



全国センター通信

働くもののいのちと健康を守る全国センター
発行責任者：岩橋 祐治
〒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
毎月1日発行
年額1,500円（送料込、会員は会費に含む）
<http://www.inoken.gr.jp>

セクハラ、今こそなくすときハラスメント根絶へ 全労連シンポジウム

2018年12月22日、全労連会館2階ホールにおいて全労連シンポジウム「セクハラ、今こそなくすとき ハラスメント根絶」が開催されました。86人が参加しました。

「共同する力」を発展させてきた

主催者あいさつを行った小田川義和全労連議長は、安倍政権のもと労働者保護の規制緩和が進み、「生産性向上」の名で職場環境が悪化、ハラスメントも増加し、長時間労働と合わせ過労自死の原因となっていると指摘しました。そして、パワハラ防止について検討していた労働政策審議会報告では、ハラスメント禁止規定については先送りするというまとめが行われているので、労働組合が力を発揮し共同してハラスメント根絶を求める運動を広げていこうと呼びかけました。

続いて「ハラスメントをめぐる法規制の現状と課題」と題して、朝倉むつ子早稲田大学教授が講演を行いました。セクシャルハラスメントをめぐる動向について、男女機会均等法上では使用者の措置義務があるものの、被害者が要望する救済や防止対策とは乖離していることを指摘しました。また、諸外国のハラスメント禁止法を紹介し、「セクハラは性差別」ということを明確に定義し、禁止規定の必要性を訴えました。

がまんするのはもう、やめよう！

布施恵輔全労連国際局長から来年のILC総会で「暴力ハラスメント条約」が制定されようとしているという報告を受けたあと、労働組合、過労死遺族からの報告がありました。

日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）の酒井かおり副議長は、2018年4月の財務事務次官のセクハラ問題を機に「セクハラに我慢するのはもうやめよう」と声をあげ、実態調査や電話相談に取り組み、統一要求書を作成したことを報告しました。

日本医労連の寺園通江中央執行委員は、医療・介



護・福祉職場で働く青年職員の調査で、3人に1人がハラスメントを受け、その半数が退職を考えたことがわかったと報告しました。24時間稼働する職場での人員不足、過酷な労働がハラスメントを生んでいるとし、人手不足の解消と同時に「声をあげることのできる職場を作ろう」と訴えました。

全教の市塚詢子中央執行委員は、「子どもを持つ教師に対してあからさまに暴言が浴びせられる。子どもの成長をはかる学校現場で人権侵害が行われている」と告発しました。

過労死を考える家族の会の中原のり子さん、芦澤ひとみさんも訴え。芦澤さんは職場での先輩社員による無視などで自死した息子について語り、「ハラスメントは重大な権利侵害であり、許すことができない行為」と厳しく指摘しました（写真）。

ILCで制定される条約は、ハラスメントを法律で禁止し、対象者や行為の範囲も幅広く設定されます。世論と運動を急速に広げていくことが求められています。（全国センター 岡村やよい）

〈今月号の記事〉

第21回総会発言要旨/第1回理事会報告

……………2～4面

各地・各団体の取り組み……………5～6面

中連・働き方改革一括法批判検討会/相談室だより

……………7面

実効あるハラスメントの規制を……………8面

第21回総会・発言要旨（前号の続き）

健康を創る働き方を

九州セミナー現地実行委員会 瀬口和也

11月10～11日、第29回人間らしく働く九州セミナー in 福岡は「安倍働き方改革を打ち破り、健康を創る働き方をめざそう」をコンセプトに開催、700人が参加しました。開講講演は石武達也氏（久留米大学医学部環境医学講座教授）が社会的要因と健康との関連の中で、失業などがメンタルヘルスや身体症状などの健康や死亡リスクなどに影響することを紹介、記念講演はジャーナリストの風間直樹氏（週刊東洋経済記者）、パネルディスカッションでは5人のパネリストが労働の現状の報告と討論を行いました。

