

ハラスメントのない働きやすい職場を創る！

厚生労働省が発表したハラスメントの実態調査の報告書(詳細後述)によれば、最近の3年間で、約2割の人がパワハラを、約1割の人がカスハラを経験しています(セクハラは6%、就活期セクハラは3割越)。2023年度の精神障害の労災請求件数は過去最高となり、出来事別の支給決定件数では「上司からのパワハラ」がトップとなっています。

このパンフレットでは、深刻なハラスメント問題の現状とその原因、現行のハラスメント防止法の内容と問題点、その活用方法などを学び、ハラスメントのない働きやすい職場をどう作っていけばよいのか? そしてハラスメントを防止するにあたっての労働組合の果たすべき役割と機能は何か! などについていっしょに考えていきます。職場と地域における、このパンフレットの積極的な活用を心からお願いします!

《 目次 》

- 1 ハラスメントをめぐる最近の状況 (P. 2~6)
- 2 現行法におけるハラスメント防止対策の内容とその批判 (P. 7~12)
- 3 ハラスメントを受けた時の対処法 (P. 13)
- 4 ハラスメントのない働きやすい職場をつくろう! (P. 14~15)



* このパンフレットは、いの健京都センターのホームページから、無料でダウンロードできます!
どうぞ自由にご活用ください!

I ハラスメントをめぐる最近の状況；ハラスメントの多発とその原因



1 厚労省の2023年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」を読む

昨年2024年5月、厚生労働省は、委託事業として行った2023年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」(*)の結果を発表しました。調査は、企業と労働者を調査対象にして、それぞれ行われています。

(*) この調査は、2020年度に同じ項目の調査を行っておりそれとの比較ができるのと、2022年4月に労働施策総合推進法にもとづく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業にも義務化（それまでは中小企業は努力義務）されたもとの調査ということで極めて興味深い調査だと言えます。

(1) 企業調査結果

- ① 過去3年間に各ハラスメントの相談があったとする企業の割合は、「パワハラ」64.2%（48.2%）、「セクハラ」39.5%（29.8%）、「顧客等からの著しい迷惑行為（カスハラ＝カスタマーハラスメント）」27.9%（19.5%）、「妊娠・出産・育児休業等ハラスメント」10.2%（5.2%）、「介護休業等ハラスメント」3.9%（1.4%）、「就活等セクハラ」0.7%（0.5%）。となっていて、3年前より相談がそれぞれ増えています。*（ ）内は2020年度と同じ調査の結果
- ② 企業がパワハラ予防・解決のために実施しているとりくみとして、i. 「事業主方針の明確化」が65.7%、ii. 「労働者への周知・啓発」が55.7%、iii. 「相談窓口の設置」が86.0%となっています。それぞれ、労働施策総合推進法で、「事業主が必ず講じなければならない措置」とされているのにも関わらず、具体化が遅れている（サボタージュしている）のがうかがえます。
- ③ ハラスメントを取り組むうえでの課題は、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」がトップ（59.6%）に挙げられています。

(2) 労働者調査結果

- ① 過去3年間に労働者が勤務先で受けたハラスメントとして、「パワハラ」19.3%（31.4%）、「カスハラ」10.8%（15.0%）、「セクハラ」6.3%（10.2%）となっています。3年前と比べていずれも減少しています。*（ ）内は2020年度と同じ調査の結果
- ② 勤務先がハラスメント対策を積極的に取り組んでいる企業ではハラスメントを経験した割合が最も低く（15.2%）、あまり取り組んでいないとする企業ではハラスメントを経験した割合が最も高かった（35.1%）というのも特徴です。企業がハラスメント対策をとりくめば、それなりの成果が出ることが認められます。
- ③ パワハラ、セクハラを受けた後の行動としては、「何もしなかった」（パワハラ36.9%、セク

ハラ51.7%)が最も多かったのも大きな特徴です(あきらめ?)。

- ④「就活セクハラ特別調査」では、2020~22年度卒業でセクハラを1回以上受けたと回答した人が3割を超えています(しかも男性の方が女性よりも多い!)

