

パワハラ指針案、セクハラ指針改正案に対する意見

2019年12月12日

新日本婦人の会中央本部

新日本婦人の会は、1962年の創立以来、平和と女性の人権・地位向上をかかげ、職場での賃金や昇格の男女差別に声をあげ、改善へと運動してきた国連 NGO の女性団体です。

今年5月29日成立した「ハラスメント関連法」（女性の活躍推進法等の一部改正）は、日本で初めてパワハラ防止対策を事業主に義務付けたものの、私たちが強く求めた罰則を伴う禁止規定がなく、実効性の乏しいものとなりました。

さらに11月20日、労働政策審議会雇用環境・均等分科会で労使が合意したパワハラ指針案とセクハラ指針改正案（「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（案）」「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の一部を改正する件（案）」）は、法の実効性をさらに後退させ、ハラスメント根絶への願いに逆行する驚くべきものです。

新日本婦人の会は、ILO「暴力とハラスメント禁止条約」（190号）の早期批准、ハラスメント禁止と被害者救済・支援の法整備を求めるとともに、「指針」案について、以下、意見を述べ、抜本改正をつよく求めます。

記

1、国際規準に基づいて指針を抜本改正し、前例のない「ハラスメントに該当しない例」列挙の部分はパワハラにお墨付きを与え、助長することにもつながるもので、すべて削除すること。

6月に採択されたILO「暴力とハラスメント禁止条約」は、「ジェンダーに基づくものを含む、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」をうたい、国に対し、「人権侵害または虐待の一形態」として、「暴力とハラスメント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」と明記しています。あろうことか政府が「指針」のなかに、「暴行・障害」「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言」「隔離・仲間外し・無視」「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害」の6類型を示し、そのなかで「パワハラに該当しないと考えられる例」をあげること自体、こうした国際的流れと国際規準から大きくかけ離れ、反します。

2、法改正の際、国会で与野党全会一致であげられた衆院17、参院21項目の付帯決議がなんら考慮されず、無視することは許されず、「指針」に生かすこと。

付帯決議では、ILO条約批准やハラスメント行為禁止規定の法制化の検討をはじめ、さらには「指針の策定に当たり…明記すること」として、パワハラ判断は「平均的な労働者の感じ方」「労働者の主観」に配慮し、取引先や顧客等の第三者、フリーランス、就職活動中や教育実習生へのハラスメント、性的指向・性自認に関するハラスメントやアウティングを対象にすることなどをあげています。これらの重要な点が反映されていないことは重大です。

3、セクハラ対策は両指針案ともまったく不十分であり、これまでの事業主の防止措置義務では被害者が減らず、実効性がない現実を踏まえ、抜本改正をおこなうこと。

国連女性差別撤廃委員会は日本政府に対し、セクハラ対策の不十分さを指摘し、禁止と適切な制裁を規定する法令の制定を勧告しています。#MeToo や#KuToo 運動など女性たちの意識の高まりや被害者の声に応え、事業主が特定の外見や服装を特性の性別のみに指示することも含めてハラスメントとして明記し、「セクハラは人権侵害」との認識が徹底するまで事業主と全労働者への研修を義務づけ、専門性と独立性のある相談窓口の設置、行政指導された全企業名の公表などをすすめるべきです。

4、職場環境の悪化への対策が極めて弱く、ハラスメントの温床となっている長時間労働や非正規化など劣悪な労働条件や格差の是正対策を明記すること。

日本政府も合意し、各企業も宣伝をつよめているSDGs（持続可能な開発目標）8は「ディーセントワーク」をうたっており、8時間働けば普通に暮らせる最低賃金時給1500円、非正規の正規化、男女の賃金格差解消、社会保障の充実こそ求められています。