今回の特徴は、学生がたくさん関わったことです。実行委員会立ち上げと同時に学生の調査プロジェクトチームを立ち上げ、西日本新聞で新移民時代特集を担当している坂本信博記者の九州大学での講演会や九州大学の留学生の集まりに話を聞きにいくなど外国人労働者についての勉強を始めました。当日は特別企画として発表。今後も外国人の労働問題や健康問題に積極的にかかわっていきたいと述べています。自分自身も事務局長として周囲の助けを得ながらの10ヵ月間でした。

新潟いの健センター設立について

坂井希美子

2015年の過労死シンポジウムは現地の受け皿がなく、自主開催で、越後湯沢で開催された関東甲信越ブロック学習交流会終了後に行われました。その後、関東甲信越ブロックや過労死弁護団の弁護士の働きかけにより実行委員会で開催できるようになりました。新潟県内でも過労死問題に対して取り組む組織の必要性が共通の認識となり、各団体に結成の呼びかけを行うという運びになっています。新潟県内でも過労死、パワハラ、いじめによる自死など、



家族を失ったご遺族が立ち上がり、裁判でたたかっていましたが、労働組合や民主団体が共通して取り組むということにはなっていませんでした。県内の労働者が人間らしい労働条件で働けるように組織の立ち上げに向かってなお一層努力していきたいと思っています。

行政不服審査法制度の活用を

社医研 森陽子

客室乗務員の労災打ち切りに対して審査・再審請求を行いました。打ち切りを受け入れ、障害補償給付請求で障害等級が決定後に行ったアフタケアと鍼灸の請求について、闘っている間の2年間は時効とされたことに対する不服請求でした。請求してから結論が出るまで3年かかり、審査会で時効は不合理だという私たちの主張が認められました。行政不服審査法の改定が2016年4月から施行されています。労災でも、行政処分に対して積極的に活用することが必要だと思います。

地公災基金見直し等で新潟の過労死家族と一緒に総務省・厚労省に要請をしました。県職員の過労自死について勝利和解となりましたが、謝罪や再発防止策がないことから中央省庁への要請となりました。今後も継続的に取り組みます。

過労死防止策の活動報告

過労死を考える家族の会 寺西笑子

過労死防止対策推進協議会委員として、過労死防止法の見直しをすべきと準備をしてきましたが、厚労省から見直しは議員連盟の提案が必要だとされ、大綱に、1. 調査研究、2. 啓発、3. 相談体制の整備、4. 民間団体の活動に対する支援の4本柱に、「対策」という柱立てを新たに作れと迫り、実現しました。厚労省主催のシンポジウムでも、働き方改革一括法については頑として反対の姿勢を述べてきました。学校での啓発授業も190ヶ所以上行っています。地方の過労死防止センターの結成には、ぜひ力添えをお願いしたいと思います。

家族の会では11月に厚労省に要請行動を行いました。被災者は50代1人、6人の40代のメンタル疾患、残る17人は過労自殺でした。10代・20代の若者がハラスメントによって自殺に追い込まれています。残された幼い子どもの思いを考えると心が痛みます。遺族の話を聞く機会をつくって、過労死ゼロに持っていく行動を一緒に進めていくことをお願いします。

第21回総会・発言要旨（前号の続き）

活動の強化点を確認

生協労連 豊田門郎

生協労連が活動を強めている4分野を紹介します。2018年に4件の重大事故が発生しました。自走したトラックと壁に挟まれて腰を骨折・全治3ヶ月。徳島では死亡事故でした。最近のトラックでは一旦止めてもパーキングシフトレバーが無いため、動き出してしまう事例が出ています。より安全性の高いトラックや昼休みを確保できる職場にと経営者理事会へ申し入れています。

2つめは熱中症対策、毎年のように患者が増えています。塩飴やスポーツ飲料を配布するなどの対策をとること、日頃の労働強化の改善を行うことを求めています。3つ目はストレスチェック制度を職場改善に生かすこと。メンタルヘルス対策は、職場論議をして職場ごとに対策をとることが重要で、チェックだけが目的ではないと各生協から理事会に申し入れを強めています。最後に労安ハンドブック「職場の玉手箱」。法律改正に対応し、取り組みによって強化・前進した内容に改定中です。

