



# 仕事の世界におけるハラスメント ～ I L O 条約採択と国内法整備にむけて～



2019年3月  
日本労働組合総連合会  
総合男女・雇用平等局



# 仕事の世界におけるハラスメントの実態

全世界の16歳以上の女性の35%(8億1800万人)が  
家庭やコミュニティ、職場で性暴力や身体的暴力を受けている  
～WHO（世界保健機構）～



G20諸国の女性の約3分の1は仕事中にハラスメントに直面している  
～トムソン・ロイター財団～

女性メディア関係者の約半数（48%）が  
仕事に関連してセクハラを経験している  
～IFJ（国際ジャーナリスト連盟）～



# Me Too



EUの女性の40～50%は、職場で望ましくない性的な誘惑をされたり、  
身体的接触またはセクシャルハラスメントを経験している  
～UNウィメン（国連女性機関）～

日本では、過去3年間に32.5%がパワハラを経験  
また、働く女性の28.7%が過去にセクハラを経験  
～厚生労働省委託調査2016年～



今、世界的にハラスメントの根絶が求められている！

# ハラスメント規制の現状

## 世界

ハラスメント全般に関する国際基準がない！！

SDGsも含め、グローバルレベルでハラスメントの根絶が求められている。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

2015年国連「持続可能な開発のための2030アジェンダ」

3

すべての人に健康と福祉を



すべての人びとの健康的な生活の確保と福祉の増進

5

ジェンダー平等を実現しよう



ジェンダー平等の達成とすべての女性および女性のエンパワーメント

8

働きがいも経済成長も



包括的かつ持続可能な経済成長およびすべての人びとの完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)

10

人や国の不平等をなくそう



各国内および各国間の不平等是正

## 日本

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）  
妊娠・出産等に関するハラスメント（マタハラ）  
育児休業・介護休業等に関するハラスメント（ケアハラ）

