

ハラスメント根絶と 快適な職場環境の整備

たきざわ
滝沢

ひろし
弘

●連合 ジェンダー平等・多様性推進局 次長

1. 減少しないハラスメント関連 の労働相談と連合の取り組み

連合本部と地方連合会が行っている「なんでも労働相談ダイヤル（0120-154-052）」には毎月およそ1,500件、連合本部が行っている「メール相談」には毎月250件程度の相談が寄せられている。中央執行委員会に毎月提出される集計によるとハラスメントを含む「差別等いやがらせ」が毎回上位にランクインし、相談全体の2割程度となる。労働契約や賃金などの項目であっても内容を精査すると上司による不合理な行為やハラスメントまがいの言動が含まれる場合が多く、差別等いやがらせ以外の区分でもハラスメント事案が相当な割合で含まれている。連合本部でも相談を行っており、私にも時どき当番が回ってくるが、ここ数年では上司や同僚からの圧力によるメンタル不調による休業関係の制度や、育児休業明けの降格や同意なしの職務変更といった不利益取り扱いの是正を求める相談が増えている印象である。

勤務先でハラスメント行為が発生したならば、それは恥ずべき事象である。セクシュアル・ハラスメント（以下：セクハラ）をはじめ各種ハラス

メント被害に苦しむ現場労働者やその周囲に居合わせた同僚の気持ちを汲めば、行為者は社内の風紀を乱したとして処分されることが求められる。世間はコンプライアンスに相当敏感になっているが、ハラスメントの事の重大さに気づいてないのか、法に基づく措置義務や処分を行わないまま行為者を配置転換したり、被害者が泣き寝入りで退職したため、なかったこととして穏便に事を済ませようとする企業もまだ多く存在している。役員や管理職が行為者の場合は状況が厳しく、本来助けなければならない周囲が同調圧力をかける側と化してしまったり、内部通報制度を利用した勇気ある通報者は嫌がらせを被ったりする。これでは職場環境は改善せず、転職でキャリアアップを選ぶことができる優秀な人材から徐々に転職していく。

ここ数年でハラスメントに関する規制が強化され、順次施行された。2019年通常国会で労働施策総合推進法第30条の2が設けられ、すべての事業主に雇用管理上の防止措置が義務付けられた。法令上はハラスメント対策が強化されたので、職場のハラスメント事案は減少すると考えられる。しかし、減少がみられないという労働相談の現実をみれば、一刻も早く法律を改正してハラスメント

対策をより一層強化しなければならないのではないだろうか。

連合は、あらゆるハラスメントを根絶しだれもが生き生きと働き続けられる就業環境を職場全体でつくりあげるため、ハラスメント対策関連法および指針等を踏まえた方針を策定し、構成組織・地方連合会とともに春季生活闘争を中心として各職場における取り組みを進めつつ、職場のハラスメントに関する労働協約や就業規則といった規定を法令準拠のレベルにとどまらず、現行法を上回るようめざしている。また、社内において人権侵害や法令違反の疑いがあると思われる相談を受けた場合、集団的労使関係の枠組みを作り上げて会社に是正を求めて解決するという取り組みも行っている。労働組合の有無に関係なくハラスメント事案が発生した場合は、何よりも勇気を出して相談をしてきた被害者の方への寄り添いが第一である。再発防止に向けた社内制度の抜本的見直しのために、労使の立場を問わず当会の相談窓口へアクセス願いたい。

2. 法律が定めるハラスメントと職場の規定

一般的な事業所では「ハラスメント対策規定」のような表記によってすべてのハラスメントを一括して取り扱うのがほとんどであろう。労働組合はもちろんのことであるが、職場で人事を担当する部署は毎年改正され公布される労働関係法とその施行規則や指針を見ながら、社内規定を点検し必要に応じて交渉し改正する作業が発生する。事業規模によっては管理部門に厚めの人員を配置する余裕がない状態で対応しなければならず、担当者の負担は計り知れない。

ハラスメントに関係する法律を一般的に「ハラスメント対策関連法」と呼んでいるが、その名称

の法律はない。ハラスメント対策を規定する法律はハラスメントの類型ごとに異なり、主要な点を以下のように大きく整理することができる。

セクシュアル・ハラスメント

男女雇用機会均等法（第11条）（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」）、

マタニティ・ハラスメント

男女雇用機会均等法（第9条・第11条の2）と育児・介護休業法（第10条・第16条・第25条）（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」）、

ケア・ハラスメント

育児・介護休業法（第12条・第25条）（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」）、

パワー・ハラスメント

労働施策総合推進法（第30条の2）事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年1月15日厚生労働省告示第5号）に規定する「パワーハラスメント」。