労安活動の取り組み

日本医労連 通縁由貴江

医労連の労安活動の強化で母性を守っていきたい。実態調査では、妊娠した人の3割が切迫、うち1割が流産という状況です。今年の読売新聞に「亡くなった子をおなかに残し夜勤勤務」という衝撃の記事が掲載されました。厳しい職場環境の改善は喫緊の課題です。医労連は3～5月を「母性保護月間」と位置づけて取り組みます。

医労連青年協議会がハラスマント調査を実施しました。特徴は、ハラスマントを受けた人が3人に1人。その半数はハラスマントをきっかけに退職を考えています。ハラスマントを受けた時に相談した相手は先輩、上司、友人、家族など身近な人が多く、病院の相談窓口、行政相談窓口、労働組合への相談は合算しても7%足らずでした。労働組合として相談される取り組みをしたいと思います。

感情労働について。看護師をはじめ医療従事者は命や健康に関わり精神的な重圧、不安・ストレスを抱えています。心身をいやす家族との団らんや自分の時間が確保できなければ、メンタル不全につながります。8時間働けば普通に暮らせる職場、働く仲間が絆と連帯を深め、コミュニケーションがとれる職場づくりが大切だと考えています。



世界一のブラック企業？

国公労連 國本久雄

国家公務員には36協定がありません。「臨時・緊急時」のみ超過勤務が可能とされていますが、通常業務で普通にあります。360時間を超えた所が2割強、法務省では約半数が超えています。夜中の1時でも庁舎に電気がついているのが普通。水曜日を定時退庁日を設定していますが、居残りがあります。帰宅のために真夜中に乗るタクシーの運転手が「ここは世界一のブラック企業ではないか」と言っています。「働き方改革」を踏まえて人事院も、月45時間・1年間360時間を原則とするとしていますが他立的業務の部署は月100時間・1年間720時間で設定しています。さらに特例として大規模災害への対応、重要な法令の立案等公務の運営上にやむを得ない場合はできるという規則も予定されています。重要な法令の基準もないため、根本的な解決には人が足りません。以前は90万人いた国家公務員は現在30万人になっています。労働行政の職場は、ILOで労働者1万人に1人という基準を定めていますが、全く達していません。ドイツの3分の1です。改善に向けての取り組みを進めています。

年単位の変形労働時間制は認められない

全教 山本乃里子

教員の働き方をめぐって中教審が答申案を出しました。2016年の勤務実態調査では、教員の在校時間の平均は小学校で11時間15分、中学校で11時間32分です。「教職員のいのちと健康を守ることは子どもの教育を守ること」と指摘されているにも関わらず、答申案は1年単位の変形労働時間制の導入など実効性のあるものにはなっていません。給特法の改正には、一切手を付けていません。教員の働き

第21回総会・発言要旨（前号の続き）

方に「繁忙期」や「閑散期」はありません。変形時間制の導入は、日々の仕事量を減らすことはつながらず、長時間労働を助長することになってしまします。

教員一人当たりの持ち時間数を減らすこと、人員増をはかることが必要です。教職員の定数増こそが教職員の長時間労働の抜本的な解決につながる、という声を上げていきたいと思います。

長時間労働の実態と組合の取り組み

自治労連 西 芳紀

自治体職場の長時間労働が問題です。春闘アンケートによると月80時間以上の時間外労働をしている職員が約1%。約半分の人が不払い残業をしています。労基法33条3項では臨時の必要がある場合は、36協定を結ばなくても時間外労働ができるとしています。公務のための「臨時の必要」とは、通常想定できないような災害を想定しますが、実態としては無制限に行われています。ある自治体では、1999年には323万人だった職員が17年には約50万人の職員が減らされました。正規職員から非正規職員への置き換えが進んでいます。残業解消のためには人員要求が必要です。

今年度は6月2日に、労働安全衛生に関する交流集会を取り組みました。職場での労働安全衛生活動

のパンフレットづくりを進めています。

外国人実習生に過労死も

東京センター 色部 祐

外国人技能実習生の過労死・自死問題について呼びかけたいと思います。2年前に首都圏移住労働者ユニオンの書記長と過労死防止学会で外国人技能実習生の事案についての検討と報告を行いました。そのことが「朝日新聞」デジタル版（12月4日）で一部報道されました。2015年4月1日から2016年度末まで外国人技能実習生が30人死亡しています。30件のうちの8件は過労死の事案があるのではないか。歳・出身地などごく短い死亡状況についての記載を見ると死因に心筋梗塞や脳出血疾患があります。20代・30代で技能実習生として日本に来るときには綿密な健康診断をして健康でした。わずか実習期間の3年間で亡くなっています。70%が労働基準法違反の実態・低賃金。過酷な条件のもとで発症したのではないかと思われます。