2 2023年度における都道府県労働局に寄せられたハラスメントに関する相談件数の特徴

全国の都道府県労働局に寄せられたハラスメントの相談件数は年々増えてきていましたが、2023年度は高止まりといった状況です。相談の内訳では、「いじめ・嫌がらせ」が減って、「パワーハラ」がその分増えています(厚生労働省は、「いじめ・嫌がらせ」と「パワーハラ」を区別して集計しています)。その他のハラスメントは前年との比較では減少しています。

2018年度	95,754件
2019年度	99,533件
2020年度	108,497件
2021年度	121,746件
2022年度	132,252件
2023年度	129,107件



項目・内訳	2023年度(増減)	2022年度
いじめ・嫌がらせ	60,125件(▲9,807件)	69,932件
パワーハラスメント	60,053件(+9,213件)	50,840件
セクシャルハラスメント	5,075件(▲1,774件)	6,849件
妊娠・出産に関するハラスメント	1,756件(▲170件)	1,926件
育児休業等に関するハラスメント	1,475件(▲334件)	1,809件
介護休業等に関するハラスメント	623件(▲273件)	896件
合計	129,107件(▲3,145件)	132,252件

3 2023年度の精神障害の労災発生状況

2023年度の精神障害の労災請求件数は3,575件で過去最高!となっています(前年比892件・33.2%もの増加)、決定件数は2,583件で、内支給決定件数は883件(認定率34.2%)。ちなみに2023年度の脳・心臓疾患の労災請求数は1,023件で28.6%の増加。

内未遂を含む自殺事案(=過労自死事案)は、請求212件(前年比29件・15.8%の増)、決定件数は170件、内支給決定件数は79件(認定率46.5%)となっています。ちなみに脳・心臓疾患の死亡事案(=過労死事案)の請求件数は247件。

請求が多い業種は、①医療・福祉、②製造業、③卸売業・小売業の順で多くなっています。医療・福祉では、社会保険・社会福祉・介護事業が最多。ちなみに脳・心臓疾患では、①運輸業・郵便業、②卸売業・小売業、③建設業の順。

請求が多い職種は、①専門的・技術的職業従事者、②事務従事者、③サービス職業従事者の順に多くなっています。

年代別の請求件数は、精神障害では40歳代～30歳代～50歳代～20歳代の順に多く、脳・心臓疾患では50歳代～60歳代～40歳代の順に多くなっています。

出来事別の支給決定件数では、①「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」、②「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、③「セクシャルハラスメントを受けた」、④「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」の順に多くなっています。

4 2023年の自殺の状況

2023年の自殺者数は21,837人で、うち男性が14,862人、女性が6,975人で、全体で前年より44人の減少となっています。

職業別には、有職者8,858人、学生・生徒等1,019人、無職者11,466人、不明494人となっており、原因・動機では、①健康問題12,403人、②経済・生活問題5,181人、③家庭問題4,708人、④勤務問題2,875人の順になっています。2023年度に過労自殺の労災請求件数は212件ですので、勤務問題を理由とした自殺者数の内、遺族が労災請求をした件数はかなり少ないと思われます。

勤務問題では、①職場の人間関係775人、②仕事疲れ709人、③職場環境の変化568人、④仕事の失敗314人の順になっています。

全体として、多くの職場でハラスメントが横行し、それが原因で過労自死などにつながる精神障害、うつ病などのメンタルヘルス不全の多発につながっていることがうかがえます。問題は、「なぜ日本の職場でハラスメントが横行しているのか、過労自死などにつながるメンタルヘルス不全が多発しているのか？」ということです。

《なぜ日本でこんなにハラスメントが横行し、メンタルヘルス不全が多発するのか？》

● ブラック企業が多いからか！

ブラック企業とは、「極端な長時間労働や過剰なノルマ、残業代・給与等の賃金不払、ハラスメント行為が横行するなどコンプライアンス意識が著しく低く、離職率が高い、若者の『使い捨て』が疑われる企業の総称」ですが、過労死弁護団が編集した「過労死～過重労働・ハラスメントによる人間破壊」という本には、過労死と過労自殺の事例として、トヨタ自動車、富士通、電通、NHK、公務員（中学校教師）など、日本を代表する企業や職種が紹介されており、**ブラック企業だけとは限りません！**



① 原因その1；労働時間が長い！（＝長時間・過密労働）

日本の労働者は、世界的にみても長時間労働をしています。G7（＝アメリカ、カナダ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、日本の主要先進7カ国）の中で一番長い国が日本となっています（次のページの表1&2参照のこと）。過労死ラインの週60時間以上働く



