

労働者の人権、人格権・尊厳を包括する ハラスメント禁止規定を

暴力及びハラスメントは、重大な人権及び労働権の侵害

5月28日から6月8日まで、第107回ILO総会が開催されました。そこでの第5議題は、「労働の世界における暴力及びハラスメント」でした。この議題は今年と来年の2回議論が行われます。

総会に先立ち、16年に労働の世界における男女に対する暴力に関するILO専門家会合の参加者らは、18年6月の総会で議論される暴力に関する基準設定課題について宣言を想起しました。議論のなかで討論の表題を「暴力」から「暴力及びハラスメント」に置き換える提案が行われ、最終的に仕事の世界における暴力とハラスメントの現状を、その内容、関係者、発生場所、影響、推進要素、リスク要因、危険度が特に高い職種や集団などの切り口から解説し、国際・国内の取り組みをまとめました。「労働の世界における男女に対する暴力及びハラスメントの根絶」（「報告書I」）です。

ILOは、「報告書I」と一緒に各国に質問事項を送付し、17年9月22日までに、もっとも代表的な使用者・労働者組織と協議のうえ見解を提出することを要求しました。その意見等を集約した「労働の世界における暴力及びハラスメントの根絶」（「報告書II」）を作成し、総会の議論はそれを基調にすすめられました。

これまでのILO文書はさまざまな暴力及びハラスメントに言及はしていますが、主要な目標として暴力及びハラスメントを扱っているものはなく、そのような行為を定義しているものも、問題に対処する方法について明確な手引きを提供しているものもありません。

総会に向けて、5月17日、労働組合の国際組織である国際労働組合総連合（ITUC）は「労働の世界における暴力及びハラスメント 労働者代表のためのブリーフィングノート」を発表しました。「ノート」は『安全センター情報』2018.10で紹介されています。議論は来年も引き継がれますので、抜粋して紹介します。

「暴力及びハラスメント」についての基本的捉え方です。

「労働の世界における暴力及びハラスメントは、重大な人権及び労働権の侵害である。それは、他の基本的労働権を行使する能力に影響を及ぼすとともに、ディーセントワークと両立しない。労働の世界における暴力は、すべての者の尊厳、安全、健康及びウェルビーイングに対する脅威である。それは、民間及び公共部門、フォーマル及びインフォーマル経済を含めた、世界中のすべての職業及び経済活動部門に影響を及ぼす。それは、労働者と使用者だけでなく、彼らの家族、コミュニティ、経済及び社会全体にも影響を与える。」

「労働の世界における暴力及びハラスメントに対処する国際労働基準を策定することはそれゆえ、すべての者に対するディーセントワークの促進における重要なギャップのひとつを埋めることになり、1944年のフィラデルフィア宣言の目的を達成するための重要な貢献となる。」

暴力及びハラスメントは労働の構造的、組織的特性から生じる

I T U C の「報告書Ⅱ」にたいするコメントです。

「質問事項に回答した政府の多数は、勧告で補足された条約の形式の拘束力のある国際文書に賛成している。労働者も圧倒的に勧告で補足された条約に賛成している。これは積極的な結果であり、その立場を維持するよう促進するとともに、さらなる支持を取り付けるよう政府に働きかけ続けることが重要である。」

残念ながら日本政府は賛成しませんでした。

「報告書Ⅱ」における「定義及び対象」です。

「3. 基準の目的のために：

- (a) 「暴力及びハラスメント」の用語は、物理的、精神的、性的または経済的危害を生じさせる狙いまたは効果を有する、単発または反復いずれかの、一連の容認できない行動及び慣行、またはそれによる脅威として理解されるべきであり；
- (b) 「ジェンダーに基づく暴力」の用語は、性またはジェンダーを理由に人々に向けられる、または、特定の性またはジェンダーの人々に偏って影響を及ぼす、暴力及びハラスメントとして理解されるべきである。(る。)」

I T U C の定義についてのコメントです。

「労働者は、労働の世界における暴力及びハラスメントに対処し、部門にかかわらず、フォーマルまたはインフォーマル経済いずれかにおけるすべての労働者を保護する、統合的アプローチをとった包括的な国際文書を望むだろう。労働者はまた、国際文書の中で暴力及びハラスメントのジェンダー・ディメンションに強い焦点が当てられることを望むだろう。・・・全体的戦略は、雇用形態にかかわらず、すべての労働者がカバーされる包括的国際文書の採択を目的とする必要がある。この点では、それが一定の範疇の労働者を排除する可能性のリスクがあることから、国際文書が適用される労働者の特定のグループまたは範疇を定義することを避けるのが重要だろう。」

その上で、3 (a) の定義は歓迎しています。そして「一連の概念は、暴力及びハラスメントがつながりを持ち、区別することが困難であるあることを理解している。」と評価しています。さらに

「一連の暴力及びハラスメントという概念はまた、特定の形態のふるまいを不注意に排除することなく、例えば、物理的な虐待及び暴行、性的暴行、言葉による虐待、いじめ、嫌

がらせ、心理的な虐待及び脅迫、セクシャルハラスメント、暴力の脅威及びストーキングを含め、多重及び多様な形態における暴力及びハラスメントをとらえるのに十分幅広い。

行動と並んで慣行を含めることは、暴力及びハラスメントが、個人または集団の行動はもちろん、ある者の労働の構造的または組織的特性から生じうることを認めている。行動または慣行が容認できないものかどうかは、それを経験している者に対する、経済的影響を含めた、特定の（諸）影響に言及することによって決められるべきことである。重要なことは、この定義は明確にジェンダーに基づく暴力を含んでいる。」と捉えています。

