

**【重点分野ー3】ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて**

I. はじめに

全国の都道府県労働局に寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、2017年度には約7万2,000件、2018年度には約8万3,000件と増加し続け、民間・公務を問わず、ハラスメントを受けた被害者が休職や離職にとどまらず、自死に至るような痛ましい事件が連日のように報道されている。

そのような中で、2019年5月29日に成立した「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」（以下、「ハラスメント対策関連法」）にもとづく「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」等が、12月23日の第24回労働政策審議会雇用環境・均等分科会で諮問・答申された。2020年1月15日に告示され、法施行日の6月1日より適用される（中小事業主は2022年3月31日までは一部努力義務）。

また、2020年1月14日には「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」において報告が取りまとめられ、今後、その内容をもとに、新たな人事院規則が制定される予定となっている。

職場におけるハラスメントを放置することは、働く者の働きがいや健康を損ない、心身の健康を脅かしかねない。ハラスメントは、被害者に精神的・身体的苦痛を与え、人格や尊厳を侵害するのみならず、当該言動を見聞きしている周りの者をも不快に感じさせ、就業環境全体を悪化させるものである。まさに人権問題であり、決して行ってはならず、あってはならないものである。

2019年6月21日には、国際労働機関（ILO）第108回総会（スイス・ジュネーブ）において、ハラスメントに特化した初の国際労働基準となる「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約と勧告が採択された。ハラスメントの根絶は世界共通の課題でもある。

連合は、あらゆるハラスメントを根絶し、だれもが生き生きと働き続けられる社会の実現に向け、ハラスメント対策関連法および指針等を踏まえた本方針を策定し、構成組織・地方連合会とともに、2020春季生活闘争を中心として各職場における取り組みを進める。

## II. 指針の種類と新たに盛り込まれた主な内容

- ◆便宜的にパワー・ハラスメントをパワハラ、セクシュアル・ハラスメントをセクハラ、マタニティ・ハラスメントをマタハラ、ケア・ハラスメントをケアハラ、就活生やフリーランス等に対するハラスメントを就活等ハラ、顧客や取引先等からのハラスメントをカスハラと表記させていただきます。

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	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	事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針	子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針
パワハラ指針	セクハラ指針	マタハラ指針	ケアハラ指針
○ 事業主および労働者の責務（事業主の責務は受け入れている派遣労働者も対象）			
○ 相談対応および事実確認にあたって相談者の心身の状況や受け止めなど認識にも配慮すること			
○ 労働者が相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱いの禁止 ※派遣労働者も対象（派遣元事業主・派遣先事業主ともに）			
○ 様々なハラスメントに関して一元的に相談に応じることのできる体制整備			
○ 事業主が雇用管理上の措置（防止措置）を講ずる際の労働組合等の参画			
○ 事業主が第三者（就活生やフリーランス等）に対するハラスメント（就活等ハラ）に関して行うことが望ましい取り組みの内容			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ パワハラの内容と 3 つの要素（①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた、③労働者の就業環境が害される）</li> <li>○ 代表的な言動の類型と、該当すると考えられる例・該当しないと考えられる例</li> <li>○ 性的指向・性自認に関するハラスメントおよび望まぬ暴露であるアウトティングを含むこと</li> <li>○ 職場の範囲</li> <li>○ 事業主が講ずべき雇用管理上の措置（防止措置）の内容</li> <li>○ パワハラの原因や背景となる要因を解消するための取り組み</li> <li>○ 事業主が第三者（顧客や取引先等）からのハラスメント（カスハラ）に関して行うことが望ましい取り組みの内容</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ セクハラの実行者となり得る者 ※通達から指針に移管</li> <li>○ 雇用管理上の措置（防止措置）の内容の追加（事実確認と再発防止に向けた措置への協力を他の事業主に求めること）と、協力を求められた場合に応じる努力義務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 不妊治療に対する否定的な言動を含むこと</li> </ul>	

### Ⅲ. 具体的な取り組み

連合本部と構成組織・地方連合会※は、自らが事業主として雇用管理上の措置（防止措置）を講ずるとともに望ましい取り組みを行うことを前提に、それぞれ以下の取り組みを進める（※加盟単組や地域協議会を含む）。

#### 1. 連合本部の取り組み

- (1) 構成組織・地方連合会に対して、別紙「ハラスメント対策関連法を職場に活かす取り組みガイドライン～あらゆるハラスメントの根絶に向けて～」(以下、「ハラスメントガイドライン」)の周知をはかる。
- (2) 連合本部主催の学習会を設定(ジェンダー平等・多様性推進委員会や構成組織・地方連合会女性代表者連絡会等も活用予定。安全衛生の担当者にも参加を呼びかけ)するとともに、構成組織・地方連合会が主催する学習会に講師を派遣する。
- (3) 組合員をはじめ職場で働くすべての労働者等が理解を深められるよう、その他の学習器材(PPT資料やチラシ、ホームページ等)を作成する。
- (4) 連合の取り組みや就活等ハラならびにカスハラの問題について、引き続き様々な団体や連合本部内の関連局等と連携しながら、社会的な周知と世論喚起をはかる。

#### 2. 構成組織の取り組み

- (1) 加盟単組に対して、ハラスメントガイドラインや、連合本部が作成するその他の学習器材の周知をはかる。
- (2) 加盟単組や関連団体等を対象とした学習会を開催する。
- (3) 事業主(民間企業に限らず地方自治体や学校等も対象)が雇用管理上の措置(防止措置)を講ずるとともに、就活等ハラやカスハラに関する望ましい取り組みについても同措置と同様に行うよう、加盟単組に対して労使協議を促す。
- (4) カスハラについて、業種・業態等ごとに必要に応じて同じ部門の構成組織と連携しながら、業界団体に対して対応マニュアルの作成など具体的な取り組みを求める。

#### 3. 地方連合会の取り組み

- (1) 加盟単組や地域協議会に対して、ハラスメントガイドラインや、連合本部が作成するその他の学習器材の周知をはかる。
- (2) 加盟単組や地域協議会、関連団体等を対象とした学習会を開催する。
- (3) 都道府県労働局に対して、ハラスメント対策関連法および指針等の各都道府県下の事業主への周知を求める。

以 上