防止措置義務のみ  
禁止規定はない！

パワー・ハラスメント（パワハラ）  
その他を含めたハラスメント全般

禁止規定どころか  
法規制が何もない！

# MeToo運動が広がり、パワハラの労働相談も増える中、規制強化やパワハラ対策の法制化が求められている。

# 労働組合としての取り組み

## ◎ 仕事の世界における暴力とハラスメントについて

人権侵害であり、個人の尊厳、健康および安全保障に対する脅威でもあり、ディーセント・ワークと相容れない。

## ◎ ジェンダーに基づく暴力の根絶について

ディーセント・ワークの実現、男女平等の実現において、極めて重要である。

## ◎ ILO条約について

現在のハラスメント対策は、国際レベルでも日本国内でも限定的。包括的かつ総合的な基準が求められる。その中でも条約は根絶に向けた強いメッセージとなる。

ITUCとともに、連合はキャンペーンを展開中！

## 「ストップ！仕事におけるジェンダーに基づいた暴力」

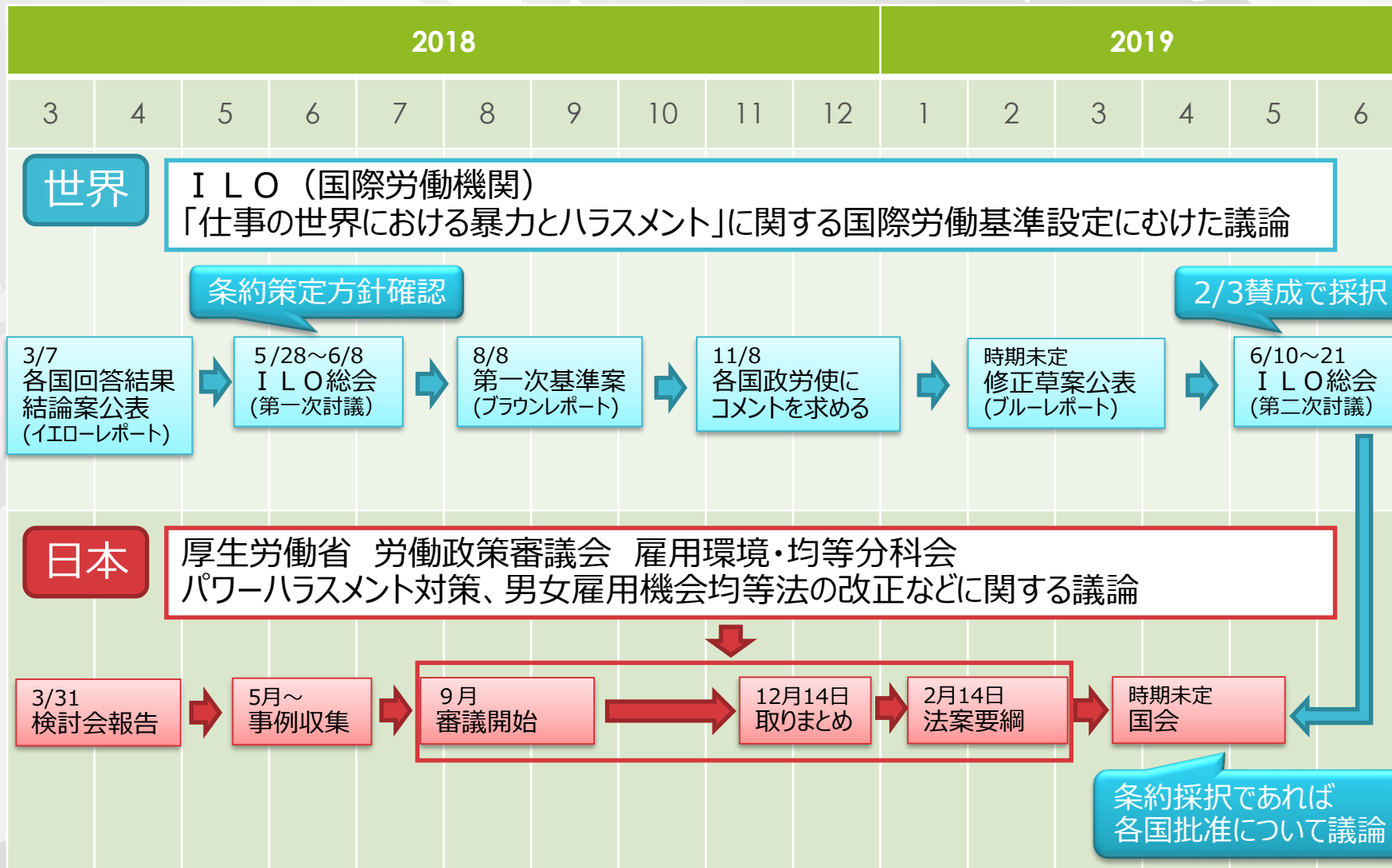
- ①暴力のジェンダー側面を特に重視し、  
ILO条約・勧告の採択に必要な支持を集める
- ②ジェンダーに基づく暴力を仕事の世界からなくすために  
労働組合として行動を起こし、強化する



### なぜ“ジェンダー”？

社会や職場での地位や力関係が平等でない場合、女性や性別規範に合致しない人びとは特に暴力やハラスメントを受けやすい実態がある。

# 国内外でハラスメント対策の議論が始まる





# ILO（国際労働機関）

1919年設立 本部スイス・ジュネーブ 187カ国加盟

今年100周年

- ・国連の最初の専門機関（政労使の三者構成）
- ・重要な活動に「国際労働基準」の設定等

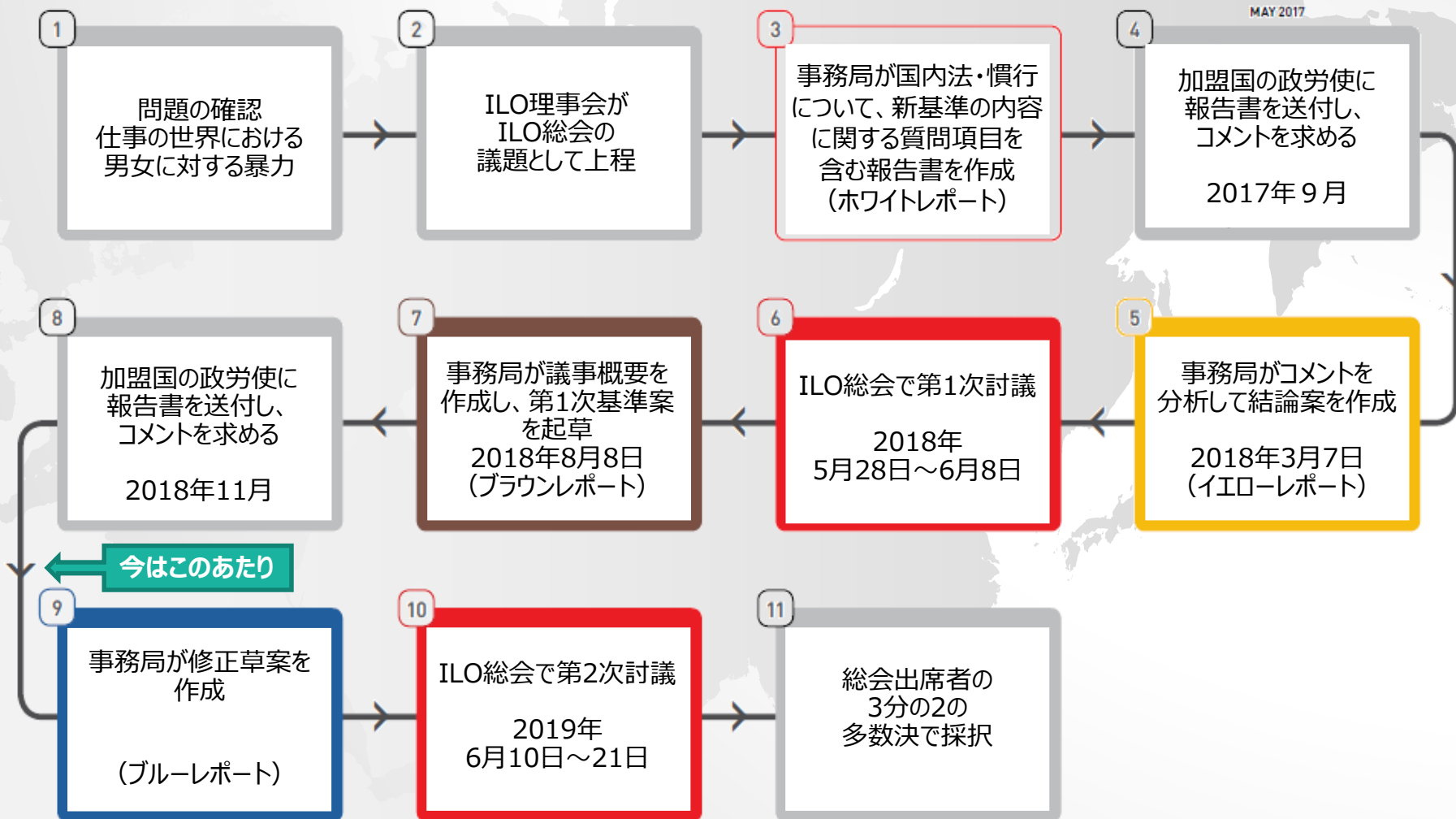


## <国際労働基準>

- ・条約（国際最低基準） 189  
→各国の批准により、拘束力を伴う
- ・勧告 205  
→批准を前提とせず、拘束力はない
- ・条約と勧告による補完

ハラスメントに特化した初めての国際労働基準である  
ILO条約を2019年総会採択にむけて、議論中。

# ILOの基準設定プロセス



# ILO条約案の内容と連合の評価

## 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

- 「暴力とハラスメント」を**身体的、精神的、性的または経済的危害を引き起こす許容しがたい行為**などと定義
- 対象となる「労働者」に**契約上の地位にかかわらず働く人々**も含む
- 「加害者および被害者」に取引先や顧客などの**第三者**も含む
- 「加盟国は仕事の世界における**暴力とハラスメントを禁止**するための国内法令を採択するべき」など盛り込む

(2018年8月 ILO ブラウンレポートより)

**包括的な定義**で、**第三者も対象**とし、**ハラスメント行為自体を禁止**する内容

☆ 世界共通の課題としてハラスメントの根絶が求められる中、  
2019年の条約採択に向けた大きな前進として評価

☆ 日本国内の法整備がめざす方向性として期待



# 世界の関心が集まる中、日本でも注目

朝日新聞6/10

日経新聞6/9

## 職場のセクハラ防止条約

### ILO 国際基準、来年初制定へ

【ジュネーブ】細川倫太郎（国際労働機関（ILO））は、2019年に職場でのセクハラや暴力を防止するための条約を制定する方針を決めた。拘束力を持つ初めての国際基準になる見通し。被害者が性的暴力の被害を自ら訴える「#MeToo」も対象で、職場や通勤

具体的には暴力やハラ、面を遠慮する。ILOは今後、加盟国の意見をさらに聞いて具体的な条約と報告の身を決めていく。19年年度総会で再び討議し、もともと、今回の総会での議論は一筋縄ではなかった。欧州連合（EU）も対象で、加盟

## セクハラ条約で禁止

### ILO、来年初制定目指す

【ジュネーブ】国際労働機関（ILO）総会は、職場のセクハラを含むハラスメントをなくす

「#MeToo」も対象で、職場や通勤

具体的には暴力やハラ、面を遠慮する。ILOは今後、加盟国の意見をさらに聞いて具体的な条約と報告の身を決めていく。19年年度総会で再び討議し、もともと、今回の総会での議論は一筋縄ではなかった。欧州連合（EU）も対象で、加盟

## セクハラ「禁止」

### 国際条約制定へ

#### ILO 日本は態度保留

毎日新聞6/9

## セクハラ条約制定へILO報告採択

# 国内法整備期待の声

スイス・ジュネーブで8日まで開かれていた国際労働機関（ILO）総会で、セクハラなど働く場での暴力やハラスメントをなくすための条約をつくる方針が決まった。初の国際基準ができることで、日本の現状は変わるのか。専門家やセクハラ被害者らは「国内法を整備する原動力になれば」と期待する。

初めの国際基準

## 現行法防止義務のみ

8日に採択されたILOの委員会議告では、来年度の委員報告で「世界各総会での法的拘束力のある条約という形で国際基準の採択をめざし、働く場での暴力やハラスメントの根絶に向けた基本理念と罰則を備える」とした。

加藤勝信厚生労働相は同日の衆議院厚生労働委員会で「世界各総会での法的拘束力のある条約という形で国際基準の採択をめざし、働く場での暴力やハラスメントの根絶に向けた基本理念と罰則を備える」と述べた。



### 初の国際基準

## 「社員のモラル高める必要」

今回のILOの決定は、日本の現状を変えるきっかけとなるのか。

フリーランスでイベント企画を手がける大阪市の30代の女性は「今春、あるイベントでセクハラ被害にあった」という。主催企業から協賛企業の販促の仕事をお願いされていたが、協賛企業の男性から男性の体を触るような強要され、他の男性たちに写真を撮られた。

発注元の主催企業や労働局、法テラス、警察など「あらゆる窓口」に相談したが、「外注関係にある案件への対応は難しい」「証拠がない」と何もできない「拒めばよかったのにな」と言われ、絶望感を味わったという。

「今の法が事業主のセクハラ防止義務しかカバーしていないのは、あまりに実態に合わない」と女性は憤り、企業はリスクマネジメントの一環として社員の倫理意識を高める施策を取る必要がある一と話す。

委員会の議論に参加した連合の総合男女・雇用平等局長の井上久美枝総合同長は、法的拘束力のある条約と、それを補完する勧告を組み合わせたい国際基準づくりに目指す今回の決定について「大きな前進」と評価。「条約の採択を目指し、来年の総会に向けて、日本も加盟国として条約批准を意識しながら、国内法の整備に取り組んできた」と意欲を示した。

日本でも深刻な問題だ。連合（日本労働組合総連合会）が昨年、18～69歳の仕事をもち男女各500人に聞いた調査では、約56%の人が、職場でハラスメントを受けたか見聞きしたりすることがあると答えた。最も多かったのがパワハラ（45.0%）で、セクハラ（41.4%）、女性（男性（41.4%）、女性（41.4%））にのみ特定の仕事を押しつけるなどのジェンダーハラスメント（25.4%）、マタハラ（21.4%）が続いた（複数回答）。

一方、ILOが欧米やアジアなど80カ国で、職場での暴力やハラスメントの規制の有無を調べたところ、日本を含む20カ国が「規制されていない」とされた。日本では、パワハラを規制する法律はない。セクハラやマタハラは、男女雇用機会均等法で事業主に防止措置をとることを義務づけているが、行為そのものを禁止する規定はない。労働局が個別のセクハラ被害を調査して、当事者を支援する仕組みや、セクハラ行為を自覚させるような法律がつけられることを望みます。

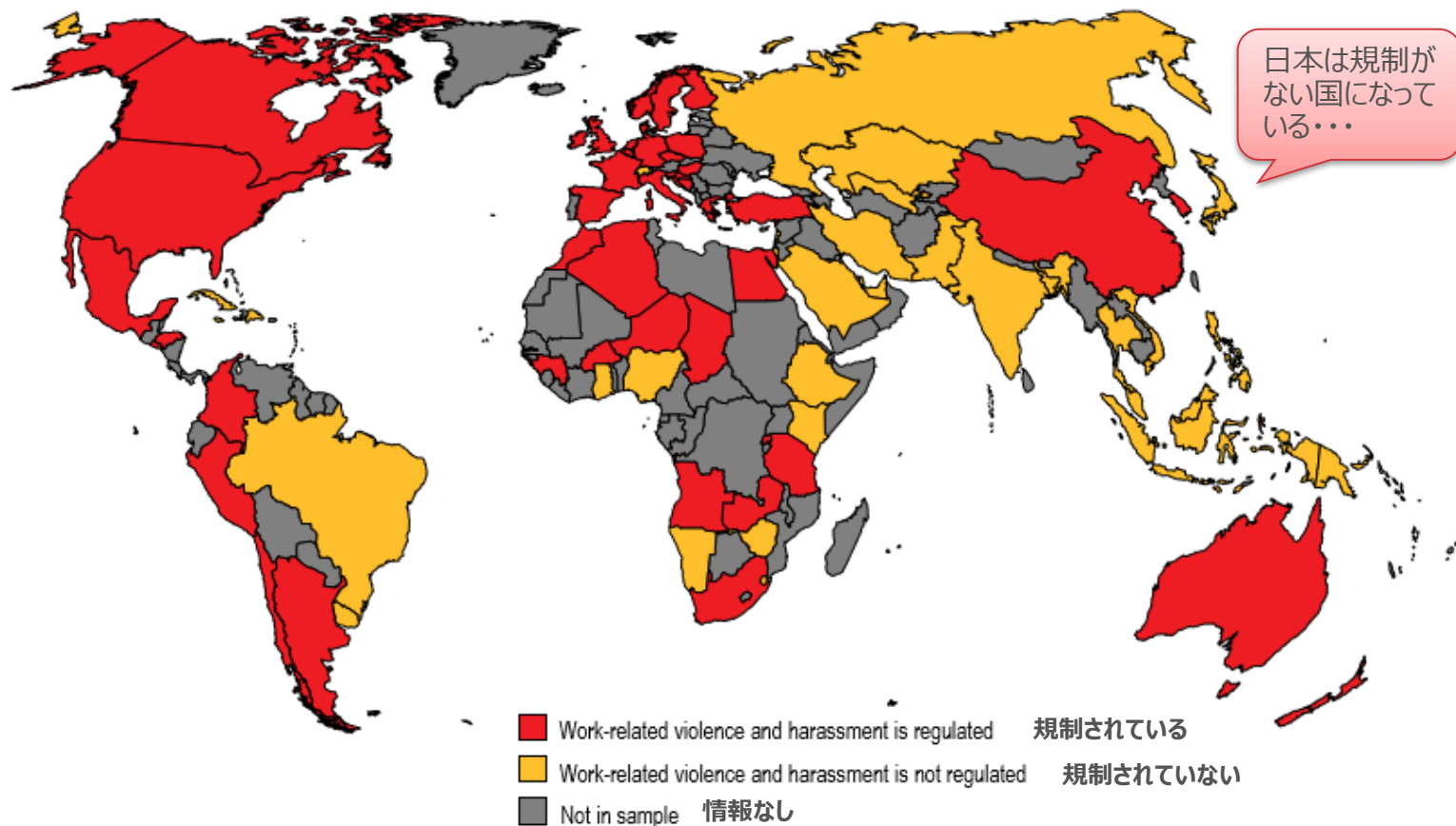
月刊誌「DIAMOND」の「ハバード・ビジネス・レビュー」は6月号に、米国で発表された「#MeToo」運動を機にセクハラ文化は終わるのか」という論文を載せた。職場でのハラスメントは、これまで「文化」となってきたが、今はそれが変わるかもしれない重大な分岐点にある、と論じている。

大坪亮編集長は、今回のILOの決定について「日本も、米国の反対、日米の妥協は多く、勧告が主となる」との見方を示した。

（三浦あずさ、山本あずさ）

# 職場の暴力とハラスメントの規制

ILOが実施した80カ国調査では、60カ国が「職場の暴力やハラスメント」について規制を行っている。



Source: ILO 80-country study on the law and practice addressing violence and harassment against women and men in the world of work.

# 世界のセクシュアル・ハラスメント規制

世界銀行の189カ国調査によるとセクハラに関する禁止規定となり得る民事救済措置は89カ国、刑法上の刑罰は79カ国が行っている。

THE WORLD BANK 「Protecting women from violence」 2018

Is there legislation specifically addressing sexual harassment?	Is there legislation on sexual harassment in employment?	Are there civil remedies for sexual harassment in employment?	Are there criminal penalties for sexual harassment in employment?
セクシュアル・ハラスメントに具体的に取り組む法律はありますか？	セクシュアル・ハラスメントに関する法律は雇用にはありますか？	セクシュアル・ハラスメントの民事救済措置はありますか？	セクシュアル・ハラスメントの刑法上の刑罰はありますか？
154	130	89	79

OECDで民事救済措置がないのは、日本を含む5カ国のみ。ハラスメントの禁止は、①行為者の刑事責任を伴うものか、②違法として損害賠償請求の根拠規定となるものか、大きく分けて2種類ある。

ILOの80カ国調査でも、63カ国が労働者、管理者および／または第三者がセクハラを行うことを禁止している。なお、使用者の防止措置義務は32カ国。



# ハラスメント対策の種類

厚生労働省「第8回パワーハラスメント防止対策についての検討会」資料

## パワーハラスメント防止のための対応策案とメリット・デメリット(案)

資料2

対応策案	メリット	デメリット
<p>行為者に対する制裁(刑事罰、不法行為)を法定</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ パワーハラスメントの発生が強力に抑制される。</li> <li>○ パワーハラスメントが不法行為として損害賠償請求の対象になることが明確になることで、民事上の救済や事業主による防止対策が進む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務上の適正な指導との境界線が明確ではなく、パワーハラスメントの構成要件の明確化が難しい(構成要件を明確にしようとする、制裁の対象となる行為の範囲が限定される。)</li> <li>○ 暴行など悪質な言動については、既存の刑法違反に該当する可能性が高い。</li> <li>○ 行為者の制裁だけでは、職場風土の改善など根本的な解決にはつながらない可能性がある。</li> </ul>
<p>事業主に対する損害賠償請求の根拠規定(民事効)を法定</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ パワーハラスメントの違法性をより明確にできることが期待できる</li> <li>○ 民事訴訟や労働審判による損害賠償請求などの民事上の救済手段の活用が促進される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 最高裁判例などにより定着した規範がない中で、法律要件を明確化し、広く労使等の関係者に理解が得られる規定を設けることは困難。</li> <li>○ 仮に規定を設けた場合であっても、訴訟には時間と費用を要する</li> <li>○ 既に民法上の不法行為等による救済が行われる例がある中で、防止対策としての効果、実効性が不明瞭。</li> </ul>
<p>事業主による措置義務を法定</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業主により、職場風土の改善も含め、防止対策が促進される。</li> <li>○ 違反があった場合に行政が指導できる。</li> <li>○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 行為者に対する制裁としての効力は弱い。</li> <li>○ パワーハラスメントについての共通認識がない中で対応を義務づけた場合、現場で実質的な対応が伴わない懸念がある。</li> <li>○ 業務上の適正な指導との境界線が明確ではなく、パワーハラスメントの定義の明確化が難しい。</li> </ul>
<p>事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業主により、職場風土の改善も含め、実情を踏まえた自主的な防止対策が促進される。</li> <li>○ 先進的な取組や特定の業態向けの取組も含めた幅広い取組を推奨できる。</li> <li>○ 幅広い取組の中から効果の高い取組を収集・啓発することで、現場の実質的な対応が進む。</li> <li>○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 行為者に対する制裁としての効力は弱い。</li> <li>○ 行政等による強制力が弱い。</li> </ul>
<p>社会機運の醸成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 上記のいずれのパワーハラスメント防止対策を実施することとした場合も、複合的・総合的に取り組み得る。</li> <li>○ 既にある程度進んでおり、事業主の負担が軽い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ パワーハラスメント防止対策を強化したということにならない。</li> <li>○ 行為者に対する制裁としての効力は弱い。</li> <li>○ 行政等による強制力が弱い。</li> </ul>

禁止規定

連合が求めている禁止規定

# 労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）

厚生労働大臣の諮問機関 公労使三者構成

## 審議内容

### ① パワーハラスメント対策

→「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」(2018年3月)を受け、労使が対応すべき内容・取り組む事項を明確化する具体的内容を議論・検討。

### ② 女性活躍推進法の見直し

→女性活躍推進法の附則に基づき、施行後三年の経過で、法律の施行の状況を勘案し、必要に応じて検討を加え、必要な措置を講ずる。

### ③ 男女雇用機会均等法の改正

→女性活躍推進法案の附帯決議に基づき、女性活躍推進法の見直しと併せて、男女雇用機会均等法の改正の検討を進める。



2018年9月から審議を開始し、12月に報告を取りまとめた



# 連合の基本的な考え方

## 労働者側

- 女性活躍推進法の規制強化
- 男女雇用機会均等法の抜本的改正
- 職場のあらゆるハラスメントに対応できる包括的な施策
- 被害者・加害者の対象に第三者を含める
- ハラスメント行為そのものを禁止する規定
- 新法も含め、実効性のある法定整備で実現
- ハラスメントを受けやすい労働者等については対策を強化



## 使用者側

- 女性活躍推進法の義務拡大反対
- 男女雇用機会均等法は改正の必要なし
- パワー・ハラスメントに限定した議論にするべき
- 第三者を含めるべきではない
- パワー・ハラスメント対策はガイドラインで良く、法制化の必要性はない



# 報告書内容と連合の評価

「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について（報告書）」

## I. 女性の職業生活における活躍の推進等について

- ① 現行の301人以上の企業を**101人以上に義務を拡大**
- ② 301人以上の企業の**情報公表等を2項目以上に設定**
- ③ 「**プラチナえるぼし**（仮称）」制度の創設など



連合

今回、見直しは小幅にとどまったものの、女性活躍推進法の義務の拡充で前進がはかられたことは前向きに評価

## II. 職場のハラスメント防止対策等について

- ① **パワー・ハラスメント防止措置**の法制化
- ② **取引先や顧客等からの著しい迷惑行為**に対する望ましい取り組みの明確化
- ③ **ハラスメントは許されない**として、国、事業主、労働者の**責務の法制化**
- ④ ハラスメントの**相談を理由とする不利益取扱いの禁止**など



連合






連合が強く求めてきたハラスメント対策の禁止規定が見送りとなったことは遺憾しかし、これまで規制がなかったパワー・ハラスメントの防止措置や労働法で初めてハラスメントは「許されない」ものとして責務規定が法制化されることはハラスメント防止につながるものとして期待

# 日本のハラスメント対策とILO条約案

	セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)	妊娠・出産等に関する ハラスメント (マタハラ)	育児・介護休業等に関する ハラスメント (ケアハラ)	パワー・ハラスメント (パワハラ)	暴力と ハラスメント
法律	男女雇用機会均等法	男女雇用機会均等法	育児・介護休業法	労働施策総合推進法 (予定)	ILO条約(案)
義務	ハラスメント防止措置	ハラスメント防止措置	ハラスメント防止措置	ハラスメント防止措置 (予定)	禁止規定 ハラスメント防止措置
責務	国、事業主、労働者の 責務規定(予定)	国、事業主、労働者の 責務規定(予定)	国、事業主、労働者の 責務規定(予定)	国、事業主、労働者の 責務規定(予定)	国、事業主、労働者の 責務規定
定義	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	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、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	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	優越的な関係に基づく、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること） (予定)	「暴力とハラスメント」という語は、許容しがたい一連の行為と慣行、またはその脅威と理解されるべきであり、それが単発か反復かは問わず、身体的、精神的、性的または経済的的危害を引き起こす目的または効果をもち、ジェンダーに基づく暴力を含む
行為類型	<指針> ○ 対価型セクシュアルハラスメント 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること ○ 環境型セクシュアルハラスメント 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること	<指針> ○ 制度等の利用への嫌がらせ型 その雇用する女性労働者の労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの ○ 状態への嫌がらせ型 その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるもの	<指針> ○ 上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの	<今後議論予定> ○ 身体的な攻撃 ○ 精神的な攻撃 ○ 人間関係からの切り離し ○ 過大な要求 ○ 過小な要求 ○ 個の侵害	包括的な定義で、第三者も対象とし、ハラスメント行為自体を禁止する内容 -

これまで議論されてきたパワハラの実態は暴力とハラスメントの全体を網羅している

# 国際条約と国内法の関係

	条約案 	採択 	条約発効
日本政府 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ILO対応</li> <li>・ パワハラ法制化などの国内法整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 条約支持か不支持か？</li> <li>・ 国会に条約採択を報告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 条約批准か未批准か？</li> <li>・ 国内法整備？</li> <li>・ ILO報告</li> </ul>
連合 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 政府に国内法整備を求める</li> <li>・ ILO対応</li> <li>・ ITUC加盟組織としての運動</li> <li>・ 国内の実態把握</li> <li>・ 国内の課題等の周知活動</li> <li>・ 国内の政策課題の取り組み</li> <li>・ 国内の運動課題の取り組み</li> <li>・ 世論喚起</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 政府に条約支持を求める</li> <li>・ 条約支持に票を投じる</li> <li>・ ITUC加盟組織としての運動</li> <li>・ 国内の実態把握</li> <li>・ 国内の課題等の周知活動</li> <li>・ 国内の政策課題の取り組み</li> <li>・ 国内の運動課題の取り組み</li> <li>・ 世論喚起</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 政府に条約批准を求める</li> <li>・ 政府に国内法整備を求める</li> <li>・ ILO報告</li> <li>・ ITUC加盟組織としての運動</li> <li>・ 国内の実態把握</li> <li>・ 国内の課題等の周知活動</li> <li>・ 国内の政策課題の取り組み</li> <li>・ 国内の運動課題の取り組み</li> <li>・ 世論喚起</li> </ul>
職場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法整備の対応</li> <li>・ 職場の実態把握</li> <li>・ ハラスメント対策の取り組み</li> <li>・ 周知啓発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場の実態把握</li> <li>・ ハラスメント対策の取り組み</li> <li>・ 周知啓発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場の実態把握</li> <li>・ ハラスメント対策の取り組み</li> <li>・ 周知啓発</li> </ul>

ハラスメントのない社会の実現

# 残された課題と解決にむけて

## ILO条約採択と日本の批准にむけて

- 職場のあらゆるハラスメントに対応できる包括的な施策が必要  
➡ パワハラの対象範囲を広げていく
- 被害者・加害者に第三者を含めることが必要  
➡ パワハラの対象に第三者を含めていく
- ハラスメント行為そのものを禁止する規定が必要  
➡ 早期に導入にむけた議論を開始するべき

今後の国会での審議において働きかけを行うとともに、法案成立後は労働政策審議会での省令・指針の議論で対象拡大と実効性確保を求めていく