

2018年10月18日(木)

厚生労働省

厚生労働大臣 根本 匠 様

働くもののいのちと健康を守る全国センター

理事長 福地 保馬

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 平和と労働センター・全労連会館 6階

Tel; (03)5842, -5601, Fax; (03)5842-5602, Mail; info@inoken. gr. jp

## 職場のハラスメントに対する実効ある法的規制を求めます！

はじめに

貴省が公表した2017年度の「個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、全国の労働局・監督署などに寄せられた「総合労働相談件数」は110万4,758件にも及び、その内「民事上の個別労働紛争相談件数」は25万3,005件で、その内「いじめ・嫌がらせ」が6年連続トップの7万2,067件(前年比1.6%増)となっています。2017年度の「過労死等の労災補償状況」によれば、「精神障害」の労災請求が急増しており(※)、出来事別の支給決定件数では「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が88件と一番多くなっています。「セクハラを受けた」も35件あります。

職場のハラスメントを根絶していくことは、当面する職場における緊急かつ最大の課題となっています。

(※) 請求件数は1,732件で前年比146件の増加、内未遂を含む自殺件数は221件で前年比23件の増加、脳・心臓疾患の労災請求に比べて20歳代及び30歳代の請求が多いのが特徴となっています。ちなみに警察庁が公表した2017年の「勤務問題が原因・動機の自殺」数は1,991人もいます。

### I 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」の問題点

今年3月、貴省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」は、「報告書」をとりまとめ、公表しました。

その内容について、わたしたちは、ハラスメントの被害者が不在で、立法的規制を回避し、ハラスメントを当事者任せにし、ハラスメント野放しを容認する報告書となっているのではないかと考えています。

第1に、報告書からはハラスメントの被害者へのメッセージが何も伝わってきません。全体の基調は、もっぱらどうしたらパワハラにならないかという加害者の立場やどう防ぐかという企業の視点からの発想で議論され、まとめられています。ハラスメントの加害者がその立場から逃れ、責任追及を回避させることを優先し、被害者対策が二の次になっています。「今、被害を受け、苦しんでいる被害者はどうすればいいのか!？」という問題に回答を与えていません。加害者の目線や立場からの解説が繰り広げられ、被害者の守られるべき尊厳や人権がないがしろにされています。

第2に、国内外の動向に対する認識が欠如していると言わざるをえません。国連社会権規約委員会は、

「あらゆる形態のハラスメントを禁止、防止することを目的とした立法、規制を講じるよう」とする勧告しました（2013年5月）。また、報告書が出されて以降ですが、6月の第107回ILO総会では、「仕事の世界における男女に対する労働における暴力及びハラスメントの終焉（基準設定、第1次討議）に関する報告書」が出されました。そして7月には、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の改定が閣議決定され、「過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメント対策として、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取り組みを進める」決意が表明されています。それらが踏まえられるべきだと考えます。過労死・過労自死の根絶、長時間・過密労働の解消といった課題とハラスメントを結び付ける視点が必要です。

第3に、「パワーハラスメント概念」への固執があります。報告書は、ハラスメントを「1. 優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）、2. 業務の適正な範囲を超えて、3. 身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること」と定義していますが、ハラスメントの適用範囲を狭める恐れがあります。部下や同僚からのハラスメントや企業の外部からの従業員に対するハラスメントが否定されかねません。「業務上の合理性や必要性」が存在すれば、パワハラに該当しないとなりかねません。ハラスメントの認定には、目的や意図よりも、結果を重視すべきだと考えます。

第4に、ハラスメントを労働者間の個人的問題ととらえ、社会的な問題としてとらえる視点が弱いと言わざるをえません。したがって、社会的規制、法的規制を軽視することにつながっています。従業員の権利や尊厳を擁護する、ハラスメント被害者を保護し救済するという視点が弱くなっています。

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」の内容を踏まえて、わたしたちは、「1. 包括的なハラスメント概念による立法化・法的規制と、2. 実効的な対策」をあらためて求めるものです。

