

世界標準のハラスメント防止法制の実現を求める総会決議

厚生労働省は、2024年2月、「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」を設置し、同年8月8日、同検討会は報告書を公表し、そのなかでハラスメントの現状と対応の方向性についても取りまとめられた。

同報告書は、①「国はハラスメント対策に総合的に取り組む必要がある」として、「4種類のハラスメントに係る規定とは別に、一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確にすることが考えられる」とし、合わせて、②カスタマーハラスメントの措置義務化、③就活等セクハラ等の措置が講じられることが「適当」とした。一方、④ILO第190号条約の批准については、①の対応で一定の整備ができるとしつつ、「引き続き、条約全般について、さらなる検討を進めることが適切である」とされるにとどまった。

職場でのハラスメントは、種々多様な方法・関係性の中で起こり得る。そのため、①について、あらゆる種類のハラスメントを対象とした立法がなされるのであれば前進である。しかし、それがあくまでも理念的な規定にとどまるのであれば、実効性がなく意味がない。

現在の日本のハラスメント法制は、事業主に対して、各種ハラスメントについてそれぞれ防止措置を義務付けるだけに留まるものであり、同報告書においてもその方向性を維持するようである。たとえば、同報告書では、③就活生等セクハラについて措置が講じられることが掲げられたが、就活生等に対するパワハラについての措置は見送られた。しかし、いわゆる「オワハラ」など就活生等に対するパワハラも現実には発生しており、ハラスメントについて別個に立法して対応していくことには自ずと限界がある。

当弁護士は、ハラスメント行為を包括的かつ明確に禁止する法律を制定するよう繰り返し求めてきた。現実的にはハラスメントに関する立法をする契機が常に存在するわけではなく、今はその千載一遇の時機である。この間にも日々ハラスメント被害が生じている。ハラスメント包括禁止法を制定し、その目的規定として「職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨」を定めることを、改めて強く求める。

また、そのような立法がなされれば、ILO第190号条約を批准することに障害はない。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。すでに39か国が批准し、G7で批准していないのは日本とアメリカのみである。同報告書では、④同条約について、「引き続き検討を進める」というにとどまっているが、速やかに批准することを強く求める。少なくとも、同報告書において「検討を進める」と明言している以上は、同条約批准についての課題を明確にし、その課題をいつ解消し、いつ批准をするのかという具体的なスケジュールを作成するよう求めるものである。

最後に、②カスタムハラ等の措置義務化については評価でき、速やかに法制化することを求める。合わせて、労働者が被害者だけでなく加害者にもなり得ることに留意し、事業主に対しこれに対する防止措置を取ることも義務付けるべきである。また、カスタムハラについては、その予防が主な対策となる。報告書においてはその例としてマニュアル等の整備以外にも、基本方針の明確・周知等、様々な対応を掲げているが、予防のためには何よりもマニュアル等の整備が肝要である。防止措置の内容としてマニュアル等の整備を義務付けるべきである。