

ILO条約の批准とハラスメント防止法の早期立法を求める決議

第198回通常国会で、職場のパワーハラスメント（パワハラ）に対する事業主の措置義務を定めた改正労働施策総合推進法が成立し、現在、厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会では、事業主の措置義務の内容を具体化する指針について議論されている。

指針の内容は、パワハラ防止のために実効的なものである必要があり、単にセクハラやマタハラの措置義務を踏襲するだけでなく、それらの実施状況や効果の検証も踏まえて、より実効的な措置が検討されなければならない。例えば、ハラスメント防止研修を従業員全員に義務付けるなど、措置義務の内容をより具体的に定めるとともに、企業名公表の運用など労働局による行政指導の強化も検討されるべきである。セクハラについても、今回の指針改正において、セクハラ被害者の心理状態への配慮の必要性を盛り込むなど措置義務の内容をできる限り強化すべきである。

ところが、10月21日の労働政策審議会に提出された指針の素案は、パワハラの実効性が狭く、「該当しない例」の摘示が極めて不適当であるなど、実効的なパワハラ防止策となっていないばかりか、むしろパワハラを矮小化し、労働者の救済を阻害するものであった。日本労働弁護団は、同日付で「パワハラ助長の指針案の抜本的修正を求める緊急声明」を公表したが、改めて、このように重大な問題のある指針の策定に強く反対するとともに、抜本的な修正を速やかに講じるよう求める。

また、パワハラの実効性判断において裁判例を参照すべきとの意見もあるが、職場で防止すべきパワハラの実効性は違法な不法行為に該当する範囲よりも広くとらえるべきであるから、裁判例上違法とされなかった行為をパワハラに該当しない許される行為として参照してはならない。さらに、指針において、パワハラに「該当しない例」を示すことは、具体的想定が難しく、逆に誤解や悪用を招きかねないため本末転倒であり、反対である。

加えて、指針では、性的指向・性自認を理由とするハラスメント（SOGI ハラスメント）や顧客や取引先からのハラスメント、フリーランスに対するハラスメント、ジェンダーハラスメントなど、国会の審議過程や附帯決議において指摘された問題についても、可能な範囲で事業主の対策を義務付けるべきである。

2019年6月、ILOの創立100周年総会において、「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」が採択された。同条約は、労働者に加えて求職者やインターン等も広く保護対象とし、加盟国に対して、あらゆる暴力とハラスメントを法律で禁止し、被害者を救済・支援することを求めている。このILO条約と比べると、セクハラ・マタハラ・パワハラを縦割りの規制で、禁止規定は設けず事業主に対する措置義務だけに留まる日本のハラスメント規制は、出遅れていると言わざるを得ない。事業主に対する措置義務のみではハラスメント防止対策として不十分であることは、セクハラについて措置義務が既に設けられているにもかかわらずセクハラが未だ深刻な社会問題であることから明らかである。日本でも、あらゆるハラスメントについて、損害賠償請求の根拠となる行為禁止規定の新設や被害者の救済手段の創設など、より根本的な法改正の検討を速やかに開始すべきである。

日本労働弁護団は、今回の法改正に基づく指針をハラスメント防止の実効性のある内容とすべきことはもとより、日本がILO条約を速やかに批准し、職場におけるあらゆるハラスメントを禁止し、包括的に規制する独立のハラスメント防止法を制定するよう強く求めるとともに、職場におけるあらゆるハラスメントの根絶に向けて今後も全力で取り組むことを宣言する。