労災遺族補償の申請ができないかと思い、遺族を探しましたが、なかなか困難で知っているところでは1件しかありません。

外国人労働者の実態にきちんとアンテナを立てて取り組むことが必要ではないか、という問題提起です。

第1回理事会報告 2月2日20周年シンポジウム・2月3日地方センター交流会開催の協議・確認

1月9日、いの健全国センターの2019年度第1回理事会が開催されました。会議の冒頭、福地理事長があいさつをされ、「昨年の漢字に“災”が選ばれたが、自然災害に伴う人災が増えてること。軍事大国化と憲法改悪の厄災を防がねばならないこと。働く人々の人権を守る!—そのためにもディーセント・ワークの旗を高くかかげて闘い、実現していく。そのためには何をなさねばならないのか?—若者とともに、戦略・戦術、政治をしっかり持ってとりくんでいこう。2019年は選挙の年であり、絶対に負けられない。『働き方改革』関連法の改悪内容も元にもどしていこう」と力強く訴えました。

加盟団体及び地方センターからのこの間の活動報告・交流を行い、全教、医労連、化学一般、民放労連、過労死家族の会、全商連、民医連、M I C、社医研や労働総研、北海道、東京、神奈川、愛知、石川、京都、岡山、九州からの報告がありました。また、昨年12月に開催した第21回総会のまとめを行いました。

厚労省労政審の報告書「職場のハラスメント防止対策等の在り方について」の問題点・弱点などについて意見交換を行い、包括的なハラスメント概念にもとづく立法化・法的規制と実効的な対策を行うよう、通常国会に向けとりくみを強化していくことを確認しました。

「2019年度における機関会議（総会、理事会、四役会議）の開催日程」及び「2019年度における各種研究会及び委員会の開催と構成」について協議・確認しました。安全対策委員会や感情労働と健康委員会を新たに設置すること、新卒者のメンタル不全対策についてもプロジェクトを組んで検討していくことも確認しました。「20周年記念事業」の、特に2月2日に開催する20周年記念シンポジウムとレセプション、翌日2月3日に開催する「第13回地方センター交流集会」の次第と任務分担についても協議・確認を行いました。

（全国センター 岩橋祐治）

各地・各団体のとりくみ

関甲信

働き方改革はどう闘うか 第18回関東甲信越学習交流会

関東甲信越学習交流集会は昨年の11月18～19日、群馬県磯部ガーデンホテルで開催され、参加者は120人でした（写真）。

集会は担当事務局である東京センター井澤智事務局長が司会、センターを代表して柴田和啓副理事長が開会の挨拶に立ち“本集会”が「働き方改革法」とどう闘うかをテーマとして設定されたことの意義を強調しました。

全労連関東甲信越ブロックの安藤哲雄事務局次長が来賓の挨拶。続いてこの1年間の教訓的な闘いとして2事件の特別報告「①グリーンディスプレー裁判の勝利的和解について（神奈川）、②『犬咬み事件』の勝利解決について（山梨）」が、それぞれ原告から行われました。

特別報告の後、八王子合同法律事務所の尾林芳匡弁護士が「働き方改革とどう闘うか」と題して記念講演。尾林弁護士は、まず「働き方改革関連法」が7つの主要法の一括法であることを詳しく解説、働



くもののいのちと健康を守る立場でどう見るのかを言及しました。(1)労働時間規制の抜け穴、(2)労働者の健康につながる規制は不十分もしくは実効性に欠ける「働き方改革とどう闘うか」の問題を立て(1)法改正、(2)省令制定の監視と批判、(3)職場に持ち込まない取り組み、(4)労働組合、民主団体の役割、(5)過労死の告発と救済の活動を述べ、私たちの今後の課題を鮮明に打ち出しました。

