

## ハラスメント根絶に向けたILO条約の意義

Ending violence and harassment in the world of work



2018年9月3日  
日本労働組合総連合会  
総合男女・雇用平等局長 井上 久美枝  
3部中の3

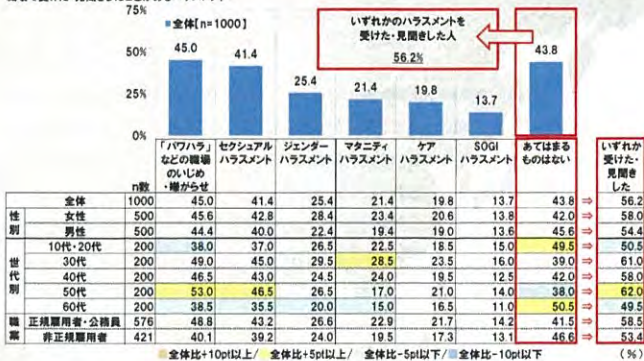
## 国内法整備にむけて 「仕事の世界におけるハラスメント対策」

### 連合「ハラスメントと暴力に関する実態調査」①

2017.11.16プレスリリース

○ 5割を超える人が職場にハラスメントがあると回答、パワハラ・セクハラが多い

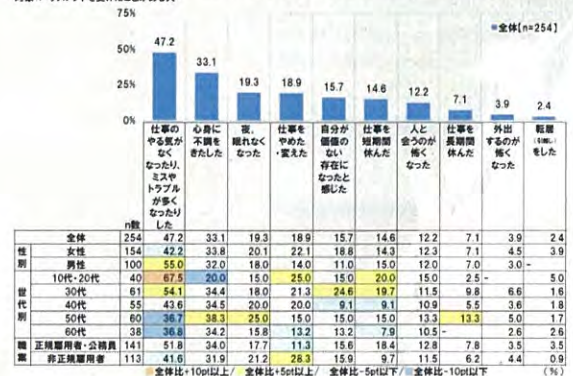
職場で受けた・見聞きしたことがあるハラスメント



### 連合「ハラスメントと暴力に関する実態調査」②

○ ハラスメントは仕事や健康に悪影響を及ぼし、仕事を辞める人も2割いる

職場でハラスメントを受けたとき、生活上の変化はあったか [複数回答形式]  
対象：ハラスメントを受けたことがある人



### 連合「ハラスメントと暴力に関する実態調査」③



○配偶者から暴力を受けたことがある女性は3人に1人、男性は4人に1人

これまでに配偶者から受けたことがある暴力 対象：増殖継続者(事実婚含む)

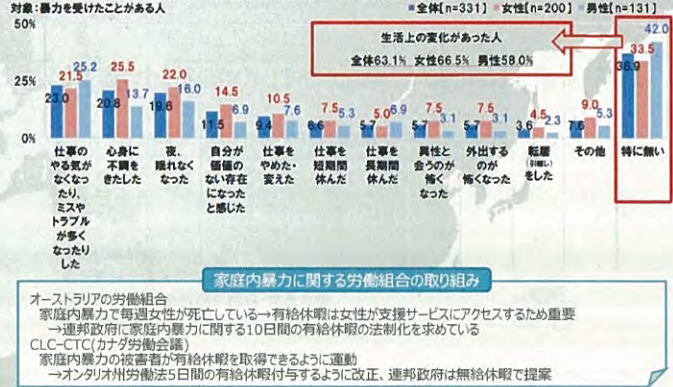


### 連合「ハラスメントと暴力に関する実態調査」④



○配偶者等からの暴力は健康だけでなく、仕事面にも影響し、辞める人も

配偶者や交際相手などから暴力を受けたとき、生活上の変化はあったか [複数回答形式]



### 連合「雇用における男女平等に関する調査」①



2017.11.16プレスリリース

○約半数が職場セクシュアル・ハラスメントの研修を受けていない  
 ○特に女性は研修を受けたことが「ない」人が多い

セクシュアル・ハラスメントの研修を受けた経験の有無 (過去3年間)



### 連合「雇用における男女平等に関する調査」②



○ジェンダー・ハラスメント(性別役割にもとづく言動)のうち、未だ「女性にのみお茶くみや雑用を頼む」の見聞き経験は女性の約7割

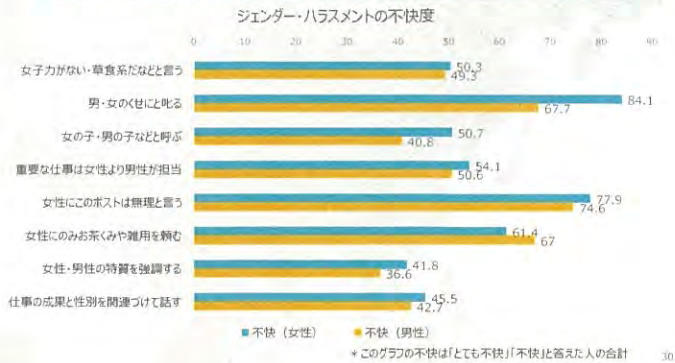
ジェンダー・ハラスメントの経験の有無 (過去3年間) (女性計)