## II 包括的なハラスメント規制のための立法的措置を求めます！

今年2018年のILO総会において、「労働の世界における暴力とハラスメント」をテーマにした討議が行われ、結論として「勧告によって補完された条約の形式をとるべき」とされました。その結論を受けて、来年2019年のILO総会において「労働の世界における暴力とハラスメント」に関する条約と勧告が採択・制定されようとしています。また、「暴力とハラスメント」の定義については、「ジェンダーに基づいた暴力とハラスメントを含めて、身体的、精神的、性的あるいは経済的な危害を目的とし、あるいは結果として危害をもたらす可能性のある一連の容認できない行為と慣行、あるいはそれらの脅威である」とされました。「労働者」には、インターン、実習生、停職中・求職中の失業者などが、加害者には、使用者と労働者のほか、顧客、サービス提供者、患者等が含まれています。

国連の社会権規約委員会が言うような「あらゆる形態のハラスメント(\*)を禁止、防止することを目的とした立法措置、法的規制」が必要です。広く労働者の基本的人権や人間としての尊厳を侵害する言動や行為が禁止されるべきです。

### (\*) ハラスメントの類型

#### 1 業務を通じた（業務型）ハラスメント

①長時間労働・過重労働型、②指導・教育型、③仕事の価値の否認、④新人（新社員）型、⑤不必要業務・違法労働・懲罰労働型、⑥アカデミック・ハラスメント

#### 2 労務管理型ハラスメント

①人事管理型、②退職強要型、③不適切な人事管理制度型、④労務管理による個人の自由抑圧型
3 個人攻撃型ハラスメント ①暴力行為型、②犯罪行為型、③私生活の事由・プライバシー侵害型、④アルコール・ハラスメント、⑤煙害（スモーク・ハラスメント）
4 差別型ハラスメント ①性差別、②年齢差別、③障害者差別、④国籍・人種差別
5 第三者・顧客攻撃的ハラスメント

使用者と労働者は、法的にまったく「対等の立場」です（労基法2条1項）。使用者と労働者は対等の立場における合意にもとづいて労働契約を締結し（労働契約法3条1項）、労働者はその契約にもとづいて労働するだけです。使用者は、労働者に対して、労働契約にもとづいて労務の指揮命令ができるに過ぎません。使用者は労働者に対して優越的なパワーを行使できる立場にいるわけでは決してありません。ハラスメントのない職場を作るには、対等・平等な使用者と労働者の関係を、民主的な職場風土を作り上げることが大切です。

わたしたちが考えるハラスメントの定義は以下の通りです。

ハラスメントとは、「精神的あるいは肉体的な影響を与える言動（嫌がらせ・脅迫・無視）や措置や業務（長時間・過密労働）によって、労働者の人格や尊厳を侵害し、労働条件を劣悪化しあるいは労働環境を毀損する目的あるいは効果を有する行為や事実」です。

「措置や業務」を介したハラスメントの存在とハラスメントの「結果」を重視します。長時間・過密労働もハラスメントであり、過労死・過労自死とハラスメントはメダルの裏表のような一体的な関係です。また、ハラスメントは上司と部下あるいは従業員間の人間関係のトラブルの問題といった狭いとらえ方をしてはなりません。ハラスメントは、企業の労働環境や労働条件、労務管理のあり方、経営手法など企業経営の構造的な問題ととらえなければなりません。

ハラスメントについては、被害者の立場に立った社会的合意の形成が必要です。企業や加害者は、往々にして、ハラスメントの事実やハラスメントという評価を否定します。被害者は、ハラスメントの事実を訴えること自体困難な状況に追いやられがちです。加害者の意図と関係なくあるいは必要なく、人権や人格が侵害されたという事実や結果で判断すべきです。したがってハラスメントの立証については、被害者が事実を主張し、加害者や企業が反論の挙証責任を負うとすべきです。

以上の立場に立って、下記の事項を要請します。

### 《 記 》

- 1 包括的なハラスメント概念による立法化・法的規制と実効的な対策を行うこと。
- 2 国連社会権規約委員会が日本政府に勧告した「あらゆる形態のハラスメントを禁止、防止することを目的とした立法措置、法的規制」を行うこと。広く労働者の基本的人権や人間としての尊厳を侵害する言動や行為を禁止すること。
- 3 ハラスメントの立証にあたっては、被害者が事実を主張し、加害者や企業が反論の立証責任を負うようにすること。

(以上)