I L O 「報告書Ⅱ」と真逆の「提言」

では、日本ではどのように捉えられているのでしょうか。

12年3月15日に厚生労働省から発表された「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（「提言」）で、はじめて職場のいじめ・パワーハラスメントの概念規定・定義が行われました。

「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」

予防のためには、**パワハラは構造的に発生する**という捉え方で、取り組みの順序が大切と述べています。①企業トップからのメッセージ発信、②社内ルールの作成、③労働者へのアンケートで実態調査、④研修、⑤会社の方針の周知・啓蒙です。そして解決するために⑥相談窓口の設置、⑦再発防止の取り組みが示され、最後にメッセージという構成です。

18年3月30日、厚労省は「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」を公表しました。「提言」の見直しも行われました。「提言」を認めないという“巻き返し”です。「報告書」は出された意見が列記されています。

「必ずしもパワーハラスメントとは言えない事案もある」と相違はあるが使用者側・労働者側委員も発言しています。発生の要因については、行為者及び被害者となる労働者個人の問題によるものと、職場環境の問題によるものがあるとの意見が示されます。

「報告書」では「提言」の職場のパワーハラスメントは構造的に発生するという捉え方が消え、労働者の「自己責任」が大きく登場してきました。そうすると企業の対応が免罪され、労働者が声をあげにくくなります。そしてさらにこの方向から「提言」の「定義」の見直し・分解解釈がおこなわれました。

I L O の「報告書Ⅱ」、I T U C のコメントとは真逆です。

そして、I L O 総会で日本政府は条約批准の議論において「各国の体力を踏まえれば勧告がふさわしい。条約を策定する場合には柔軟性をもった枠組み条約が適当」と主張してことごとく抵抗しまし。

日本は「第三者からの暴力」は法律や通達、指針等から排除

「報告書Ⅱ」の「第三者からの暴力」についてです。

「5. 労働の世界における暴力及びハラスメントの被害者及び加害者は、使用者、労働者、及び、依頼人、顧客、サービス提供者、利用者、患者及び一般の人々を含めた第三者であり得る。」

I T U C のコメントです。

「暴力及びハラスメントが水平的あるいは垂直的であり得ることを認めることになるので、第三者によって行われる暴力及びハラスメントを含めることは重要である。」と評価しています。

8月3日、全国センターメンタルヘルス・ハラスメント対策局は、厚労省と意見交換を開催しました。対策局は、ILO総会では第三者暴力の問題はどのような議論が行われたのかと質問しました。厚労省の回答はまったく触れられなかったという回答でした。

2003年、ILOは「サービス業における職場暴力及びこの現象を克服する対策についての実施基準案」を公表しています。そのことを踏まえ、被害者の範疇に入れるべきか否かという議論はすでに問題外という捉え方です。

しかし日本では「提言」のなかから第三者暴力と差別問題は排除されています。

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」では、学者委員から、この検討会ではなく別に検討することが望ましいという意見が出されました。

現在、いわゆる先進国において、職場のいじめにおける「第三者からの暴力」の問題は法律や通達、指針等から排除し、対処していないのは日本だけと思われれます。

その対極が韓国です。

ILO総会での第二回目の討論で日本政府は条約批准に賛成を

「報告書Ⅱ」の「条約を視野に入れた結論案」です。

「6. 条約には、以下の表現をもった前文を含めるべきである：

(a) ~ (c) 略

(d) ジェンダーに基づく暴力を含め、暴力及びハラスメントのない労働の世界に対するすべての者の権利を認め；

(e) 労働の世界における暴力及びハラスメントは、人権侵害であり、機会均等に対する脅威であり、容認できず、ディーセントワークと相いれないものであることを想起し；

(f) 暴力及びハラスメントは労働者の精神的、物理的及び性的健康、尊厳、家族及び社会的環境に影響を及ぼすことを認め；

(g) 暴力及びハラスメントは、公共及び民間サービスの質にも影響を及ぼすとともに、人々、とりわけ女性が、労働市場にアクセスし、とどまり、また向上するのを妨げるかもしれないことを認め；

- (h) 暴力及びハラスメントは、持続可能な企業の促進とは相いれず、職場関係、ワークエンゲージメント、企業の評判及び生産性に否定的な影響を与えることを指摘し；
- (i) 労働の世界における暴力及びハラスメントを根絶するためには、ジェンダーをめぐる固定観念を含め、根底にある原因及びリスクファクターに対処する、包括的、統合的かつジェンダー平等を志向したアプローチが不可欠であることを認め；
- (j) 家庭内暴力並びにその他のかたちの暴力及びハラスメントは、それが職場に影響を与えるとともに、労働の世界とその制度が家庭内暴力の根絶に貢献できる場合には、労働の世界に関係があることを認める。」

I T U C のコメントは、特に「(d) - (j) は強く支持すべき」と主張しています。このほかの項目にもコメントが出されています。

9月から厚生労働省の労働政策審議会「雇用環境・均等分科会」で、職場のセクハラ・パワハラ規制についての議論が開始されました。労働側はILO総会での議論をふまえて「国際水準に合わせたハラスメントの包括的な禁止規定」を主張しています。使用者側は「セクハラ・パワハラを分けて議論し、規制ではなくガイドラインにとどめるべき」と主張しています。

年末までに具体案をまとめられます。

「提言」におけるパワーハラスメントの概念規定・定義は労働者の人権、人格権・尊厳の問題は認識が希薄です。「報告書」はさらに後退させました。これは日本の現状でもあります。

労働政策審議会、そして来年のILO総会での第二回目の討論において、日本政府の“独自路線”の“暴走”を許さず、政策を転換させて条約批准に賛成させるために監視、そのための啓蒙、世論形成を強める必要があります。