労働者は、総務省の労働力調査（2023年）によれば、291万人（所定労働時間が週40時間以上の労働者の8.4%）もいます。週60時間以上働く労働者が10%を超えている業種は、①運輸業・郵便業18.5%、②宿泊業・飲食サービス業16.0%、③教育・学習支援業15.9%、④公務11.6%の4業種となっています。

長時間労働がハラスメントの温床となり、ハラスメントが長時間労働を助長していきます。長時間労働とハラスメントが一体化し、過労死・過労自死につながっていくのです。

(表1) 2022年労働者1人当たり平均年間総実労働時間数(全労連・労働総研編集「2025年国民春闘白書より」)

日本	アメリカ	カナダ	イタリア	イギリス	フランス	ドイツ
1919時間	1822時間	1702時間	1563時間	1516時間	1427時間	1295時間

(表2) 週49時間以上働く労働者の割合(労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2022」)

日本	アメリカ	イギリス	カナダ	フランス	イタリア	ドイツ
15.0%	14.2%	11.4%	10.8%	9.1%	7.8%	5.9%

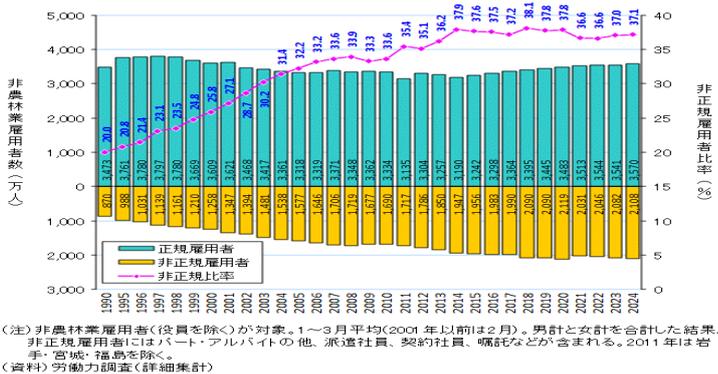
② 原因その2；賃金＝成果・能力主義賃金の横行

日本では、大企業を中心に、「成果・能力主義賃金」が横行しています。成果・能力主義賃金は、上司の人事評価によって決まる賃金であり、成果・能力主義賃金の下では、上司に対する従属が強まります。



③ 原因その3；雇用＝賃金・労働条件が劣悪で、雇用が不安定な非正規労働者の増大

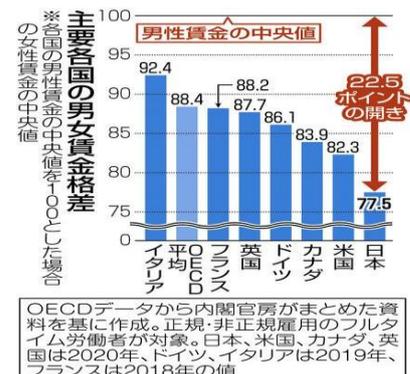
正規雇用者と非正規雇用者の推移



立場の弱い、無権利で賃金・労働条件が劣悪な非正規雇用労働者が、年々増えています。総務省の労働力調査によれば、2023年の非正規雇用労働者は2124万人、労働者全体の37.1%にも及んでいます。雇用形態の違いによる差別的な取扱いが、職場の分断と対立につながっていきます。

④ 原因その4；ジェンダー不平等＝深刻な女性差別

世界経済フォーラムの「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書2024」によれば、日本は調査対象146か国中118位（政治113位、経済120位、健康58位、教育72位）で、G7最下位だけでなく、東アジア・太平洋地域の18か国の中でもブービーの17位です（韓国94位、中国106位）。経済分野では、推定勤労所得の男女比が98位、管理的職業従事者の男女比が171位となっています。国税庁の2023年の民間給与実態統計調査に



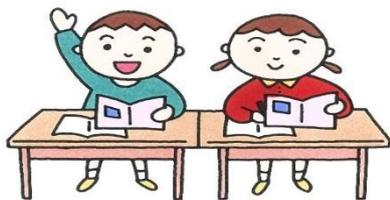
よれば、男性の平均年間給与は569万円、女性は316万円で男性の55.5%と深刻な格差があります。カール・マルクスは、「**社会の進歩は、美しき性（＝女性）の社会的地位を尺度として、正確に測ることができるものなのです。**」と言っていますが、それから言えば日本は世界的にみてとんでもなく遅れた国です。