パワー・ハラスメント（以下：パワハラ）については他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアル・ハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワー・ハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいとしている。また、当該行為を行う者には事業主、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校の生徒等もなり得ることから、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針が改正された（令和2年1月15日厚生労働省告示第6号）。

これらハラスメントに関係する法律には、条文だけではなくそれぞれに施行規則、指針、行政通達がある。これら「4点セット」で、法が定める措置・施策をより具体的に示している。法律を着実に履行するために欠かせないアイテムである。

3. パワー・ハラスメントの定義づけと、すべてのハラスメントに関する国と事業主の責務が明確化

2019年通常国会で審議され2020年6月に施行されたハラスメント対策関連法は、その改正内容として労働施策総合推進法第30条の2に事業主による雇用管理上の措置が定められ、職場の優越的な関係を背景とした業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動より就業環境を害する又は身体的もしくは精神的な苦痛を与えることがないよう、相談に応じて適切に対応するための必要な体制の整備することが義務付けられた。

また、厚生労働大臣はこれらを適切かつ有効に行うための指針を策定することとなり、パワー・

ハラスメントの具体的な定義や、雇用管理上の措置の具体的な内容が定められた。さらに、取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）については、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨が記載された。第30条の3ではこれらについて国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように国が努めなければならないとして、国が行うべき「責務」が明確となった。これらについては中小企業の事業主に対して準備のための猶予措置が設けられたが、2022年4月1日より全事業所に適用されている。

この「責務」として、職場ではハラスメントを「行ってはならない」と法律で規定された。法案要綱や成立後の指針策定の審議がされた労働政策審議会雇用環境・均等分科会で労働者側委員は、そもそもハラスメントは「行ってはならない」のだから、「禁止」と明記するように主張したのだが、残念ながら禁止は明記されなかった。しかし、国の周知やハラスメントに関係するニュース報道や特集によって理解と浸透が進んだこともあり、過去と比較をすれば事業主も労働者も「ハラスメントを行ってはいけない」という責務をしっかりと自覚するようになったのではないかと。

もう一点、防止措置義務として事業主が行わなければならないこととして、例えパワハラに該当しなかったとしても、あるいはパワハラに関する3つの要素が欠けている、もしくは欠けているかもしれない場合でも、快適な職場環境整備のためには事業所の規模を問わずすべての事業主に防止措置義務があることを強調したい。ハラスメント当事者のみならず、就業環境が害されている状態で勤務する自社労働者、出入りの取引先や入居する建屋内の別会社・テナントなど、場合によっては対応しなければならない範囲が広範に及ぶこと

も留意しておきたい。

4. カスタマー・ハラスメントの取り組み

現在の法令ではハラスメントは雇用関係が成立している関係下のみ措置となっているのだが、労働関係の国際標準を定めるILOが2019年の総会で採択した「仕事の世界における暴力およびハラスメント条約の根絶に関する第190号条約」は、その適用範囲を雇用関係に限っていない。最近増加の一途を辿るお客様や取引先が関与するカスタマー・ハラスメント（以下：カスハラ）や、就職活動中の学生や求職者に対するハラスメント行為といった、雇用関係の外側で発生するハラスメント行為もILO条約は適用範囲として定義づけている。

労働施策総合推進法の改正で第30条の2の規定によりパワハラ防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に課されたが、カスハラや就職活動中の学生に対するハラスメントについては、指針（令和2年厚生労働省告示第5号）により顧客や取引先からの暴言や不当な要求等の迷惑行為に関して会社は相談に応じて適切な体制な整備や被害を受けた労働者への配慮をすることが望ましく、被害防止のための対策を行うことが有効であると定めるのみに留まっている。連合は、ILO第190号条約第2条（定義）や第4条（基本原則）が定める契約上の地位にかかわらず働く人々や第三者を対象とするよう対策の強化を求めている。

近年は顧客・取引先などからのカスハラが増加し、なかには深刻化する事案もある。連合が2021年9月に発行した「世界標準のハラスメント対策ガイドブック」では、ILO第190号条約が「契約上の地位にかかわらず働く人々」や前述した就

職活動中の学生や求職者等第三者も含めて適用範囲としていることや、「暴力とハラスメントを法的に禁止」し、加盟国に具体的な対策を講じるよう求めていることを解説している。

また、2022年12月には「カスタマー・ハラスメント対策シンポジウム」を開催し、ILO第190号条約が示す定義がどのように定められているのかを学び、ハラスメント対策関連法と比較し、国内法の整備で課題となっている部分について理解を深めた。シンポジウムでは、UAゼンセンと自治労の取り組み事例を用いながら職場におけるポイントについても焦点をあてた。なお、この文末に「世界標準のハラスメント対策ガイドブック」や2022年に開催したシンポジウムの動画URLを掲載しているのでご覧頂きたい。

