

「暴力とハラスメントのない仕事の世界を」

条約への日本政府の対応は

6月10日から21日にスイス・ジュネーブで国際労働機関（ILO）第108回総会が開催されています。メインテーマは「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約案批准です。討論は昨年からの継続で、今年は採決が行われます。

総会には、会期中に40カ国以上の首脳、厚労省の説明では「ハイレベル出席者」が演説する予定になっています。しかし日本からは政府関係者10数名が出席しますが首相や大臣などの予定はありません。

昨年の総会で日本政府は反対の論陣をはりました。

しかし、厚労省のホームページには議題としては挙げられたことまでは報告がありますが、どのような議論がおこなわれ、日本政府は具体的にどのような主張をしたのかについてはまったく触れられていません。

今回の条約への賛否も国内法との整合性などから未定といわれています。根底にあるのは労働者の人権、人格権尊重、保護の姿勢の欠如です。

ILOのフィラデルフィア宣言は「すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ」と確認しています。「労働は商品ではない」です。しかし労働者が、労働力が宿るが人間として扱われていません。労働が取り扱い自由の商品になっている実態を追認しています。

「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約案」

採決が予定される「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約案」の抜粋です。（連合仮訳）

「・・・暴力とハラスメントのない仕事の世界に対するあらゆる人の権利を承認し、仕事の世界における暴力とハラスメントは人権侵害の一つであり、均等な機会への脅威であり、受け入れ難く、かつディーセント・ワークと相容れないものであることを想起し、各加盟国は暴力とハラスメントの防止を促進するため、それら行為と慣行を断固として容認しない環境を全面的に整備する重要な責任があること、仕事の世界に関わる全ての当事者が、暴力とハラスメントを自制し、防止し、それらに対処する必要があることを想起し、仕事の世界における暴力とハラスメントは、個人の精神的、身体的および性的健康、尊厳、

家族および社会環境に影響するものであることを認め、暴力とハラスメントは、公共および民間のサービスの質にも影響し、多くの者、とくに女性が労働市場にアクセスし、残留し、昇進するのを妨げる可能性があることを認識し、暴力とハラスメントは持続可能な企業の促進と相容れず、仕事上の組織、職場の関係、労働者の参加、企業の名声と生産性に否定的に影響することに留意し、

ジェンダーに基づく暴力とハラスメントは、女性と少女に偏向して影響を与えることを認め、ジェンダー・ステレオタイプ、複合的に連関する形態の差別、ジェンダーに基づく不平等な力関係などを含む、根本的原因とリスク要因と闘うための、包摂的で、統合され、かつジェンダーを意識したアプローチは、仕事の世界における暴力とハラスメントを終結させるために必須であることを認識し、

ドメスティック・バイオレンスは、雇用、生産性、健康および安全に影響を与え、また政府、使用者と労働者の組織、労働市場制度は、その他の措置の一環として、ドメスティック・バイオレンスを認識し、それに対応しまた対処するための支援が可能であることに留意する。

I. 定義

第1条

1. この条約の適用上、

(a) 仕事の世界における「暴力とハラスメント」とは、一回性のもので あれ繰り返されるものであれ、身体的、精神的、性的または経済的危険を目的とするか引き起こす、またはそれを引き起こす可能性のある、許容しがたい広範な行為と慣行、またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む。

(b) 「ジェンダーに基づく暴力とハラスメント」とは、性別またはジェンダーを理由として直接的に個人に対して向けられた、または特定の性またはジェンダーに偏向して影響する暴力およびハラスメントをいい、セクシュアル・ハラスメントを含む。

2. 本条第1項(a)に影響を与えることなく、暴力および嫌がらせは単一の概念または別々の概念として法令の中で定義されることがある。

II. 範囲

第2条 この条約は、都市か地方にかかわらず、フォーマル経済およびインフォーマル経済の双方におけるあらゆるセクターの労働者、国内法および慣行で定義された被雇用者、契約上の地位にかかわらず労働する者、実習生および修習生を含む訓練中の者、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者および就職志望者を含むその他の者について適用する。

第3条 この条約は、工作中に、仕事に関連して、または仕事に起因して発生する、仕事の世界における暴力とハラスメントに適用する。

(a) 労働する場としての公共および私的な空間を含む職場。

- (b) 労働者が賃金の支払いを受ける場所、休憩もしくは食事をとる場所、または労働者が使用する衛生設備、洗面所、更衣室。
- (c) 仕事に関係した旅行、訓練、イベントまたは社会的活動の期間中。
- (d) 情報通信技術によって可能になった労働関連のコミュニケーションの間。
- (e) 使用者が提供する宿舎。および
- (f) 合理的に実行可能である限りにおいて、通勤時間中。