⑤ 原因その5；労働組合運動の停滞・後退

厚生労働省の「2024年労働組合基礎調査の概況」（2024年12月発表）によれば、日本の雇用者数は6,139万人で、その内労働組合員数は991.2万人、推定組織率16.1%となっています。女性労働者の推定組織率は12.4%、パート労働者は8.8%、企業規模100人未満の企業の推定組織率は0.8%です。また、同じく厚生労働省の「2023年労働争議統計調査の概況」（2024年8月発表）によれば、2023年の争議行為を伴う労働争議は75件で参加人員は8414人に過ぎません（＝雇用者の0.01%、労働組合員の0.08%）。



⑥ 原因その6；日本の教育の不十分さ



学校教育における、日本国憲法にもとづく基本的人権に対する教育が不十分なため、**労働者・国民の間で国民に保障されているはずの基本的人権に対する理解が不十分なことも理由にあげることができるでしょう。**また、「**まともな性教育**」（＝人権、性の多様性、ジェンダー平等を柱とした包括的な性教育）を受けておらず、「**リプロ**」（＝リプロダクティブ・ヘルス&ライツ、性と生殖に関する健康と権利）の保障の重要性に対する理解に乏しいことも大きな要因だと思われます。

⑦ 原因その7；日本のハラスメントに対する法的規制が不十分だから！

何と言っても、ハラスメントが横行している直接の原因は、**日本のハラスメントに対する法的規制が不十分だから！**です。（詳細は後述）



以上見てきたように、ハラスメントが横行している原因は、①長時間・過密労働、②成果・能力主義賃金、③雇用の劣悪化、④ジェンダー差別、⑤労働組合運動の停滞・後退、⑥日本の教育の不十分性、⑦不十分なハラスメント規制法制と多岐に渡っています。ハラスメントは、日本の労働問題の集中的な現われであり、構造的な問題です。決して、ハラスメントをハラッサー（加害者）や被害者の個人的な問題に解消してはなりません。ハラスメントをなくしていくには、職場と社会を挙げたとりくみにしていく必要がありますし、労働組合としても全力でとりくむことが求められています。

II 現行法におけるハラスメント防止対策の内容とその批判



現行法におけるハラスメント防止対策は、①**パワハラ**（パワーハラスメント）防止対策が労働施策総合推進法に、②**セクハラ**（セクシャルハラスメント）及び③**マタハラ**（マタニティーハラスメント）が男女雇用機会均等法に、④**パタハラ**（パタニティーハラスメント）（*）が育児・介護休業法に規定されています。ちなみに、⑤**カスハラ**（カスタマー・ハラスメント）や⑥**就活セクハラ**は現時点では法的規制はされていません（＝カスハラについては、厚労省が「カスハラ対策企業マニュアル」を作成するにとどまっています）。厚労省の「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」は、2024年8月の発表した「報告書」で、カスハラや就活セクハラについても、パワハラやセクハラ同様の「事業主の雇用管理上の措置義務」とするよう提言しています。

（*）**パタハラ**とは、男性従業員が育児休業や時短勤務などの育児目的の制度を利用することを阻害したり、嫌がらせをしたりする行為を指します。パタニティー（Paternity）は「父性」を意味しています。

1 労働施策総合推進法におけるパワーハラスメント防止対策

パワハラ防止対策は、**労働施策総合推進法の30条の2**に規定されました。

労働施策総合推進法30条の2の1項と2項

- 1 事業主は、職場において行われる**優越的な関係を背景とした言動**であって、**業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**によりその雇用する**労働者の就業環境が害されることのないよう**、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために**必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置**を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が上記1の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して**解雇その他の不利益な取扱い**をしてはならない。

◎ **注意を要するのは**

● 「職場におけるパワーハラスメント」とは

- 「① **優越的な関係を背景とした言動**であって、
② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**により、
③ **労働者の就業環境が害されるもの**であって、①～③までの3つの要素をすべて満たすものを言う。」という、**独特の特殊なパワハラ規定をしている**ということと、
- **事業主に課せられた義務**は、パワハラそのものを禁止したり、パワハラ防止義務を課しているのではなくて、（パワハラを受けた）労働者からの相談に応じ、適切に対応するための「必要な体制の整備」その他の「雇用管理上必要な措置」を講じなければならないということにとどまっているということです。