全体会の後、2日間にかけ5つの分科会に分かれテーマ別に熱心に学習・討論を交わしました。

地方センターが確立していない新潟、群馬、栃木の3県からの参加者を得たことも大きな前進でした。

（東京センター 大角繁夫）

MIC

いま語ろう～セクハラと報道 公開フォーラム

新聞労連などが参加する日本マスコミ文化情報労組会議が女性団体ともに実行委員会をつくり、12月8日東京都渋谷区の「スマートニュース（株）」・イベントスペースで、フォーラム「今語ろう～セクハラと報道～」を開催しました。メディア関係者、市民ら約100人が参加。「日本のメディアの管理職の多くが男性によって占められ、権力に対する鈍感さ」を内在化させていること、セクハラが性暴力であるにもかかわらず長年無くならない理由や改善していくはどうしたらいいかについて語り合いました。

フォーラムは1部と2部に分かれて開催。1部は中野麻美弁護士、林香里東京大学大学院教授、国境なき記者団（RSF）の東アジア総局長のセドリック・アルビアーニさんが語りました。

中野弁護士は「暴力の核心は相手をコントロールすることであり、支配である」と主張。メディアが監視すべき権力から記者がセクハラを受け、それを容認してきたならメディア内部に女性の暴力を見過す構造があるということだと指摘しました。

林教授は、メディア企業の管理職がほとんど男性

で占められている現状をあげ、ニュースの選択や表現が男性の価値観で行われていると強調。官公庁など権力中



参加者の声を読み上げて閉会

権も男性が多く、「メディアは権力の男性価値感に鈍感」と危惧を表明しました。

セドリック総局長は、ジェンダー問題を取り上げると世界各国の保守勢力から嫌悪や怒りの反応が出ることを紹介。セクハラや性暴力の問題を無視すれば権力側を利すことになると訴えました。

2部では、参加した市民やメディア関係者が現状を報告。ある地方紙の女性記者は職場で起きた取材先からのセクハラで後輩の記者が辞職した事例や、他の女性記者からは自らが受けたセクハラ被害について告白しました。その後、参加者に「私たちがやるべきこと」を書いてもらい、セクハラと報道のあり方について参加者の声を紹介し閉会しました。

（新聞労連 加藤 健）

各地・各団体のとりくみ

岡山 安倍9条改憲NO！ 人間らしく働くルールの実現を 総会と講演

12月22日、働くもののいのちと健康を守る岡山県センター総会が開かれ、32人が参加しました。

代表委員の山本勝敏弁護士が「安倍政権は憲法改悪を狙い、大企業は潤っているが労働者、国民の状況はよくならない。そうした構造を変えていくビジョンを描いて、改革をすすめる運動が大切だ」と挨拶。

藤田弘赳事務局長が2019年度運動方針案などを提案。アスベスト電話相談や健康相談会からの労災申請などを援助しているとりくみが報告され、議案を採択し役員を選出しました。

その後、県労会議の「健康講座」が開かれ、NPO法人EAPメンタルサポート京都の鍛治貝照美氏（産業カウンセラー）が「パワーハラスマントのない健康職場づくり」と題して講演しました（写真）。

鍛治貝氏は、予防と対策として、実態把握、研修、就業規則等の懲戒規定・ルールが必要と説明。相談窓口では独自の「事実関係のまとめ方」の書面を示して、具体的な事実の把握、整理確認の方法、相談者の状態や希望する解決方向を把握し、その後、再調査、処分等の当否判定をする等、「ハラスマントの苦情・相談への対応の流れ」を説明しました。

（岡山センター 藤田弘赳）

岩手 深刻な職場から労働相談 第5回総会

11月23日、いの健岩手県センターは第5回総会を盛岡市内で開催しました。30人が参加、方針案などを全会一致で採択しました。

討論では、「自治体職場でも36協定を締結して長時間労働改善に踏み出している」（岩手自治労連）、「医療や介護分野など人手不足が深刻な職場から労働相談が寄せられることが多い」（盛岡労連）、「過労死110番



