

「改正」労働施策総合推進法の成立にあたって（声明）

2025 年 6 月 5 日

働くもののいのちと健康を守る全国センター

6 月 4 日、ハラスメント対策の強化や女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援推進などを盛り込んだ労働施策総合推進法が成立した。成立した法律は、カスタマーハラスメント対策の強化や求職者等に対するセクハラ対策の強化など、一定評価できる部分もあるものの、労働者の要求と職場実態に照らせば、不十分と言わざるを得ない。

ハラスメント防止をめぐっては、2021 年 6 月に ILO 第 190 号条約「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」が発効し、フランス、ドイツ、カナダ、オーストラリアなど 46 の国が批准している。同条約はその対象者を労働者に限らず、ボランティアや使用者なども含めたすべての働く人たちを対象にしていると同時に、民間・公務といった分野、職場だけに限らず休憩所や更衣室、通勤時など幅広く適用範囲としている。加えて、加盟国がとるべき措置としてハラスメントの定義とそれを禁止する法令の制定などを求めている。一方で今回成立した「改正」法は、ハラスメントの類型を限定しているとともに、ハラスメントの禁止を盛り込んでおらず、ILO 条約を批准するために必要な内容からはほど遠い。この間セクハラやパワハラなどの防止のために「事業主による雇用管理上必要な措置を講じる」ことが義務づけられてきたが、現在でも多くのハラスメント相談が都道府県労働局に寄せられていることを見ても、防止措置の義務化だけでは全く不十分なことは明らかであり、一刻も早い禁止規定と罰則規定の法制化が求められている。

また、付帯決議では労働者の就業環境等を害する言動や行為を仕事の世界におけるハラスメントとしてすべて禁止することについて検討することと並んで、現行のハラスメント法制との整合性を精査した上で、ILO 第 190 号条約の批准に向けて検討することなどが盛り込んでいる。これらの内容について早急に検討することはもちろん、具体化することを強く求める。また、カスハラ対策では小規模事業者への必要な支援を行うこと、防止対策の検討・実行にあたっては労働組合をはじめとした労働者を参画させることが盛り込まれるなど一定評価できる点についても着実な履行を求める。

また、同法では治療と仕事の両立支援の推進として、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課するとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備するとされた。現在でも治療と仕事の両立については「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（2016 年、厚生労働省）にもとづく支援が進められているが、そこで取り上げられているのは、がんや脳卒中、難病などが中心となっている。一方で大きな社会問題となっているメンタルヘルス不調者に対する

支援も重要性を増している。その原因となるハラスメントを根絶することは当然だが、期せずしてメンタルヘルス不調となった労働者には仕事や社会に復帰する権利があり、それを実現するための措置が求められている。その点では今回の法改正は不十分と言わざるを得ない。

誰もが安心して人間らしく働ける社会を実現する上では、労働と生活の実態に見合った労働条件の確保はもとより、健康で働き続けられる職場・社会を実現することこそが最も重要である。いの健全国センターは引き続き、いのちと健康を守る事業を通じて、人間が尊重され、安心して働ける職場・社会の実現をめざし、労働組合、医療団体、弁護士団体、労災職業病の被災者など広範な国民と連携して活動をすすめていく。

以 上