労働施策総合推進法30条の2にもとづいて作られた「**事業主が雇用管理上講ずべき措置等につ**

「**いての指針**」では、パワーハラの内容、具体的に講ずべき措置などが示されています。

● **パワーハラスメントの代表的な6つの類型**

- 1 身体的な攻撃；暴行、障害
- 2 精神的な攻撃；脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言
- 3 人間関係からの切り離し；隔離、仲間外し、無視
- 4 過大な要求；業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- 5 過小な要求；業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- 6 個の侵害；私的なことに過度に立ち入ること

● **事業主及び労働者のパワーハラスメント防止責務**

1 事業主の責務：

- ① 職場におけるパワーハラスメントをおこなってはならないこと等これに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めること。
- ② その雇用する労働者が他の労働者（取引先等の他の事業主が雇用する労働者や求職者も含む）に対する言動に注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を払うこと。
- ③ 事業主自身（法人の場合はその役員）がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと。

2 労働者の責務：

- ① ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うこと。
- ② 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること。

● **事業主が職場におけるパワーハラスメントを防止するために講じなければならない措置**

1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワーハラの内容・パワーハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること。
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。

2 相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること。

3 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥（事実確認ができた場合）速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を厳正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講じること（事実確認が出来なかった場合も同様）

4 そのほか合わせて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報

も含む)を保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること。

- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

2 男女雇用機会均等法におけるセクハラ及びマタハラ防止対策

セクハラ防止対策は、**男女雇用機会均等法の11条の1～3項**に規定されています。マタハラ防止対策は、**男女雇用機会均等法の11条の3の1～2項**に規定されています。

1 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置義務等（男女雇用機会均等法11条1～3項）

- ① 事業主は、**職場において行われる性的な言動**に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその**労働条件につき不利益**を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の**就業環境が害される**ことのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の**雇用管理上必要な措置**を講じなければならない。
- ② 事業主は、労働者が前記①の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して**解雇その他不利益な取扱い**をしてはならない。
- ③ 事業主は、他の事業主から当該事業主の講じる前記①の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応じるように努めなければならない。【改正追加】

2 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する雇用管理上の措置等（男女雇用機会均等法11条の3の第1～2項）

- ① 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が**妊娠**したこと、**出産**したこと、労働基準法の規定による**産前休暇**を請求し、又は**産前産後休業**をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の**就業環境が害される**ことがないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の**雇用管理上必要な措置**を講じなければならない。
- ② 労働者が当該相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して**解雇その他不利益な取扱い**をしてはならない。
【改正追加】

3 育児・介護休業法における育児休業・介護休業に関するハラスメント（パタニティハラスメント）防止措置

育児休業や介護休業を取得するにあたってのハラスメントについても、同様の措置を採ることが義務づけられています（**育児・介護休業法25条**）。

育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等（育児・介護休業法25条の第1～2項）

- ① 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により、当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- ① 事業主は、労働者が前記①の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

㊤「顧客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、カスハラ）については、前述したように、現状は明確な法的規制はなされていません。「**パワハラ防止指針**」で、「顧客からの著しい迷惑行為」に関し、事業主が行うことが望ましい取り組みの内容〔＝①事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、②従業員（被害者）のための相談対応体制の整備、③対応方法、手順の策定、④社内対応ルールの従業員等への教育・研修、⑤事実関係の正確な確認と事案への対応〕が規定され、「カスタマー・ハラスメント対策企業マニュアル」（2022年2月）が作成されたにとどまっています。

4 現行法におけるハラスメント防止対策の問題点

現行法では、「事業主にハラスメントをなくす『雇用管理上の必要な措置』を採ることを義務付け、その必要な措置の『指針』を定める」としています。これは男女雇用均等法のセクハラ防止（法11条）、マタハラ防止（法11条の3）と同じ仕組みですが、こうした仕組みが実効性のないことはセクハラやマタハラがなくなっていないことを見ても明らかです。**ハラスメントそのものを法律で禁止することが必要**です！

それと、**ハラスメントのとらえ方が大問題**です！

現行法では、ハラスメントを「職場において行われる、①. 優越的な関係を背景とした言動であって、②. 業務上必要かつ相当の範囲を超えたものにより、③. その雇用する労働者の就業環境が害されること」をとらえています。