適用範囲を雇用労働者や職場に限っていないILO第190号条約は第三者に関連するハラスメントも含んでおり、仕事の世界におけるあらゆる人や場を保護の対象としている。現行のハラスメント対策関連法は第三者によるハラスメントの防止は「望ましい取組」にとどまり義務化には至っていないが、ハラスメント対策関連法が国会で成立した際の附帯決議ではフリーランス労働者や性的マイノリティも対象として措置を講ずることを求めている。

日本の法制度は、法律が定めていない事項や法律を上回る事項は労使自治に委ねられている。連合の2023春季生活闘争中間まとめ（2023. 6. 1）では、「職場実態の把握とハラスメント対策についての労使協議」に関する妥結件数は、ほぼ前年同期並みの8割程度となっている。この回答はカスハラに限定せずすべてのハラスメントの類型が含まれているため加盟組合や産別のカスハラへの取り組み度合いを分析することは難しいが、引き続き社会的な周知と世論喚起をはかるとともに、各産別による業種・業態の特徴や実態に沿った取

りに組みに注目したい。

5. 女性活躍推進ノススメ

少し脱線するが、深く関係する女性活躍について触れておきたい。企業における女性の活躍を後押しするための法律として女性活躍推進法が制定されている。政府の人への投資のための諸施策が進められており、2022年7月より大企業は男女の賃金の差異の公表が義務付けられたことをはじめ、最近では女性の活躍がなかなか進まない企業を後押しするための各種助成金のオンライン申請や女性活躍のデータベースも充実してきている。

現在、各企業は管理職の女性割合を高めることをはじめ、女性活躍を血眼になって推進している。これは、企業における女性活躍の状況が投資判断で重視されている傾向にあることも背景として考えられるためである。女性活躍推進に関する情報が、将来の業績予想や投資判断の際の有効な指標として考えられ、男女が共に働きやすくなることで多様なバックグラウンドを持つ人が会社に増え、新しい取り組みやイノベーションが生まれるきっかけとなることが明確になったためである。

女性が活躍していないからといって後ろ向きになるのではなく、女性活躍の情報を公表して不断の努力を続けていることを示すこともできる。女性の活躍がまだ道半ばの場合でも、関係する指標を公表することによって「課題を認識している」と投資家からの評価につながる。多様で優秀な人材を引き付ける力や、女性の視点として意思決定や判断に多様性を浸透させることが注目されているなかで、企業価値を高める上でもこの取り組みは重要となっている。特に諸外国と比較すると日本の場合は経営層や管理職に女性がまだ少ない。経営層や管理職のポジションに女性が一定の割合

で就いた暁には、意思決定や現場の働き方に大きな変革をもたらすことは間違いないだろう。また、今回は述べていないが、税と社会保障や育児・介護のあり方等についても議論が進められている。どのようなライフステージにおいても男女問わずにワーク・ライフ・バランスが保てる職場環境が求められており、そのためにも長時間労働を前提とした「男性中心型労働慣行」の是正、性別役割分担意識からの脱却、そしてあらゆるハラスメントの根絶が不可欠である。

6. 最後に

労働施策総合推進法はすべての事業所に適用され、各組織がそれぞれ取り組みを行っている。連合は2023春季生活闘争におけるハラスメントの取り組みについては、禁止規定を含め法令を上回る内容を求めるよう方針に明記した。労使は話し合った内容を約束事として労働協約の形で職場のルールにすることができる。「ハラスメント対策関連法さえ守ってさえいればそれでいい」という考え方では世界の潮流から取り残されてしまう。木を見て森を見ない近視眼的発想ではなく、仕事と生活の両立支援や女性活躍を含め次世代を見据えた組織運営が労使双方に求められている。

連合は、パワハラなど防止措置義務の対象のみならず、カスハラや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメントの根絶に向けて、禁止規定の創設をはじめ国内法のさらなる整備をはかるとともに、ILO条約の批准に向けた取り組みを推進し、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め合い、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざし取り組んでいく。

■ 連合ホームページ「職場におけるあらゆるハラスメントをなくそう」

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/harassment/index.html>

(連合のハラスメント対策ガイドラインをはじめ、各種資料のダウンロードが可能)



■ 連合カスタマー・ハラスメント対策シンポジウム (2022. 12. 16)

<https://www.youtube.com/watch?v=MVG7zu60YdE>

(動画の概要欄から資料のダウンロードが可能)



次号の特集は

「介護労働者を取り巻く問題状況と今後の課題（仮題）」の予定です。