



連 合



仕事の世界におけるハラスメント ～実効性ある法整備にむけて～

Ending violence and harassment in the world of work

2018年5月10日



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
～I F J（国際ジャーナリスト連盟）～



Me Too



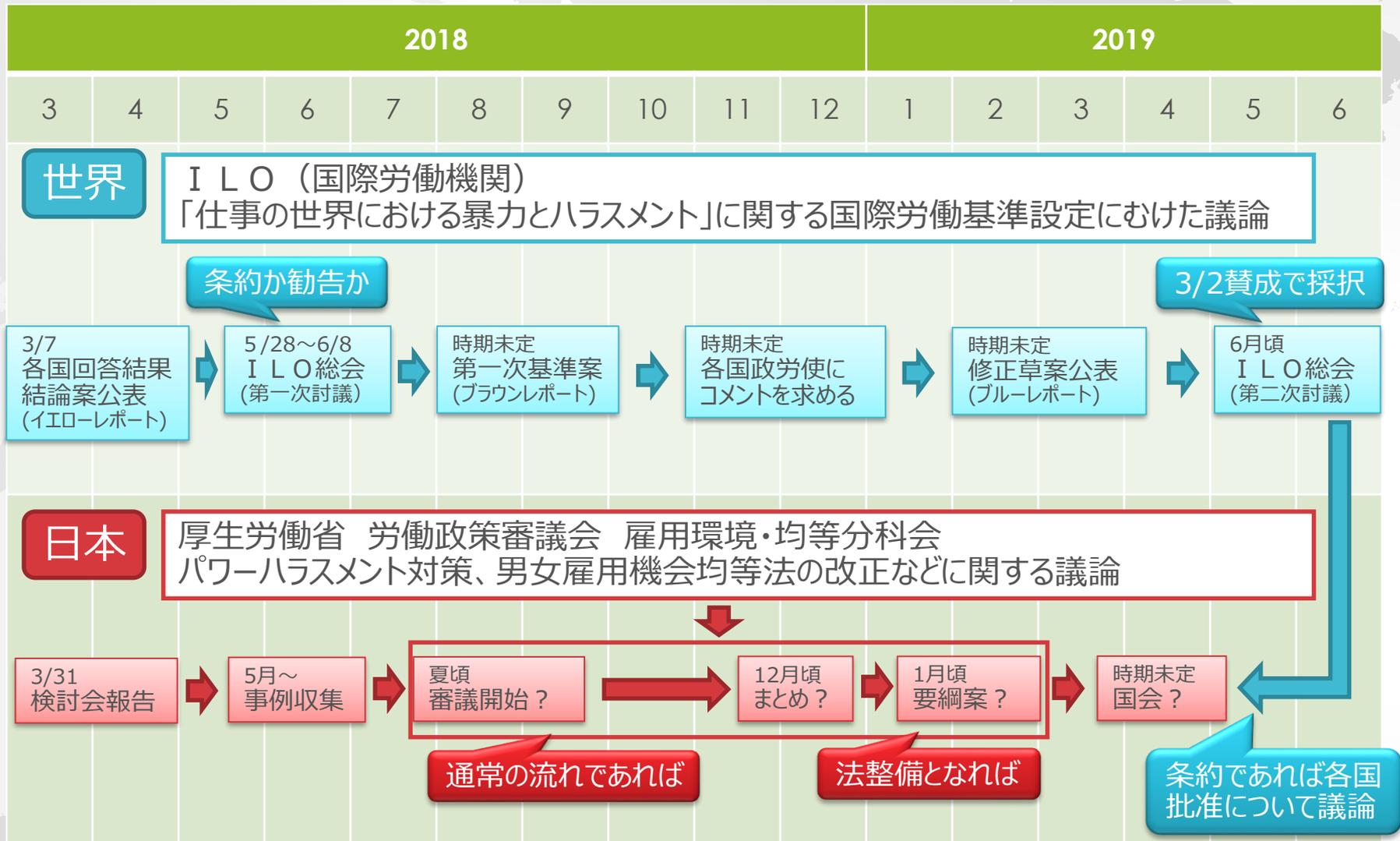
EUの女性の40～50%は、職場で望ましくない性的な誘惑をされたり、
身体的接触またはセクシャルハラスメントを経験している
～UNウィメン（国連女性機関）～

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～



国内外でハラスメント対策の議論が始まる



1. 「事業主に対する措置義務」が優先事項とされなかった点は残念

- 検討会は、「働き方改革実行計画」において、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」とされたことを踏まえ、2017年5月に設置された。
- **「事業主に対する措置義務」が優先的に取り組むべき事項として明記されなかった点は残念である。**

2. 具体的な防止対策案が示されるも結論は先送り

- 職場のパワーハラスメント防止対策として、①行為者の刑事責任・民事責任（刑事罰・不法行為）、②事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定（民事効）、③事業主に対する措置義務、④事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示、⑤社会機運の醸成の5項目が挙げられている。
- 連合は、すべてのハラスメントに対応できる基本法の制定を求めつつ、まずは③を中心に進めるべきと主張。③を中心に進めることが望ましいという意見が多く見られたものの、結論とはならなかった。

3. 実効性の高い防止強化策の策定が今こそ必要

- 職場のパワーハラスメントは増加の一途。実効性の高い防止強化策を早急に講じなければ、被害の増加に歯止めがかからない。
- **男女雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメントの防止措置義務を参考に、新たに事業主に対して職場のパワーハラスメントの防止措置を講じることを義務づけた上で、事業主が講ずべき措置に関する指針の策定などが今こそ必要である。**

4. 引き続きハラスメント対策の取り組みを強化

- ハラスメントの形態は多様化しており、顧客や取引先などからの著しい迷惑行為も含めた、いじめ・嫌がらせ全般の防止に向けた措置を講じる必要がある。
- 誰もがハラスメントの行為者になり得るため、自身の行為について今一度振り返り、必要があれば是正するという**社会認識を醸成していくことも不可欠**である。
- **労働政策審議会において、具体的な対応策について議論**がなされることとなる。

ハラスメントなき社会の実現を求める談話

2018年4月18日

1. 連合はあらゆるハラスメントの根絶をめざす

- 連合は、すべての人の対等・平等、人権が尊重され、個性と能力が発揮される社会をめざして、セクシュアル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメントおよび性的指向・性自認（SOGI）に関するハラスメントなど、あらゆるハラスメントを職場から根絶すべく運動を進めてきた。
- どのようなものであれ、セクシュアル・ハラスメントを許さない立場を改めて強調しておく。

2. ハラスメントなき社会を求める国際的潮流は加速している

- 現在、世界各地でハラスメントの根絶を求める声が高まっている。 #MeToo運動の国際的拡大、その引き金となった報道をしたメディアのピューリッツァー賞の受賞、さらに2018年のILO総会では、ハラスメントに関する討議が予定されている。
- 連合は条約採択に向けて、国際労働組合総連合（ITUC）の「ストップ！仕事におけるジェンダーに基づいた暴力」キャンペーンなど、国内外での運動を展開している。

3. 連合は、国内外の声の広がりや連帯し運動を展開していく

- そのような流れに照らした時、現在報じられている女性記者に対する財務省の対応は明らかに不適切であり、到底認められるものではない。いかなる状況下にあろうとも許されるものではなく、早急に人権を第一に考慮した対応がなされるべきである。
- 連合は、今後もハラスメントなき社会を求める国内外の声の広がりや連帯し、法制度の確立を含めた運動を展開していく。

ILO条約採択にむけて
「仕事の世界における暴力とハラスメント」

ILO（国際労働機関）

来年100周年

1919年設立 本部スイス・ジュネーブ 187カ国加盟

- ・国連の最初の専門機関（政労使の三者構成）
- ・社会正義を基礎とする世界の恒久平和の確立を目的
- ・世界の労働者の労働・生活条件改善等の活動
- ・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

ILO総会（最高意思決定機関）

- ・毎年1回（通常6月）開催
- ・加盟国の政府、労働者、使用者の代表団が一堂に会する
- ・ILO条約等の国際労働基準の策定を含め、労働問題に係る議論を行う

2018年第107回 ILO総会（5月28日～6月8日）

議題（基準設定：第1次討議）
「仕事の世界における
暴力とハラスメント」

※基準設定は2回討議される

条約か！？勧告か！？
条約なら2011年以來の
条約になるよ☆



◎主なILO条約一覧

（◎ = 中核的労働基準、★ = 日本批准）

- 1 労働時間（工業）、1919年
 - 29 強制労働、1930年◎★
 - 87 結社の自由・団結権保護、1948年◎★
 - 98 団結権・団交権、1949年◎★
 - 100 同一価値労働同一報酬◎★
 - 105 強制労働廃止、1957年◎
 - 111 差別待遇（雇用・職業）、1958年◎
 - 138 最低年齢、1973年◎★
 - 156 家族的責任を有する労働者、1981年★
 - 175 パートタイム労働、1994年
 - 182 最悪の形態の児童労働、1999年◎★
 - 183 母性保護、2000年
 - 187 職業上の安全及び健康促進枠組、2006年★
 - 189 家事労働者、2011年
- 190号条約？**

なぜ今、暴力とハラスメント？

課題認識は世界共通
全体的な基準ない

2009年ILO総会（一般討議の結論）

- ・セクハラやその他のハラスメントは世界共通の深刻な差別形態
- ・ジェンダーに基づく職場での暴力は禁止されるべき

2015年ILO理事会

- ・ILO総会で基準設定項目として議題に付すことを確認

2016年仕事の世界における男女に対する暴力専門家会議

- ・暴力とハラスメントは容認できない
 - ・ディーセント・ワークと相容れない
 - ・人権問題であり、職場関係、労働者の参画、健康等に影響
- 対処しなければならない

2017年ILO報告「仕事の世界における男女に対する暴力とハラスメント」

- ・SDG sにもある通り、グローバルレベルで明確な焦点に
- ・特に目標5はあらゆる形態の暴力根絶で密接に関連

国際労働基準の設定

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



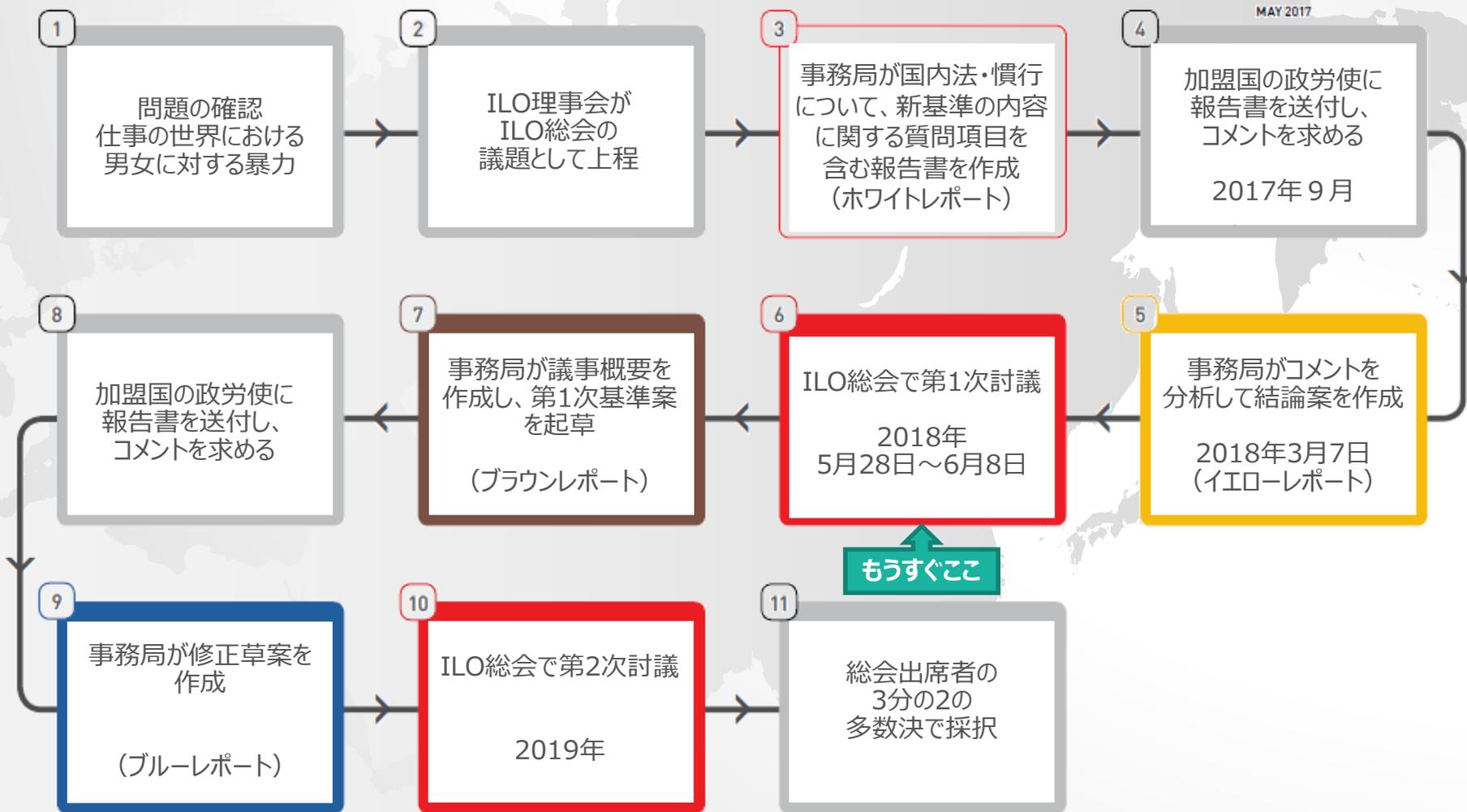
包括的かつ持続可能な経済成長およびすべての人びとの完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)

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

ILOの基準設定プロセス



ITUC（国際労働組合総連合）

労働組合のナショナルセンターが加盟する国際組織 163カ国334組織加盟

- 長年「ジェンダーに基づく暴力」に関するILO条約を求めてきた
- 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

#MeToo
追い風に

現在、ILO総会で議題となることを受けて、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”？

男女ともに暴力やハラスメントは受けているが、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々が暴力やハラスメントを受けやすい。

労働組合としての取り組み

ITUCの加盟組織として
労働側が連帯して取り組む

- ◎ 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。
- ◎ 条約・勧告について
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。

連合の取り組み

- ・ILO対応
- ・ITUC加盟組織としての運動
- ・国内の実態把握
- ・国内の課題等の周知活動
- ・国内の政策課題の取り組み
- ・国内の運動課題の取り組み

<この間の取り組み>

2017年

- 7月 ITUC – AP地域準備会合
- 9月 ILOからの基準に関する質問票に回答
- 10月 ITUC第3回世界女性大会
連合中央女性集会
- 11月 「ハラスメントと暴力に関する実態調査」
女性に対する暴力撤廃の国際デー
地方ブロック女性会議（～1月）
- 12月 ILO総会に向けた学習会in男女平等推進委員会

2018年

- 2月 厚労省や研究者との意見交換
- 3月 連合3.8国際女性デー中央集会
- 4月 ITUC準備会合、ITUC-AP地域準備会合
- 5月 ILO総会（～6月）
- 6月 男女平等月間（要請行動・学習会・労働相談等）



3.8国際女性デー

女性の政治的自由と平等のために行動する記念日 国連の国際デー

2018 春季生活闘争

STOP GENDER-BASED VIOLENCE AT WORK

ハラスメントや暴力を見抜く力をつけ、解消する取り組みを進めよう

連合3.8国際女性デー全国統一行動中央集会

2018年3月8日(木) 於:よみうりホール

特別提起

「国際社会における男女平等課題
～暴力とハラスメントの観点から～」
郷野晶子 ILO理事

連合はITUCと連携し、条約採択に向けて、2018春季生活闘争方針に新たに加わったSOGI（性的指向・性自認）に関するハラスメントを含めたあらゆるハラスメント・暴力を許さない取り組みを進めます。（アピールより）



総会で予想される主な論点

• 条約 or 勧告 or 条約と勧告

→労働側は、条約と勧告による補完

• 暴力とハラスメントの定義

→労働側は、あらゆる形態を対象に

• 行為者の範囲

→労働側は、顧客や一般市民等の第三者も対象に

• 労働者の範囲

→労働側は、雇用関係に関わらず対象に

• あらゆる形態の暴力とハラスメントの禁止

→労働側は、賛成で、特にジェンダーに基づく禁止を明確に言及すべき

• あらゆる形態の暴力とハラスメントの防止措置

→労働側は、賛成



労働側のスタンス

今年の総会でたたき台となる結論案は条約と補完する勧告で提案されており、内容も労働側が求める文言が適切に盛り込まれている。
総会ではこの結論案をいかに守り抜き、次につなげるかが重要となる。

基準に関する各国の政労使回答状況

Q.国際労働基準を採択すべきであるならば、次のどの形態をとるべきか？

	回答数	条約	勧告	条約と勧告	その他
政府	85	2	30 (日本政府、他)	48	5
使用者団体	26	1	11 (経団連、他)	4	10
労働者団体	178	9	5	164 (連合、他)	—

2018年3月7日結果公表時点

この調査は、国により、使用者・労働者団体は複数回答。
 総会での最終的な投票権は、各国で政2：労1：使1となる。
 未回答や勧告と回答している**政府の動向が条約採択の大きなカギ！**

<参考：2011年採択の第189号条約「家事労働者」>

条約 賛成396票、反対16票、棄権63票

(日本政府：賛成2、日本使用者側：棄権、日本労働側：賛成)

日本は未だ未批准だが、
 総会の条約採択の際は、
 政治判断で賛成に回った。
 (当時、民主党政権)



日本における条約の影響

- ・条約か？ 勧告か？
- ・条約の内容は？ 禁止は？ 防止は？
- ・日本が批准するか？（日本批准49：OECD諸国平均批准75）
- ・基準採択後、加盟国は国会に提出し、批准について審議
- ・パワハラ防止措置の法制化は影響を与える？
- ・加盟国はたとえ未批准でも定期的にILOに報告



- ・国際労働基準は労働側の強い味方である
- ・国内法を変えていく原動力になる



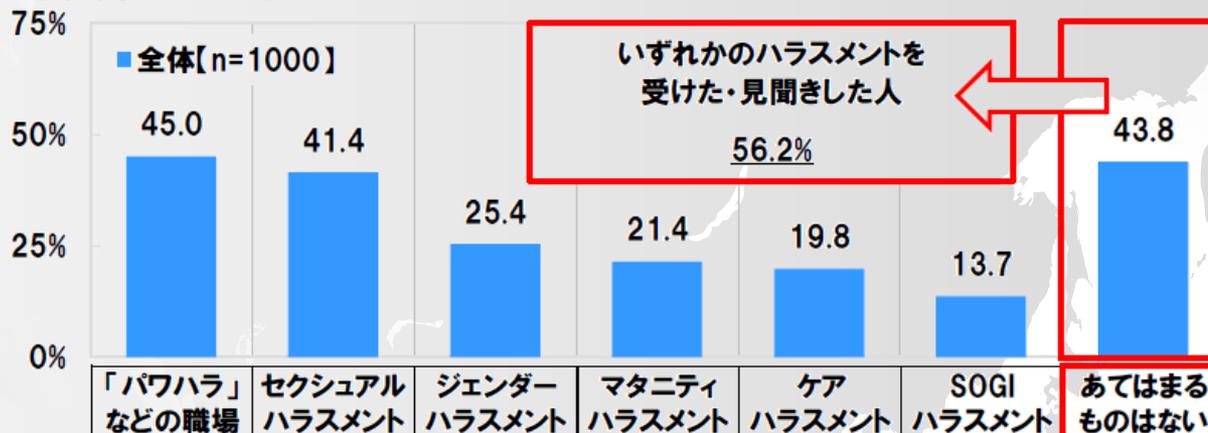
暴力とハラスメントの根絶に向けて、
課題認識と取り組みを進めていくことで、
条約採択と批准につなげ、また取り組みを強化し、
すべての人が安心して働ける社会の実現をめざす

国内法整備にむけて
「仕事の世界におけるハラスメント対策」

連合「ハラスメントと暴力に関する実態調査」①

○ 5 割を超える人が職場にハラスメントがあると回答、パワハラ・セクハラが多い

職場で受けた・見聞きしたことがあるハラスメント



		n数	「パワハラ」などの職場のいじめ・嫌がらせ	セクシュアルハラスメント	ジェンダーハラスメント	マタニティハラスメント	ケアハラスメント	SOGIハラスメント	あてはまるものはない	いずれかを受けた・見聞きした
全体		1000	45.0	41.4	25.4	21.4	19.8	13.7	43.8	⇒ 56.2
性別	女性	500	45.6	42.8	28.4	23.4	20.6	13.8	42.0	⇒ 58.0
	男性	500	44.4	40.0	22.4	19.4	19.0	13.6	45.6	⇒ 54.4
世代別	10代・20代	200	38.0	37.0	26.5	22.5	18.5	15.0	49.5	⇒ 50.5
	30代	200	49.0	45.0	29.5	28.5	23.5	16.0	39.0	⇒ 61.0
	40代	200	46.5	43.0	24.5	24.0	19.5	12.5	42.0	⇒ 58.0
	50代	200	53.0	46.5	26.5	17.0	21.0	14.0	38.0	⇒ 62.0
	60代	200	38.5	35.5	20.0	15.0	16.5	11.0	50.5	⇒ 49.5
職業	正規雇用者・公務員	576	48.8	43.2	26.6	22.9	21.7	14.2	41.5	⇒ 58.5
	非正規雇用者	421	40.1	39.2	24.0	19.5	17.3	13.1	46.6	⇒ 53.4

■ 全体比+10pt以上 / ■ 全体比+5pt以上 / ■ 全体比-5pt以下 / ■ 全体比-10pt以下

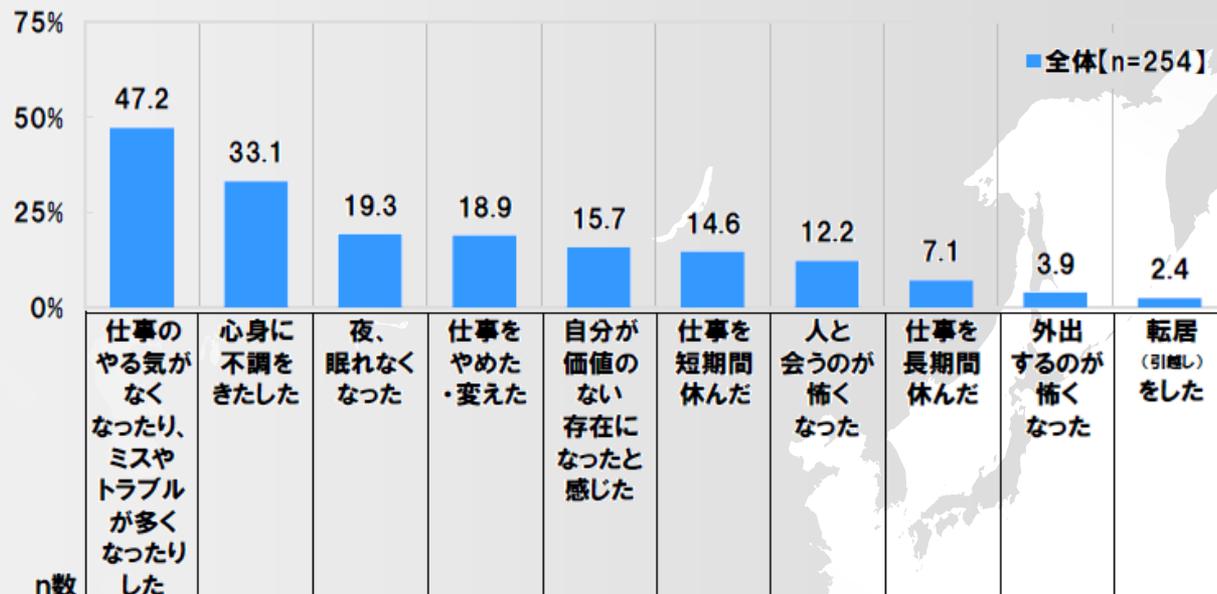
(%)

連合「ハラスメントと暴力に関する実態調査」②

○ハラスメントは仕事や健康に悪影響を及ぼし、仕事を辞める人も2割いる

職場でハラスメントを受けたとき、生活上の変化はあったか [複数回答形式]

対象: ハラスメントを受けたことがある人



		n数	仕事やる気なくなったり、ミスやトラブルが多くなったりした	心身に不調をきたした	夜、眠れなくなった	仕事をやめた・変えた	自分が価値のない存在になったと感じた	仕事を短期間休んだ	人と会うのが怖くなった	仕事を長期間休んだ	外出するのが怖くなった	転居(引越し)をした
全体		254	47.2	33.1	19.3	18.9	15.7	14.6	12.2	7.1	3.9	2.4
性別	女性	154	42.2	33.8	20.1	22.1	18.8	14.3	12.3	7.1	4.5	3.9
	男性	100	55.0	32.0	18.0	14.0	11.0	15.0	12.0	7.0	3.0	-
世代別	10代・20代	40	67.5	20.0	15.0	25.0	15.0	20.0	15.0	2.5	-	5.0
	30代	61	54.1	34.4	18.0	21.3	24.6	19.7	11.5	9.8	6.6	1.6
	40代	55	43.6	34.5	20.0	20.0	9.1	9.1	10.9	5.5	3.6	1.8
	50代	60	36.7	38.3	25.0	15.0	15.0	15.0	13.3	13.3	5.0	1.7
	60代	38	36.8	34.2	15.8	13.2	13.2	7.9	10.5	-	2.6	2.6
職業	正規雇用者・公務員	141	51.8	34.0	17.7	11.3	15.6	18.4	12.8	7.8	3.5	3.5
	非正規雇用者	113	41.6	31.9	21.2	28.3	15.9	9.7	11.5	6.2	4.4	0.9

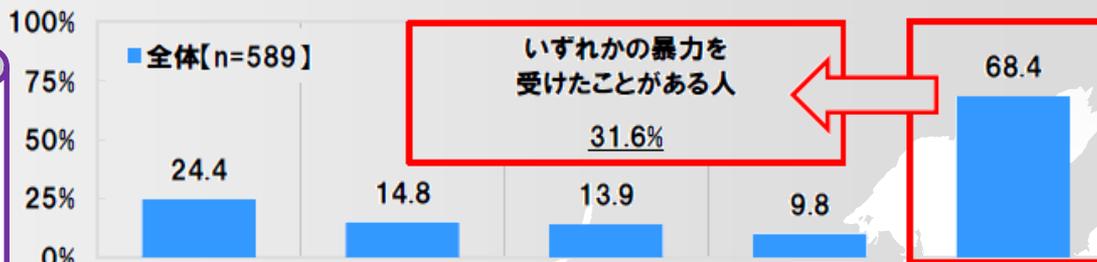
■ 全体比+10pt以上 / ■ 全体比+5pt以上 / ■ 全体比-5pt以下 / ■ 全体比-10pt以下

(%)

連合「ハラスメントと暴力に関する実態調査」③

○配偶者から暴力を受けたことがある女性は3人に1人、男性は4人に1人

これまでに配偶者から受けたことがある暴力 対象：婚姻経験者(事実婚含む)



海外では家庭内暴力の被害者に休暇をとるという運動が行われている
また、家族が働くのを拒むことも暴力として最低20カ国で禁止

		n数	心理的攻撃	身体的暴力	経済的圧迫	性的強要	全てはまるものはない	いずれかの暴力を受けた	
性別	全体	589	24.4	14.8	13.9	9.8	68.4	⇒ 31.6	
	女性	294	25.9	18.0	18.7	13.6	62.9	⇒ 37.1	
	男性	295	23.1	11.5	9.2	6.1	73.9	⇒ 26.1	
男女世代別	10代・20代女性	21	19.0	19.0	19.0	9.5	66.7	⇒ 33.3	
	30代女性	48	29.2	14.6	18.8	12.5	64.6	⇒ 35.4	
	40代女性	65	32.3	18.5	21.5	12.3	61.5	⇒ 38.5	
	50代女性	75	24.0	18.7	25.3	14.7	57.3	⇒ 42.7	
	60代女性	85	22.4	18.8	10.6	15.3	67.1	⇒ 32.9	
	10代・20代男性	12	25.0	25.0	8.3	8.3	66.7	⇒ 33.3	
	30代男性	42	35.7	23.8	23.8	21.4	61.9	⇒ 38.1	
	40代男性	65	23.1	10.8	6.2	3.1	70.8	⇒ 29.2	
婚姻	配偶者あり(事実婚含む)	515	23.1	12.2	12.0	8.2	71.7	⇒ 28.3	
	離別・死別	74	33.8	32.4	27.0	21.6	45.9	⇒ 54.1	
	職業	正規雇用者・公務員	335	24.5	13.4	10.7	6.9	70.7	⇒ 29.3
	非正規雇用者	251	24.7	16.7	18.3	13.9	64.9	⇒ 35.1	

■ 全体比+10pt以上 / ■ 全体比+5pt以上 / ■ 全体比-5pt以下 / ■ 全体比-10pt以下

(%)

連合「ハラスメントと暴力に関する実態調査」④

○配偶者等からの暴力は健康だけでなく、仕事面にも影響し、辞める人も

配偶者や交際相手などから暴力を受けたとき、生活上の変化はあったか [複数回答形式]

対象：暴力を受けたことがある人

■全体[n=331] ■女性[n=200] ■男性[n=131]



家庭内暴力に関する労働組合の取り組み

オーストラリアの労働組合

家庭内暴力で毎週女性が死亡している→有給休暇は女性が支援サービスにアクセスするため重要

→連邦政府に家庭内暴力に関する10日間の有給休暇の法制化を求めている

CLC-CTC(カナダ労働会議)

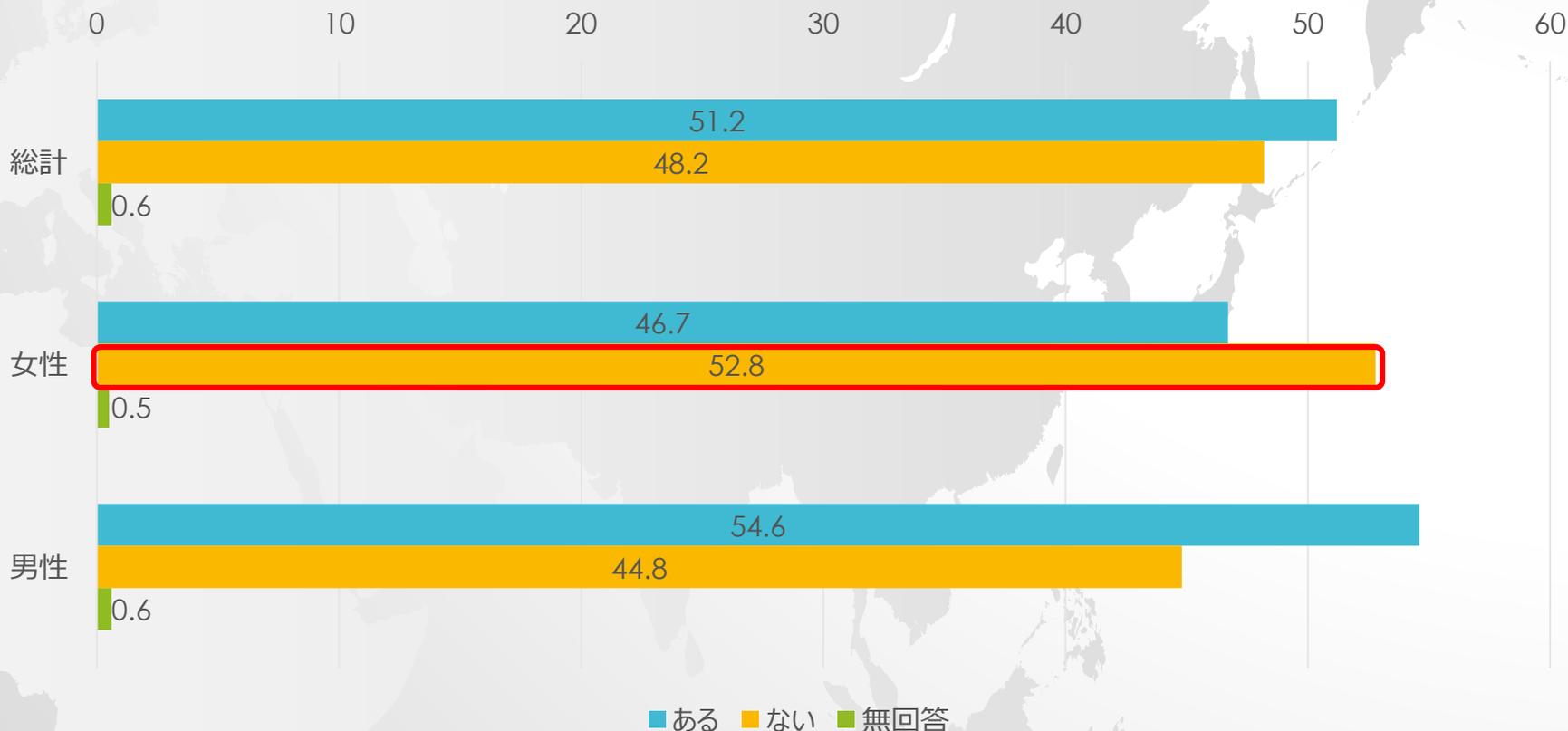
家庭内暴力の被害者が有給休暇を取得できるように運動

→オンタリオ州労働法5日間の有給休暇付与するように改正、連邦政府は無給休暇で提案

連合「雇用における男女平等に関する調査」①

- 約半数が職場セクシュアル・ハラスメントの研修を受けていない
- 特に女性は研修を受けたことが「ない」人が多い

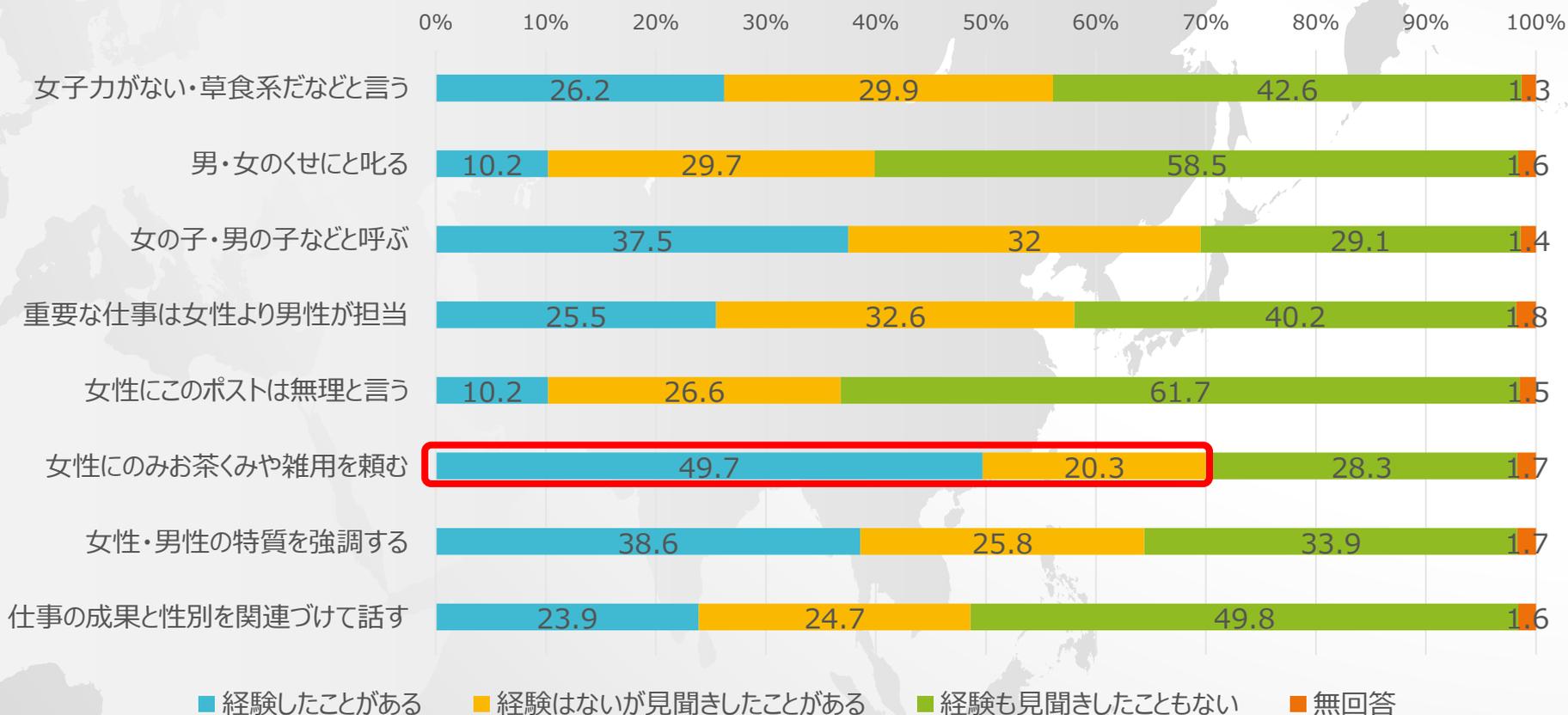
セクシュアル・ハラスメントの研修を受けた経験の有無
(過去3年間)



連合「雇用における男女平等に関する調査」②

○ジェンダー・ハラスメント（性別役割にもとづく言動）のうち、未だ「女性にのみお茶くみや雑用を頼む」の見聞き経験は女性の約7割

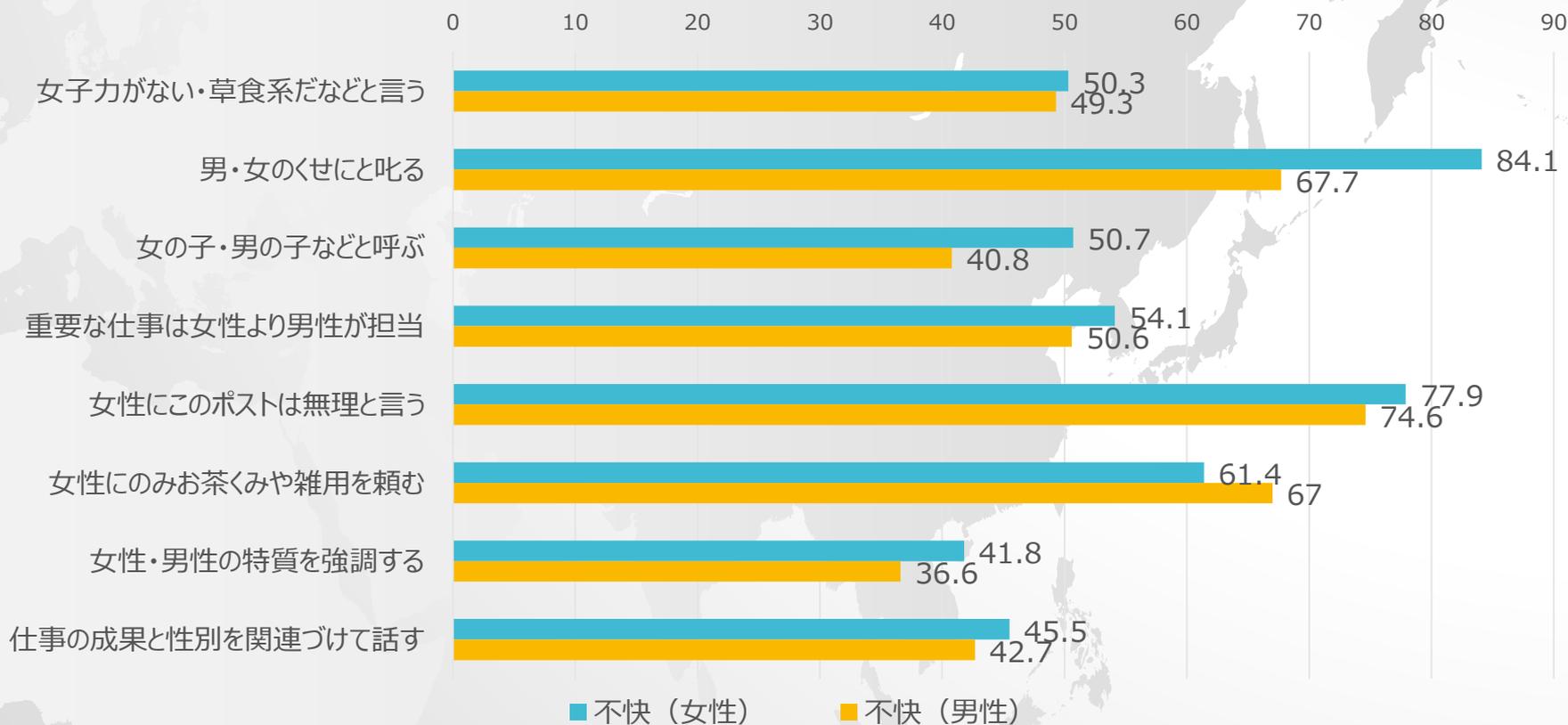
ジェンダー・ハラスメントの経験の有無
（過去3年間）（女性計）



連合「雇用における男女平等に関する調査」③

- 女性が最も不快なのは「女のくせにと叱る」で8割以上
男性は「女性にこのポストは無理と言う」
- 「女性にのみお茶くみや雑用を頼む」は女性よりも男性が不快と回答

ジェンダー・ハラスメントの不快度



*このグラフの不快は「とても不快」「不快」と答えた人の合計

日本のハラスメント対策①

	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	—	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	—	禁止規定 ハラスメント防止措置
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 <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> セクハラは世界で最も規制されてる(173か国中114か国) </div>	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	同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為 <small><職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告(平成24年1月)></small>	「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、性的または経済的の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 <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> 暴力とハラスメントの全体を網羅しているパワハラの種類 </div>	<円卓> ○ 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 これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではないことに留意する必要がある	—

日本のハラスメント対策②

	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	—	ILO条約(案)
典型的な例	<p><指針></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 対価型セクシュアルハラスメント <ul style="list-style-type: none"> ・事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇 ・出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をする ・営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格 ○ 環境型セクシュアルハラスメント <ul style="list-style-type: none"> ・事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下 ・同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかない ・労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できない 	<p><指針></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 制度等の利用への嫌がらせ <ul style="list-style-type: none"> ・制度等の利用の請求や利用等にあって、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆 ・制度等の利用の請求等又は制度等の利用を上司や同僚が阻害 ・制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする ○ 妊娠したこと、出産したこと等の状態への嫌がらせ <ul style="list-style-type: none"> ・女性労働者が妊娠等したことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆 ・女性労働者が妊娠等したことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をする 	<p><指針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・解雇その他不利益な取扱いを示唆 ・制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害 ・制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする 	—	—
行為者	<p><通達></p> 事業主、上司、同僚に限らず、顧客、取引先、患者、生徒等も行為者になり得る	<p><指針></p> 上司、同僚 <p>セクハラだけ取引先も入っているが、具体的な対策はされていない</p>	<p><指針></p> 上司、同僚	<p><円卓></p> 事業主、上司、同僚 <p>部下から上司へのパワハラも含まれている</p>	使用者、労働者、クライアント、顧客、サービス事業者、利用者、患者、公衆を含む第三者

日本のハラスメント対策に関する課題

- 日本には、職場における暴力とハラスメント全般を規制する法律がない。
- セクハラ、マタハラ、ケアハラは対象者や行為類型を限定したハラスメントと言える。
- 防止措置義務は、行為そのものを禁止する規定ではない。

＜現状の対応＞ 事業主はセクハラを防止する措置を行い、セクハラが起これば、防止措置に基づく対応を講じる。
 禁止規定ではないので、行為者や行為者を雇用する使用者の法的責任については、刑法に該当するものでなければ、セクハラの有無を含め、他人の権利を侵害する不法行為など、民法上の責任を問い、損害賠償を求めざるを得ない。

＜イメージ＞

ハラスメント全般

パワハラ

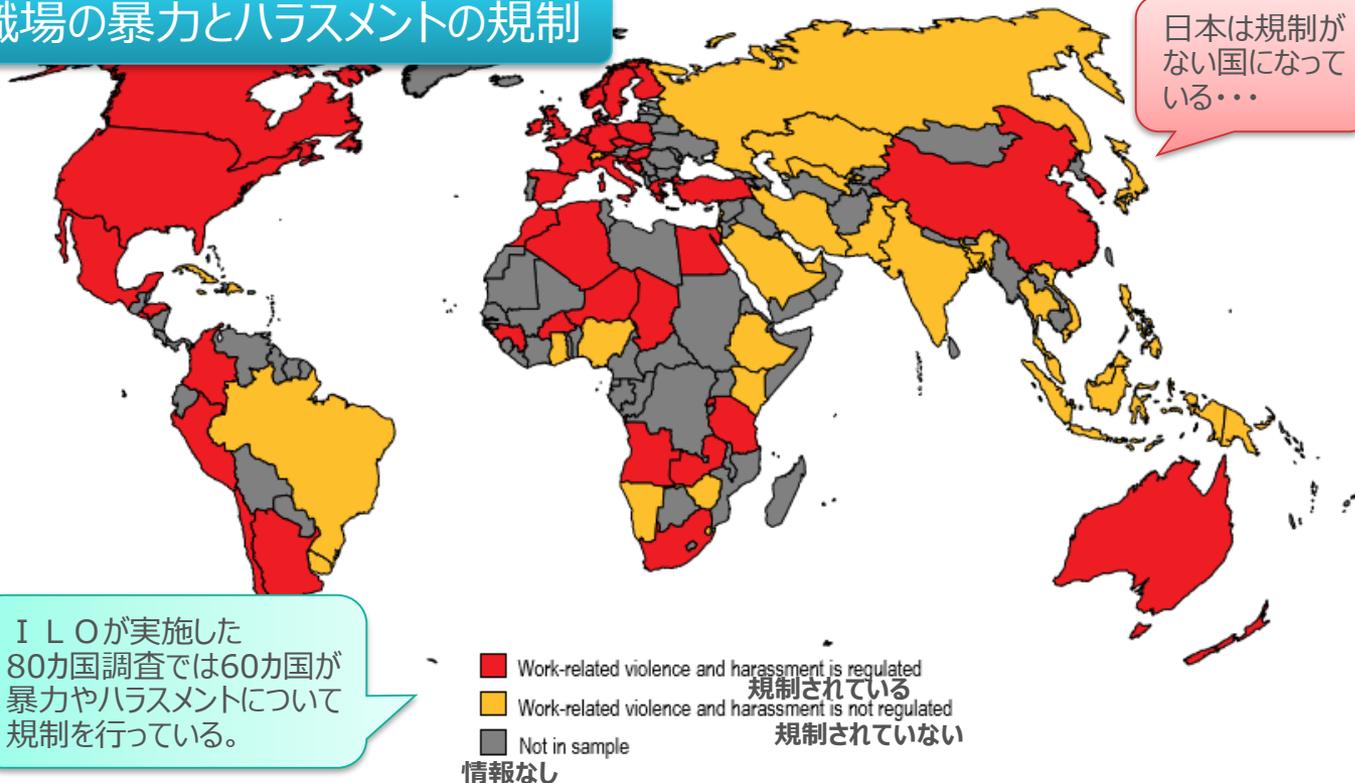
セクハラ

マタハラ

ケアハラ

現状の規制では、職場のハラスメント全般の網掛けが出来ていない。

職場の暴力とハラスメントの規制



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

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

今後の審議予定

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」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。



連合の具体的な対応方針は、ILOの動向も踏まえながら、
今後、組織内で議論し、確認していく予定である

セクシュアル・ハラスメント対策に関する課題

- どのような行為が「性的な言動」となるかの明確な定義がない
- 事業主の防止措置義務のみでセクハラ行為そのものへの規制ではない
- 取引先や顧客なども行為者となるが、具体的な施策はない

男女雇用機会均等法

「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についての指針」

2(4)「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等がそれぞれ含まれる



- ・均等法にはセクハラとは何かの手がかりは少なく、セクハラの実態が不明
- ・「女の子と呼ぶ」「女子力」「女のくせに」などの言動は厳密には「性別役割分担意識に基づく言動」であり「性的な言動」ではないと解され、「オカマ」「ホモ」など性的指向・性自認（SOGI）にもとづく言動と併せて、セクハラの実態とされている
- ・指針には他にも、職場の中だけでなく、取引先や顧客なども行為者になるとしているが、具体的にそのような場面に対応する施策が講じられているわけではない
- ・法律上「必要な措置を講じなければならない」義務であり、裁判には高いハードルがある

パワーハラスメント対策に関する議論のポイント

職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会

- 「働き方改革実行計画」に基づき設置され、2018年3月に報告をまとめる
- 検討会では、事業主に対する防止措置義務を進めることが望ましいとの意見が大勢
- しかし、報告では防止措置義務とガイドラインを併記した上で、
 今後は、労働政策審議会において議論・検討が進められることが適当とする



労働政策審議会 雇用環境・均等分科会

- 労使が対応すべきパワハラの内容や取り組む事項を議論・検討
- 検討会では下記の論点が示された
 - i 「業務の適正な範囲」、「平均的な労働者の感じ方」とはどのようなものか
 - ii 中小企業でも可能なパワハラ予防・解決に向けた対応や支援のあり方
- 顧客や取引先からの著しい迷惑行為に対する対応も課題

仕事の世界におけるハラスメント根絶にむけて、
連合は運動としての取り組みを進めるとともに、
政策として国内外で実効性ある法整備を求めていく

今後の展開に向けた注目点

- ILO総会における条約制定に向けた取り組みは、
#Metoo運動との連携が重要であると国際労働組合総連合（ITUC）は指摘
- 国内の制度面の課題解消に向けては、2018年後半の労政審の議論が重要

日本の政労使が前向きな投票行動を行うためには、世論の動向が鍵

- 現状、日本政府や経団連は条約制定に前向きとは言い難い
- #Metoo運動をはじめ、この間のハラスメントに関する世論の動向が日本をはじめとする周辺諸国の投票行動に影響を与え、条約制定の成否を左右することも
- 日本の「政」や「使」のILO条約制定への投票行動と国内法制定は相互に影響

一連のセクシュアル・ハラスメントに関する制度的課題解消のチャンス

- ・パワーハラスメントに関する法制定、セクシュアル・ハラスメントも含む男女雇用機会均等法の議論は2018年後半の労働政策審議会雇用均等分科会で行われる予定
- ・議論動向によっては、この間指摘されているセクシュアル・ハラスメントに関する制度的課題（禁止法制や被害者保護など）解消も視野に入る
- ・ILOにおける議論やその背景となる世論の動向が審議状況と連動することも考えられる

ハラスメント法制大転換への千載一遇のチャンスである