しかし、①. ハラスメントは必ずしも優越的な関係を背景とするとは限りません。同僚からのハラスメント、ベテランのパート労働者から新人の正規労働者へのハラスメントも考えられますし、これでは第三者や顧客からのハラスメントがすっぽり抜け落ちてしまいます。②. 「業務上の合理性や必要性」が存在すればハラスメントに該当しないとなりかねません。ハラスメントの行為者は指導や教育を口実にハラスメントを合理化するものです。③. ハラスメントは就業環境が害されるといった程度の問題ではありません。**ハラスメントは、労働者の人格や尊厳を否定し、基本的人権を侵害する重大な行為です**。

5 日本におけるハラスメント対策の特徴と問題点

(1) 日本におけるハラスメント対策の特徴

EUなど諸外国のハラスメント対策は、「被害者の救済を出発点として、構造的な要因による経営的な課題」としています。ところが、日本では、「ハラスメント行為（加害者）の定義を出発点に、被害者の対応を前提とした使用者の配慮・個人的な人事課題」とされています。

しかし、①. ハラスメントは、企業経営にかかわる問題（構造的な要因）であり、当事者の意思や対応に委ねることはできません。②. 個人の問題にするのではなく、社会的な問題として、社会的な規制（＝法規制）が必要な問題です。



元南アフリカ大統領の**ネルソン・マンデラ**は、「ハラスメントは宿命ではない。政府・社会・個人の努力により、ハラスメントを根絶し、ハラスメントのない社会を実現できる。」と言っています。

国連社会権規約委員会は、2013年、日本の長時間労働や過労死について、日本政府に「（日本における）過労死及び職場における精神的なハラスメントによる自殺」を懸念し、「あらゆる形態のハラスメントを禁止、防止するための立法規制の制定」を勧告しています。**国連人種差別撤廃委員会**は、2018年、日本政府に対し、「日本のヘイト&ハラスメント対策は限定的で不十分」だとして、「包括的な差別禁止法の制定の必要性を指摘」しました（＝日本のようにハラスメントの定義や規制方法が細分化すると、被害者救済の範囲が狭くなってしまいます！）。

(2) 日本のハラスメント政策の問題点

- ① パワハラ、セクハラ、マタハラ、カスハラなどと対象が細分化していて、被害者がどの類型に当たるか判断して、救済方法を探さなくてはいけなくなっています。
- ② ハラスメント禁止原則が明らかではない！→当事者の心がけや配慮では決して解決しません！
- ③ 経営者が問題にするのは、「ハラスメントにならない指導やしかり方は？」、「どのような行為がハラスメントに当たるのか？」で、これは加害者の立場からの発想で、被害者への配慮が不足しています。
- ④ 事業者の措置義務とされているのは、「労働者の相談に応じた対策」で、被害者の「自助努力」を求めるのが前提となっています。これでは、被害者が「勇気を鼓して」告発することを援助する必要があります
- ⑤ 事後対応が中心となっていますが、事前対応が大切です。事後の制裁より事前の防止を重視することが重要です。そのためにも事業者の義務を明確にして、ハラスメントの防止と救済のための専門スタッフの役割の強化が必要です。

⑥ 非科学的なパワハラ概念が大問題！

- i 「職務上の優位性」は必要か？；同僚間の水平的なハラスメント、部下からの上向的ハラスメント、患者・乗客・顧客・公衆からの外部的ハラスメント（カスタマー・ハラスメント）
- ii 「正当な業務」なら許されるのか？；研修や指導を通じたハラスメント（暴言や叱責）、長時間労働によるハラスメント、業務型ハラスメント、労務管理型ハラスメント、経営的ハラスメント
- iii 使用者・上司は「パワー」を持っているのか？

使用者と労働者の関係は対等・平等な関係であり、消費者・顧客と労働者も対等・平等です。労働基準法（＝「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」・法2条1項）も、労働契約法（＝「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」・法3条1項）もそのことを高らかに謳（うた）っています。「パワー」は使用者・上司への従属を求めるものです（家族主義・軍隊的規律）。労働者の権利

