

# しまむら新一議員の ウィークダイアリー

市議会議員報告



日本共産党市議会議員  
しまむら新一事務所  
事務所/〒270-0021  
松戸市小金原 4-11-29  
☎047-309-2651  
FAX047-309-2652  
松戸・鎌ヶ谷地区委員会  
事務所/〒270-2252  
松戸市千駄堀 1810-2

—増え続ける「職場のいじめ・嫌がらせ」、ハラスメント禁止へ—

## ハラスメントSTOP!

松戸市でもハラスメント問題が!

柏市では、議員に受けたハラスメントのアンケートを市職員にとりました。150名以上の職員がハラスメントを受けたと回答しました。この実態を重く受け止め、6月定例会で議会はハラスメント条例を採択しました。

長生村では議長が公用車の運転をしていた市職員に暴行を働きました。議長は当初パワハラを認めませんでした。議会が議長に対し辞職勧告を再三出すと辞職に追い込まれました。公用車に同乗していた副議長も辞任しています。

松戸市ではシルバー人材センターの理事長がパワーハラで職員を退職、休職に追い込んだことを新聞が報道しました。当センターは市の外郭団体です。理事長にはこれまで市の幹部職員OBが就任しています。市当局もこの問題について、事実を把握し副市長が理事長に対して口頭で注意を行ったとしています。議会でも取り上げられましたが、抜本的な解決には至っていません。

今号では職場のハラスメント問題を取上げます。

ハラスメントを受けているんだけど、誰に相談したらよいのかしら?

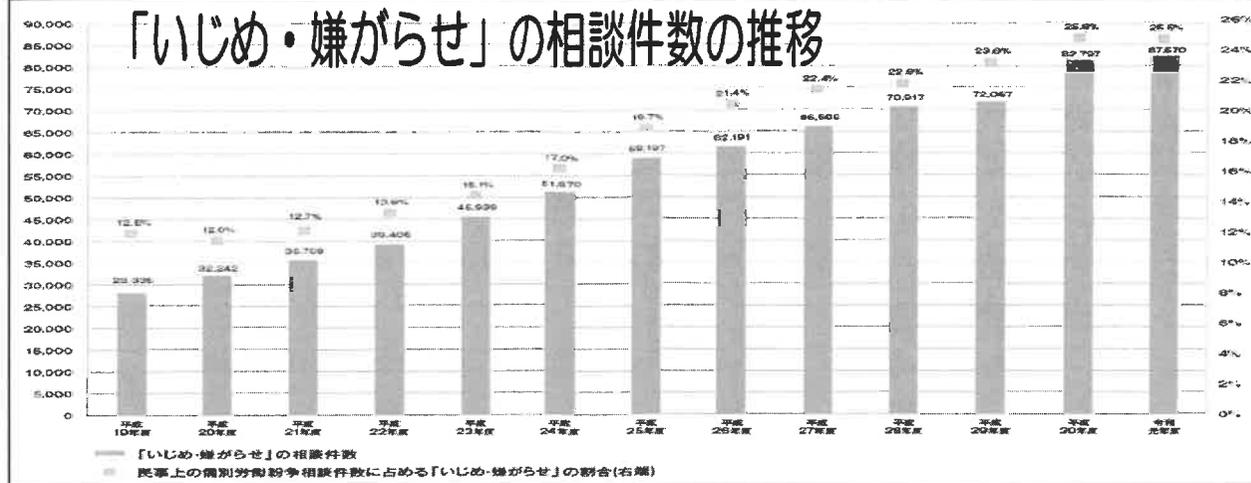


4人に1人がハラスメントに!

学校現場のハラスメントも深刻です。全日本教職員組合女性部の調査(2020年)によると、セクハラ・パワハラが「ある」と回答した人が26.7%にも及んでいます。

松戸市でも数年前、採用されたばかりの教員が管理職のパワハラを受け、「適応障害」と診断され、休職しました。この職員は「公務災害申請」を県に提出しました。判定までに時間を要しましたが、管理職の言動が病気の原因であると公務災害が認定されました。認定は稀なことです。なぜなら、被害を受けた側がその言動が職務の範囲を超えていたことを証明する資料を揃えなければならないからです。資料を揃えるのは、至難の業です。

### 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数の推移



## ハラスメントは人権侵害 禁止・根絶が当たり前

2019年6月、世界187カ国の政府代表・労働者代表・使用者代表が参加したILO総会において賛成439、反対7、棄権30という圧倒的多数の支持を受けて第190号条約「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、この条約を補完する第206号勧告が採択されました。

190号条約の基本的観点は、  
○誰もが「暴力とハラスメントがない仕事の世界に生きる権利」を持つ。  
○暴力とハラスメントは絶対に許さない。  
○加盟国に、暴力とハラスメントを許さない環境整備の責任を課す。  
○以上の点を実現するためにはジェンダーに配慮したアプローチが必要である。  
では、日本はどうなっているのでしょうか?日本では、2020年6月1日施行した「女性活躍推進法等の一部改正法」が対策の中心です。

改正法のポイントは、  
○事業主(任命権者)にハラスメントへの関心・理解を求め、研修や必要な配慮、相談及び啓発活動への協力等を義務づけた。

- ハラスメント行為そのものを禁止する規定にはなっていない。
- 「業務上必要かつ相当の範囲を超えたもの」などとハラスメント行為を限定している。
- 第三者からのハラスメントを規制していない。
- 被害者救済と権利回復のための救済機関の設置、就活中や教育実習生へのハラスメント、顧客・取引先からのハラスメント防止のための対策などの付帯決議をいかすことが必要である。

日本の法整備は、「ハラスメント行為を限定的にとらえ、行為そのものを禁止する規定になっていず、第三者からの規制もない」という世界標準と比較すると、極めて不十分なものと言わざるを得ません。ここにも日本政府の人権後進国の体質が如実に表れています。

しかし、不十分とは言え、使えるところはどんどん活用してハラスメントのない職場をめざしていきましょう。

# ◆何が問題、日本のハラスメント対策！

## —ハラスメントの定義が狭い、加害者中心の法整備？—

日本のハラスメント対策の一番の問題は、ハラスメントを職場環境、労務管理と捉えている点です。EU諸国では、人権侵害・差別の問題と捉えています。

日本の現行制度の考え方やその枠組みでは、ハラスメントは、当事者の問題だと狭く解釈することになります。EU諸国のように組織や社会全体の問題として包括的にハラスメント対策に取り組むことを遠ざけてしまいます。

ILOの条約では「労働の世界におけるハラスメント」という名称を用い、当事者間の契約上の立場などの人的な関係に限定せず、仕事にかかわる空間に出入りする人をひろく対象としています。その根底にあるのは、ハラスメントが個人の人権や尊厳への侵害であるという立場です。ハラスメントをモラルハラスメント、セクシャルハラスメント、身体的ハラスメントを大きく分類し、被害者の視点に立った対策を総合的にとっています。

一方、日本はパワハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラなど多種多様なハラスメントを挙げながら、対策はパワハラ中心の限定的、当事者間、労務管理としての対策に留まっています。

その結果、被害者を軽視する定義になっており、法律が「労働者の相談に応じ

### 定義の比較から見える日本の問題点

日本の法の定義	ILO条約の定義	専門家の定義 (滋賀大学名誉教授・大和田敢太さん)
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職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を越えて、精神的・身体的な苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為	1回限りであれ繰り返されるものであれ、性差別に基づくものを含む、肉体的、精神的、性的あるいは経済的苦痛を与えることを目的とし、もしくはそのような結果を生み出す、受け入れがたい全般的な振る舞い、行為あるいは脅し	精神的あるいは肉体的な影響を与える言動(嫌がらせ・脅迫・無視)や措置や業務(長時間労働・過重労働)によって、人格や尊厳を侵害し、労働条件を劣悪化しあるいは労働環境を毀損する目的あるいは効果を有する行為や事実

て」使用者が措置義務を負うと定め、被害を受けた労働者の行動を前提としています。つまり、ハラスメント被害者の自助努力によってハラスメント規制が具体化するという枠組みになっています。

しかも「業務上必要かつ相当な範囲を越えた」という限定を付せば、それを誰がどのような基準で判断するかなど主観的な判断に委ねられ、ハラスメントの範囲について加害者の意図が優先されます。「良いパワハラ」と「悪いパワハラ」とがあたりもあるかのような講習会が行われるのは、日本だけです。

ILO条約では特に加害者のハラスメントの意図や目的の有無を問わず、被害の結果を重視しています。ハラスメントの判断は、加害者の主観的な思い込みではなく、客観的な状況から一般的に判断できる基準をつくって対策をしています。

## ハラスメントの3分類と5態様



ハラスメントの3分類
身体的ハラスメント (暴力型)
モラルハラスメント (精神的侵害)
セクシャルハラスメント (性差別・性暴力)

ハラスメントの5態様	
業務を通じた (業務型) ハラスメント	長時間労働・過重労働→過労死 指導・教育型、仕事の価値の否認 新人(新入社員)型 不要業務・違法労働・懲罰労働型 アカデミックハラスメント
労務管理型 ハラスメント	人事管理型・退職強要型 不適切な人事管理制度型 労務管理による個人の自由の抑制型 組合活動妨害・団結権否認 契約的労使関係の否認
個人攻撃型 ハラスメント	暴言・中傷・侮辱 暴力行為型 犯罪行為型 私生活の自由・プライバシー侵犯型 アルコールハラスメント 煙害(スモーク)ハラスメント
差別型 ハラスメント	性差別(セクシャルハラスメント) (LGBT・SOGI差別) 年齢差別、障害者差別、 国籍・人種差別
第三者・顧客攻撃型(外部型)ハラスメント	

## ◆日本でも実効的なハラスメント規制を！

1. 非科学的なパワハラ概念に依存するのをやめ、有効な羅針盤(包括的な定義)と最適な海図(実効的なハラスメント規制制度)を作り上げることが求められます。
  2. そのために法律の中に入れるべき内容—①法律規制の原則、②企業内の規制制度、③当事者(被害者・加害者)、④労働組合・市民団体や支援団体、⑤行政機関・公的機関の役割を整備しておきます。
  3. 職場内のハラスメント規制の見直しも必要です。
    - ①ハラスメント根絶という経営トップの強い意思と姿勢を明確にします。
    - ②ハラスメント対策専門家を養成しましょう。
    - ③運用の問題として実態を把握する継続的な取り組みがどうしても必要です(相談調書や年次報告など)。
- ☆ハラスメント対策と合わせて、人間的な労働を実現するため、今の働き方を根本的に見直していきましょう！



【大和田敢太さん】滋賀大学名誉教授、「職場のハラスメント」(2018年、中公新書)など著書多数。「職場のモラルハラスメントをなくす会」世話人。