の取り組みを広く知らせてほしい」（自由法曹団）など6人から発言がされました。

総会後の「過労死について考えるつどい」には100人が参加しました。学習講演の講師は上西充子法政大学教授（写真）。上西教授は「『働き方改革』の政府・財界の狙いは、違法状態の働き方を合法化することであり、労働者を守るものではない。労働者の健康確保より経済の論理を優先させている」と強調し、労働組合や労働者が「働き方改革」の危険な内容を理解して導入を阻止して職場改善の闘いを進める重要性を訴えました。参加者からは「ひとり一人がきちんと声をあげていくことが大事だと思った」など感想が寄せられました。（岩手センター角掛洋一）

板橋 地域センターとしての役割を追求 第14回総会

第14回板橋センター総会は12月14日、東京土建板橋支部会議室に於いて開催、16人が参加しました。

冒頭、東京センターの色部佑副理事長が「外国人技能実習生の労働災害」について報告。劣悪な条件のもとで労災事故が多発しているなか、入国管理法の改定を強行し、肝心の内容は省政令で決めるというのは、立法府を躊躇した暴挙であると批判しました。



総会では、西川勉理事長代行が「板橋センターは結成から14年。講座や学習を通じて健康づくりの啓蒙や相談活動、行政との連携など地域センターとしての役割を探求してきた」とあいさつ。続いて、日向寺淳一事務局長が「東京で唯一の地域センターとして、人間らしく生き働き続けられる社会と健康な街づくりをめざして運動を進める。働くものの健康をめぐる状況は、過労死防止対策法制定など前進面がある一方、安倍政権の『働き方改悪法』によって労働者の健康悪化や過労死の増加が心配され、制度を職場に持ち込ませない活動が重要になっている」などと活動のまとめと方針を提案しました（写真）。

討論では、建設アスベスト裁判の経過報告や三浦とし子さんの公務災害認定のたたかい、職場の労働安全衛生活動などの報告や方針を補強する提起がありました。（板橋センター 日向寺淳一）

真の働き方改革実現を目指して

「働き方改革一括法」批判検討会～労働法制中央連絡会

自由法曹団・MIC・全労連などで構成する労働法制中央連絡会は2018年11月28日、全労連会館にて「働き方改革一括法批判検討会」を開催し、3団体8産別1地域から40人が参加しました（写真）。

開会あいさつで自由法曹団の鷲見賢一郎弁護士は、「働き方改革一括法が成立し、早くも19年4月に向けて職場では現実の闘いが始まっている。法律は成立したが、我々は裁量労働制の規制緩和については廃止削除に追い込み、高度プロフェッショナル制度を簡単には通させなかつたなど大きな成果を生み出した」とし、「これから現実の闘いが始まる。非正規化の拡大などが狙われるなどが考えられるが、それらを押し返し、労働法守れ、雇用守れの動きを作っていくチャンスにすべき」と、検討会の開催趣旨を強調しました。

検討会は、働き方改革の概要と省令指針の審議状況を伊藤圭一事務局長が説明、その後、残業時間の上限規制について深井剛志弁護士、高度プロフェッショナル制度の廃止に向けた取り組みについて今村幸次郎弁護士から報告がありました。

全参加団体・組織が発言、取り組みを交流

検討会に参加した全ての団体・組織より働き方改革に関わる取り組みの報告があり、各業界や職場での労働時間や36協定締結の実態、高プロへの構えなどを交流しました。新様式による36協定締結に



あたっての注意点などを広めること、労働者側の意識改革も必要な課題が出された一方、上手に36協定の締結をすることで時間外労働の短縮や、職場要求が前進した好事例も報告されました。今後は、労働組合の組織拡大を進めて過半数組合とすることを大原則とし、労働組合のない職場での対応、地域での運動の組み立てなど、情報を共有して取り組みを進めることが重要です。

働き方改革一括法批判検討会は、第2回は同一労働同一賃金をテーマに1月31日に、第3回を雇用によらない働き方の問題として3月15日に、各回のまとめとする第4回を4月19日に開催します。

（2回・3回は全労連会館3F全労連会議室、4回はラパスホール）
（全労連 井之上 亮）

シリーズ 相談室だより（123）

初步的なことから重大な事案の相談まで来ます

「いの健」全国センターにも、さまざまな相談電話がかかってきます。案外多いのは、「これは労災になるでしょうか」という相談です。職場や労基署に「それは労災にならない」とか「難しい」と言われて、それでも納得がいかずに相談をしてくるケースです。