や市民としての自由の否認につながり、ハラスメント・過労死に対する無頓着となっていきます。使用者・上司が労働者に対して「パワー」を行使することをあたかも当然視し、「いいパワー」（教育・指導）、その行き過ぎとしての「悪いパワー」（パワハラ）が悪いとしますが、業務上の必要性によるハラスメントの容認につながっていきます。「ハラスメントに該当しない指導」といった発想から、加害者視点になりかねません！

iv そもそもハラスメントの意図は不必要です！

通常、加害者は、ハラスメント意思を否定します。ハラスメントの意図を要件とすることは、ハラスメントの認定を、加害者に委ねることになります。教育や研修の目的によって、ハラスメントが合理化されかねません。「（被害者を）かわいがっていただけだ」（神戸小学校教員ハラスメント事件の加害者の「謝罪文」）、「悪気はなかった」（悪気はなくてもハラスメントはハラスメントです！）など、多くの加害者は、悪意を持っていないのです！



v ハラスメントの定義から被害者の被害が削除されてしまいました！

法制化の間で、「心身の苦痛」（＝精神的もしくは身体的な苦痛を与えること）が削除され、「職場環境を害すること」になってしまったことも、大きな問題です。

（参考）ILOの第190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約」では、暴力とハラスメントは、「人権侵害または虐待となり得、平等な機会に対する脅威であり、許容できず、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）と相容れない」（前文）とされ、仕事の世界における暴力とハラスメントについて、「単発的であるか反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を引き起こすことを目的とした、又は結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行又はその脅威であり、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含むもの」（第1条）と幅広くハラスメントを定義しています。

そして「加盟国は、条約の定義に適合するように、暴力とハラスメントを法律で定義し、禁止することが求められます。」（第7条）となっていますが（以上ILO駐日事務所が発行したパンフレットより）、日本はILO第190号条約をまだ批准していません！G7（先進主要7カ国）で批准していないのは、日本とアメリカだけです（2024年8月に発表された厚生労働省の「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」の「報告書」では、「ILO第190号条約に関しては、「引き続き、条約全般について更なる検討を進めることが適切」として、同条約の批准を先送りしています）。

ILO第190号条約を採択した2019年のILO創立100周年記念総会



Ⅲ ハラスメントを受けたときの対処法

1 ハラスメントに立ち向かうにあたっておさえておくべき基本的なポイント

(1) すべての労働者は、『暴力及びハラスメントのない仕事の世界』で働く権利〔ILO「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（第190号）」の前文より〕を有していることにしっかり確信を！

(2) 根本的には職場の人間関係の問題！；「労働者一人ひとり、すべての労働者が大事にされ、尊重される職場」を作り上げよう！

職場における「民主的な労使関係を作り上げる」とともに、職場における「日常業務上の民主主義＝民主的な職場運営を実現し、民主的な人間関係を形成していく」ことが重要！

(3) 「ジェンダー平等」を実現して、ハラスメントのない職場をつくろう！；

「京都総評ジェンダー平等宣言（案）～一人ひとりを尊重する労働組合へのアップデートで社会を変えよう！～」(2025年1月25日に開催される京都総評の2025年春闘臨時大会で採択・確認予定)に学ぼう！

曰く、①。「労働組合の力でジェンダー平等の実現をめざすことは、男性を含めすべての人を個性ある人間として尊重し、誰もが人間らしく働くことができる職場を作ることになります。」(「差別→分断→対立」から「平等・相互理解・連帯・共同・団結」へ！)、②。「ジェンダー平等を推進するための学びを深め、話し合い、行動します。」、③。「ハラスメントなど人権侵害を許さず、個人の尊厳や多様性が尊重される職場、組織、社会をめざします」

2 ハラスメントを受けたときの対処法

「職場のパワーハラスメント対策に係る自主点検票」(東京労働局作成)を使って、みなさんの職場のパワハラ対策の到達点と課題をセルフチェックしてみましょう！ また、「自己及び職場環境チェックシート」(厚生労働省作成)を使って、みなさんとみなさんの職場のパワハラの危険性の程度を調べてみてください！(両方ともいの健京都センターのホームページからダウンロードできます)

● ハラスメントにおける被害者のための10か条

- ① 被害を記録する、録音する、写真を撮る、証人を探す。
- ② 家族、知り合いや第三者に話を聞いてもらい、苦痛を理解してもらう。
- ③ 職場の人と話して、被害を伝え、孤立感を和らげる。
- ④ ハラッサー(加害者)から離れる。防衛のための行動とハラッサー(加害者)との錯綜を避ける。
- ⑤ 上司、人事管理部門、労働組合に訴え、相談する。
- ⑥ 企業内のハラスメント手続きを活用する。
- ⑦ 二段階上の上司あるいは企業責任者に訴える。
- ⑧ 外部の専門組織(被害者支援団体、弁護士、医療機関や公的機関)と相談する。外部の専門家の介入を求める。
- ⑨ 加害者への対応を求める(謝罪、処罰、人事異動、加療)
- ⑩ 権利と救済のための行動をする(心身のケア、労災の認定、金銭賠償)