第4条 この条約の適用上、仕事の世界における暴力とハラスメントの被害者および加害者は、以下であり得る。

- (a) 使用者および労働者、ならびにそれぞれの代表者、ならびに第2条で定めるその他の者、
- (b) 国内法および慣行に即したクライアント、顧客、サービス事業者、利用者、患者、一般の人々を含む第三者。

III. 基本原則

第5条

1. 本条約を批准する加盟国は、暴力とハラスメントのない仕事の世界に対する権利を承認する。
2. 各加盟国は、国内法および国内の状況に即して、かつ労使の代表的組織との協議のうえで、仕事の世界における暴力とハラスメントを根絶するための以下を含む包摂的かつ統合されたジェンダーを意識したアプローチを採用する。
 - (a) 暴力とハラスメントを法的に禁止する。
 - (b) 適切な政策によって暴力とハラスメントに対処する。
 - (c) 暴力とハラスメントを防止しそれらと闘うための措置を実施するための包括的な戦略を採用する。
 - (d) 執行および監視のための仕組みを強化し確立する。
 - (e) 被害者が救済および支援を受けられるよう確保する。
 - (f) 制裁を設ける。
 - (g) ツール、指導、教育、および訓練を確立し、認識を高める。
 - (h) 暴力とハラスメント事例に対する労働監督官など権限のある当局による効果的な監督および調査の手段を確保する。
3. 本条第2項で定めるアプローチを採用し実施する際には、各加盟国は、政府、使用者および労働者、ならびにその組織の責任の性質および範囲の多様性を考慮しながら、それぞれの補完的な役割および機能を認識する。」

女性の職業生活における活躍の推進法との関係は

5月29日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が成立しました。企業に職場のパワーハラスメント防止策に取り組むことを義務付け

ることをうたっています。しかし改正法が成立する前から効果が疑問視されています。

条約案は一言でいうと「あらゆるハラスメントの根絶」です。

成立した日本の改正法と比べても定義、対象範囲、罰則付き禁止項目の有無など大きな乖離があります。最も大きいのは取引先などいわゆる第三者からの暴力問題で、改正法の審議でも「今後の検討する」です。

4月16日の衆議院厚生労働委員会は、法案の審議にあたって5人の参考人陳述がありました。国民民主党の議員は「この政府提出の法案で、ILOが採択を予定している条約を日本は批准することができると考えているか」と質問しました。それに対して4人が難しいと答弁しました。

経団連の参考人は、「現状では、どういうふうになっていくかということによるかと思っています。むしろ、今、我が国でハラスメントについての議論をしているので、ぜひとも、ILOの条約にかかわらず、この国会の中で我が国の防止対策についてまとめていただければと思っております。」と答弁しました。ILO条約は関係ないという答弁です。日本政府の姿勢と同じです。

ILO総会を踏まえ、制度改正に向けた検討開始を

条約が採択されれば次は批准となります。また改正を迫られます。

参議院での採決にあたって21項目の付帯決議がつけられました。その抜粋です。

「八、ハラスメントの根絶に向けて、損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性について検討すること。

十九、国内外におけるあらゆるハラスメントの根絶に向けて、第百八回ILO総会において仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約・勧告が採択されるよう支持するとともに、条約成立後は批准に向けて検討を行うこと。

二十、セクシュアルハラスメント等の防止対策の一層の充実強化を求める意見が多くあることから、第百八回ILO総会等の動向も踏まえつつ、更なる制度改正に向けて、本法附則のいわゆる検討規定における施行後五年を待たずに施行状況を把握し、必要に応じて検討を開始すること。

二十一、第三者からのハラスメント及び第三者に対するハラスメントに関わる対策の在り方について、検討を行うこと。」

法改正は普通、将来への期待・目標をこめて行われます。

しかし、今回の改正は現状の変更を望まない姿勢が表れています。そのため実効性のうすい、セクハラ防止においては大きな変更がない名ばかりの改正です。

日本政府は条約批准にむけ、付帯決議をふまえて本格的改正にむけた取り組みを早急にすすめていかなければなりません。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター