

(別 紙)

ハラスメント禁止条約の早期批准とハラスメントを禁止する国内法のさらなる整備を求める意見書(案)

国際労働機関(ILO)の「労働の世界における暴力とハラスメントを撤廃する条約」が今年の6月25日に発効した。(批准は現在7か国)。職場などでの暴力とハラスメントを法令で禁止し、加盟国に実効性ある施策を求めた初の包括的な国際基準である。

条約はこれまでの国際的な人権保障の到達を踏まえ、暴力とハラスメントは許されない人権侵害だとし、全ての人に、暴力とハラスメントのない世界で働く権利があるとうたっている。そして暴力とハラスメントの定義について「身体的、精神的、性的、経済的な被害をもたらす、またはもたらす可能性がある許されない行為と慣行」とし、単発か反復かを問わないと明記している。また、「ジェンダーに基づく暴力とハラスメント」について特記し、女性の労働参加と定着、昇進を阻害する恐れがあると指摘したことも重要である。さらに、画期的なのは対象範囲の広さで、正規・非正規の雇用形態にかかわらず、フリーランス、求職者、実習生、雇用が終了した人、ボランティアまで働くすべての人が含まれ、取引先、顧客、患者、公共空間にいる人など第三者の行為や、メールなどオンライン上、通勤時・休憩中など業務に関連するハラスメントについても広く規制している。また、各国政府に求める対策では、法令による禁止に加え、対処・防止のための包括的な戦略策定、法の実施・監視のための仕組みの確立と強化、効果的な監督・調査手段の確保を挙げ、被害者の救済・支援と加害に対する制裁を定めることも規定した。

これらは日本にとっても不可欠な課題である。精神障害の労災認定件数は過去最多を更新し、原因はパワハラがトップである。セクハラは毎年約7,000件の相談が全国の労働局に寄せられ、通勤中の痴漢や、4人に1人が被害にあっている就活セクハラでも多くの人が泣き寝入りを強いられている。

条約が圧倒的多数の賛成で採択された2019年のILO総会で、日本の使用者代表・経団連は棄権したが、日本政府は、労働組合の闘いや#MeTooなどの運動と世論が高まるなかで賛成した。しかし日本政府は批准に後ろ向きである。最大の問題は、日本の法律にハラスメントの禁止規定

がないことである。事業主には相談窓口設置など防止措置義務があるが、行政の是正指導はその履行に対するもので限界があり、違反企業名の公表も14年間で1件のみである。禁止を根本に据えてこそ実効性ある包括的な対策が進む。コロナ危機のもと、困難が増大している働く人の命と権利を守るとともに、コロナ後の社会を築いていく上でも、ハラスメントを禁止する国内法整備と安心して暮らせる働き方の実現が求められる。

よって、国においては、ハラスメント禁止条約の早期批准とハラスメントを禁止する国内法のさらなる整備を強く求めるものである。

以上、地方自治法第99条の規定により意見書を提出する。

令和3年9月 日  
高松市議会

衆議院議長	宛
参議院議長	
内閣総理大臣	
総務大臣	
法務大臣	
厚生労働大臣	