IV ハラスメントのない働きやすい職場を創る！

1 事業主に法律に基づき講じなければならない雇用管理上の必要な措置を採らせよう！

● パワーハラスメント対策の基本的枠組み

1 予防するために

- ① トップのメッセージ；組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場でなくすべきであることと明確に示す。
- ② ルールを決める；就業規則に関係規定を設ける。労使協定を締結する。予防・解決についての方針やガイドラインを策定する。
- ③ 実態を把握する；従業員アンケートを実施する。
- ④ 教育する；研修を実施する。
- ⑤ 周知する；組織の方針やとりくみについて、周知・啓発を実施する。

2 解決するために

- ⑥ 相談や解決の場を設置する；企業内・外に相談窓口を設置する。職場の対応責任者を決める。外部専門家と連携する。
- ⑦ 再発防止のためのとりくみ；行為者に対する再発防止研修等を行う。

厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル～予防から事後対応までサポートガイド」（第3版）より

（2018年9月10日公表）

2 労働組合の奮闘で「ハラスメントのない人間らしく働くことができる職場」をつくらう！

(1) 労働者のいのちと健康に対する使用者・事業者の責任（＝使用者の労働者に対する労働契約上の安全配慮義務）と労働組合の果たすべき役割

① 労働安全衛生法3条と労働契約法5条

「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」（労働安全衛生法3条）

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」（労働契約法5条）

② 資本の本質；

“資本は、社会によって強制されるのでなければ、労働者の健康と寿命に対し、何らの考慮も払わない”（マルクス「資本論」）

⇒事業者・使用者に労働安全衛生法3条、労働契約法5条上の責任（＝安全配慮義務）を果たさせるのが労働組合の責務！

(2) ハラスメントのない職場づくりのとりくみ、「いの健・ローアン」活動の強化を通じた労働組合の強化・拡大を実現しよう！

① いの健・ローアン活動と労働組合

職場でのいの健・ローアン活動を担い、推進するのは労働組合！；職場における労働者の働き方を

規制できるのは労働組合だけ！

- 1 労働安全衛生法は労働組合の存在を前提とした法律
- 2 安全衛生委員会は、労使同数＝労使対等の立場で、労働者の安全と健康の確保、快適な職場環境の実現について、事業者に意見を述べることができる組織。
- 3 過半数組合 or 過半数代表者は、三六協定などさまざまな労使協定を締結・チェックできる。
- 4 「同一労働同一賃金ガイドライン」や「パワハラ指針」などのさまざまな厚労省の通達や指針、ガイドラインを活用し、改善できるのは労働組合。

② 労働組合に入っていない仲間（＝未組織労働者）にどう働きかけて労働組合の加入をかちとるのか？（＝労働組合の“魅力”をどう語るのか？）；**労働組合に加入すると、“人間らしく働き、人間らしく生きる”ことができるようになる！**

i 「人間らしく働く」ことができるようになる！

資本家（経営者、使用者、事業者）と対等・平等の立場に立ってもの言えるようになる。労働者一人一人バラバラだと思えるとも言えず、資本家の好きなようにされてしまう。「裸で狼の群れの中に」いるようなもの…。

労働組合に団結したたかって、賃上げ・時短など労働諸条件の改善、雇用の確保など労働者のさまざまな切実な要求を実現できる！

ii 「人間らしく生きる」ことができるようになる！～労働組合に参加して活動するようになれば、「人間らしく生きる」ことができる！

職場を変える闘いへの参加（＝団体交渉への参加、ストライキの実施、労働協約の締結などなど）し、そして、（さまざまな人々や団体とも共同して、その中軸・屋台骨を担って）日本や地域の政治・経済、社会を変えるさまざまなたたかいに参加しよう！



◎ **ハラスメントのない職場をめざすとりのくみ、いの健・ローアン活動の前進・発展を通して、労働組合運動のバージョンアップ（＝組織の拡大・強化）を実現しよう！**

（以上）



● 作成・発行：

いの健京都センター（働くもののいのちと健康を守る京都センター）

2025年1月10日

〒604-8854 京都市中京区壬生仙念町 30-2 ラポール京都（京都労働者総合会館）地階

TEL (075) 803-2130、Fax (075) 803-2134、E-mail ; ino-ken@topaz.ocn.ne.jp