保護対象となり得ることを認めています。ハラスメントに第三者が関連する場合もあることを認め、雇用主には被害防止へ職場で適切な措置を取るように、加盟国には法律の施行や被害者の救済・支援を求めています。内部通報者らが報復を受けることのないような防止策も必要とし、暴力やハラスメントが発生した場合は必要に応じて「制裁を設ける」とも明記しました。

国会での法案審議のなかでも、就職活動中の学生に対するセクハラや、フリーランスで働く労働者へのハラスメントなど、様々な事例が出され、ハラスメントが事業所内の労働者だけにとどまらない問題であることが明らかにされました。

自治労連が、5月に公表した「自治体病院に働く職員の労働実態アンケート」は、「2割の看護職員がセクハラを、4割を超える職員がパワハラを受けている」「セクハラの被害は前回調査より増えている。加害者の6割が患者」「パワハラは4割を超えて被害があり、加害者は上司が半数以上」と報告。同調査では、職場環境について「超過勤務を命じられている職員の8割以上が不払い残業を強いられ、4人に1人の職員の年次有給休暇が『年4日以内』に留まっている」ことが明らかになり、過酷な労働環境がハラスメントを生み出す土壌となっていることが予測されます。

ILO ハラスメント禁止条約は、第5条で「仕事の世界における暴力とハラスメントの防止と除去に向けて、各加盟国は、労働における基本的原則および権利、すなわち結社の自由、団体交渉権の実効ある承認、すべての形態の強制労働あるいは

強制的労働の除去、児童労働の実効ある廃止、雇用および職業に関する差別の除去、同様に安全かつディーセントな労働の促進を尊重し、促進し、実現すべきである」としています。ここには、ハラスメントを禁止する法整備だけではなく、ハラスメントの温床となるジェンダー差別、雇用形態差別、長時間過密労働など雇用環境などの法整備も合わせて求めています。

「禁止規定」を含む国際水準の法改正を実現しよう

雇用環境・均等分科会の報告書は「取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為」、いわゆるカスタマーハラスメントについて「どこまでが相当な範囲のクレームで、どこからがそれを越えた嫌がらせなのかといった判断が自社の労働者等からのパワーハラスメント以上に難しいこと等の課題がある」として法に盛り込むことに消極的な姿勢を示しました。ハラスメント関連法でも、職場内での取り組みが中心で、就職活動中の学生やフリーランスなど従業員以外への対応も明確に示されていません。セクハラだけが、事業主は他社から対応を求められれば応じる努力をせよとなりましたが、これも「努力」に過ぎず、「努力しなくても」罰せられることはなく、法的な規制とは言えません。セクハラもパワハラも人権侵害に変わりはないのに、対応が異なるというもおかしな論理です。

ハラスメント関連法を運用するための省令・指針が、今後、厚生労働省内の三者構成の審議会で定められます。ILO ハラスメント禁止条約が求める水準を指針等に取り込ませる運動を進めるとともに、不十分な法律を補完した職場での対策整備が必要です。また、ハラスメントを許さない禁止規定を盛り込んだ法改正を再度行わせ、ILO ハラスメント禁止条約を批准させる運動を大きく広げていくことが求められています。