## 連合「雇用における男女平等に関する調査」③



- 女性が最も不快なのは「女のくせにと叱る」で8割以上
- 男性は「女性にこのポストは無理と言う」
- 「女性にのみお茶くみや雑用を頼む」は女性よりも男性が不快と回答



## 労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）



厚生労働大臣の諮問機関 公労使三者構成

### 今後の審議予定

- ①パワー・ハラスメント対策  
→「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」を受け、労使が対応すべき内容・取り組む事項を明確化する具体的内容を議論・検討。
- ②女性活躍推進法の見直し  
→女性活躍推進法の附則に基づき、施行後三年の経過で、法律の施行の状況を勘案し、必要に応じて検討を加え、必要な措置を講ずる。
- ③男女雇用機会均等法の改正  
→女性活躍推進法の附帯決議に基づき、女性活躍推進法の見直しと併せて、男女雇用機会均等法の改正の検討を進める。

連合の具体的な対応方針は、ILOの結論を踏まえながら、今後、組織内で議論し、確認していく予定である

## セクシュアル・ハラスメント対策に関する課題



- どのような行為が「性的な言動」となるかの明確な定義がない
- 事業主の防止措置義務のみでセクハラ行為そのものへの規制ではない
- 取引先や顧客なども行為者となるが、具体的な施策はない

### 男女雇用機会均等法

「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」  
2(4)「性的な言動」とは、「性的な内容の発言及び性的な行動」を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等がそれぞれ含まれる

- ・均等法には「セクハラとは何か」の手がかりは少なく、セクハラは定義がない
- ・「女の子と呼ぶ」、「女子力」、「女のくせに」などの言動は厳密には「性別役割分担意識に基づく言動」であり、「性的な言動」ではないと解され、「オカマ」「ホモ」など性的指向・性自認(SOGI)にもとづく言動と併せて、セクハラ「背景」とされている
- ・指針には他にも、職場の中だけでなく、取引先や顧客なども行為者となっているが、具体的にそのような場面に対応する施策が講じられているわけではない
- ・法律上「必要な措置を講じなければならない」義務だが、裁判には高いハードルがある

## パワー・ハラスメント対策に関する議論のポイント



### 職場のパワー・ハラスメント防止対策についての検討会

- 「働き方改革実行計画」に基づき設置され、2018年3月に報告をまとめる
- 検討会では、事業主に対する防止措置義務を進めることが望ましいとの意見が大勢
- しかし、報告では防止措置義務とガイドラインを併記した上で、  
今後は、労働政策審議会において議論・検討が進められることが適当とする

### 労働政策審議会 雇用環境・均等分科会

- 労使が対応すべきパワハラの内容や取り組む事項を議論・検討
- 検討会では下記の論点が示された
  - i 「業務の適正な範囲」、「平均的な労働者の感じ方」とはどのようなものか
  - ii 中小企業でも可能なパワハラ予防・解決に向けた対応や支援のあり方
- 顧客や取引先からの著しい迷惑行為に対する対応も課題

仕事の世界におけるハラスメント根絶にむけて、  
連合は運動としての取り組みを進めるとともに、  
政策として国内外で実効性ある法整備を求めていく

## 今後の展開に向けた注目点

- ILO総会における条約制定に向けた取り組みは、#MeToo運動との連携が重要であると国際労働組合総連合（ITUC）は指摘
- 国内の制度面の課題解消に向けては、2018年後半の労政審の議論が重要

### ILO条約採択・批准と国内法整備は相互に影響

- 現状、日本政府や経団連は条約制定に前向きとは言えない
- #MeToo運動をはじめ、この間のハラスメントに関する世論の動向が日本をはじめとする周辺諸国の投票行動に影響を与え、条約制定の成否を左右することも
- 日本の「政」や「使」のILO条約制定への投票行動と国内法整備は相互に影響

### 一連のハラスメントに関する制度的課題解消のチャンス

- ・パワーハラスメントに関する法制化、セクシュアル・ハラスメントも含む男女雇用機会均等法の議論は、8月末より労働政策審議会雇用環境・均等分科会で始まった
- ・議論動向によっては、この間指摘されているセクシュアル・ハラスメントに関する制度的課題（禁止法制や被害者保護など）解消も視野に入る
- ・ILOにおける議論やその背景となる世論の動向が審議状況と連動することも考えられる

**ハラスメント法制大転換への千載一遇のチャンスである**