時には、労災ということを知らずに病院にかかったところ、「労災ではないのか」と言われて。どうしたら良いかわからず電話してくる人もいます。そのような場合は、自分の仕事の契約内容なども知らないことが多いです。労災の手続きとしてまず何をしたら良いかを教えることまでは、全国センターでできますが、補足資料が必要な場合などは、地方

センターなどを紹介しています。

これまでに受けた相談で1番重く切羽詰っていたのは、お連れ合いや息子さんが亡くなったばかりで、どうしたら良いかわからない状態での電話です。

宅配業で暮の忙しい時に、車から降りた途端に倒れた方の場合は、葬儀の席で近所の人から「過労死なのではないか」と言わされたとのことです。

また、息子さんが自死されたばかりのお母さんは、「きっと過労が原因だと思う。まつりさんのお母さんが声をあげたのを見て、私も何かしたいと思った」と言っていました。

心情としては、手続きや相談先の紹介だけでなく相談に乗り協力したいところですが、全国センターの立場や専門家ではない私が最後まで関わることはできません。「いのちの電話」のようだと思うこともしばしばです。（全国センター 宮沢さかえ）

今こそ実効あるハラスメントの規制を

～労政審報告書「職場のハラスメント防止対策等の在り方について」の問題点～

12月14日、労働政策審議会の雇用環境・均等分科会は、報告書「職場のハラスメント防止対策等の在り方について」（以下「労政審報告書」）をとりまとめ、厚生労働大臣に建議しました。政府・厚労省は、この報告書にもとづき今年の通常国会にハラスメント規制法案を提出し、成立をめざすと伝えられています。

ハラスメント禁止は先送り

「労政審報告書」は、「ハラスメントとは何かを明確に定義して、それを禁止する」のではなくて、「事業主にパワーハラスメント防止の雇用管理上の措置を義務付ける」とともに「その内容についてガイドラインを作る」というものです。現行の男女雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメント（法11条1項）及びマタニティーハラスメント（法11条の2）の防止措置と同じものをパワーハラスメントにも適用しようというのですが、セクハラやマタハラを根絶できなかつたことで既に試され済みで、パワーハラスメントをなくすることはできないと言わざるをえません。

また、職場のハラスメントに対して、「刑事罰を科すことや損害賠償請求の根拠を法律で新たに設けることについては、その必要性も含め中長期的に検討を要する」として、先送りしているのも問題です。

政府・厚労省は、パワーハラスメントについて、「1. 職場の優越的な関係に基づき、2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、3. 職場環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）」と定義しています。政府・厚労省のパワーハラスメント定義は、

【参考】ハラスメントの類型

（大和田敢太滋賀大学名誉教授の分類による）

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私生活の自由・プライバシー侵害型、④アルコール・ハラスメント、⑤煙害（スマーキー・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・加害者の視点で、いかにパワーハラスメントを回避するかという立場のものと指摘せざるをえません。



新聞労連、名刺サイズの相談窓口カード

パワーハラスメントを「職場の優越的な関係に基づく」ものとすれば、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。

また、パワーハラスメントを「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」とすれば、「業務上の合理性や必要性」が存在すれば、パワーハラスメントに該当しないとなってしまいます。使用者やパワーハラスメントの加害者は、教育・研修を口実にハラスメントを合理化し、ハラスメントの意思を否定するものです。

労働者の視点、被害者の立場で

実効ある規制をしていくには、労働者の視点、被害者の立場にもとづいて、ハラスメントのない働きやすい職場を作っていくことが重要です。そのためには、「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」が必要です。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」と、被害者・労働者の立場に立って幅広く定義すべきです。国連社会権規約委員会が日本政府に勧告（2013年5月）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」することが必要です。

政府・厚労省がハラスメント規制法案を国会に提出することは、ハラスメントを根絶していく大きな契機となることは間違ひありません。実効あるハラスメント規制の実現をめざして、とりくみを強化していくことが求められています。

（全労連 岩橋祐治）