



## 「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置に関する 指針の素案」に対する声明

私たち女性ユニオン東京は、女性の労働権と公正な雇用の確保を実現するために女性を中心に運営し活動している労働組合です。多くの女性たちから日々相談を受けており、現場の実態を踏まえた指針策定に関する要望書を10月11日付で提出しました。しかしながら、10月21日に出された指針の素案は私たち女性労働者の期待を大きく裏切る内容であり、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントをなくすどころか、助長するものと言わざるを得ません。この指針素案は、4月24日に衆議院厚生労働委員会で決議された17項目の付帯決議、さらに5月28日に参議院厚生労働委員会で決議された21項目の付帯決議を全く反映していない内容であり、嚴重に抗議します。

以下問題点を指摘するとともに指針素案を修正し、衆参両院の付帯決議を反映させた指針にすることを求めます。

1. P3以降の「パワーハラスメントに該当すると考えられる例/該当しないと考えられる例」は、現場の実態を無視しているため、すべて削除を求めます。

女性ユニオン東京での事例を紹介します。

●2008年4月に入社したシステム系事務の総合職の女性は、同僚に対するいじめをかばったためパワハラに遭い、その後体調不良で何度も休職を余儀なくされました。復職後は次々と強制配転され、同僚や上司の女性によるハラスメントが続きました。労働局や労働相談情報センター、弁護士等に実態を訴え続けましたが解決できず、2018年8月、私たちのユニオンに加入しました。相談された頃は職場から遠く離れたマンションの一室である隔離部屋に入れられ、高い能力がありながら、必要のないリストのコピーというパソコン業務のみが仕事として与えられていました。他の同僚や上司との交流も許されない孤立状態に置かれ、心身ともに健康を害して働き続けることもままならない状態でした。団体交渉を続けましたが、体調悪化のため交渉が中断しています。

このケースでは、

・素案 P4 <隔離・なかま外し・無視（人間関係からの切り離し）>の該当しないと考えられる例：処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させる前に、個室で必要な研修を受けさせること。

・素案 P5 <業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過少な要求）>の該当しないと考えられる例：経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務につかせること。

等が当てはまりますが、同じような例は多数あります。「該当しない」とすることで、ハラスメント加害に「合法性」を与えるべきではありません。その他の「該当しないとする例」も重大なハラスメントに該当しますので全面的に削除することを求めます。

## 2. 付帯決議の九-1 「労働者の主観」に配慮する

参院附帯決議九-1には、「パワーハラスメントの判断に際しては、『平均的な労働者の感じ方』を基準としつつ、『労働者の主観』にも配慮すること」と書かれています。しかし、指針素案においては、「労働者の主観」への配慮は全く明記されていません。

よって、素案3頁6行目以降を、「この判断に当たっては『平均的な労働者の感じ方』、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準としつつ、『労働者の主観』にも配慮すること。」と加筆修正することを求めます。

日本のハラスメント対策においては、セクシュアルハラスメントにかかわる議論が先行し、知見が蓄積され取組が進められてきました。そのような歴史的経緯をふまれば、セクシュアルハラスメントに関し見出された「ハラスメントの判断基準において労働者の主観を重視すること」の必要性は、パワーハラスメントの判断においても当然配慮されるべきであると考えます。

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントでは、「労働者の主観」、つまり被害者がどう感じたかが大変重要です。「平均的な労働者の感じ方」という言葉で括ることは、加害者や使用者に「被害者の主観は平均的ではない」との抗弁を容易にさせると考えます。

## 3. 付帯決議十二「また、訪問介護、訪問看護等の介護現場や医療現場におけるハラスメントについても、その対応策について具体的に検討すること。」について触れられていません。

介護現場や医療現場でのハラスメントは日常的であるため、実態を調査するとともに対応策を具体的に検討し明記すべきです。

## 4. 付帯決議十三「セクシュアルハラスメントについて、他社の事業主から事実確認等の協力を求められた場合に、事業主が確実かつ誠実に対応するよう、必要な措置を検討すること。」

指針素案では、直接の雇用主でない場合の他事業主への協力について、一切触れられていません。指針として入れることを強く要望します。

## 5. 付帯決議一四「ハラスメントの被害を訴えたことで周囲から誹謗中傷されるいわゆる二次被害に対しても必要な対策を検討すること」について触れられていません。二次被害が多い実態にかんがみ、必要な対策を検討し指針に明記すべきです。

## 6. P8 4- (2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

ロ 相談窓口の担当者が相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしているとみと認められる例）

「相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること」は非常に危険と考えます。人事部門と相談窓口が一体化すれば、客観的な視点が保障されず、被害者は相談することを躊躇せざるを得なくなります。

(3) のイについても同じ問題があります。

ハとして追加すること：相談窓口については、医療関係者、人権団体、労働組合等、現場の実態を把握している人々が運営する機関を新たに設置し、各職場の相談窓口担当者に対する教育・研修を徹底すること。

労働相談の例：相談窓口担当の管理職男性がセクシュアルハラスメントの加害者であったため、被害者は相談することができず、心身ともに病み、重症の PTSD により働き続けることができなくなったばかりか、転居も余儀なくされた。

7. 参議院附帯決議一六、「男女雇用機会均等法等の紛争解決援助の適用除外となっている公務員等を含めたハラスメント被害の救済状況を調査し、実効性ある救済手段の在り方について検討すること。」について、素案では全く触れられていないことに抗議します。

女性ユニオン東京は、10月11日付要望書において、セクシュアルハラスメントの相談・救済のためのガイドライン作成や実効性ある第三者機関の設置等を求めています。あらためて、救済手段の在り方について検討することを求めます。

8. 素案 P11 5 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おこなうことが望ましい取り組みの内容

・職場におけるパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。について、セクシュアルハラスメントは被害者の大多数が女性であり、精神的な傷が大き過ぎるため、パワーハラスメントとは異なる専門家的知識が必要であり、同等には対処できません。性暴力被害支援にあたっている専門家が担当するべきだと考えます。

下から 15 行目以降「職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため」として、労働者個人のコミュニケーション能力の向上を図ることは、職場におけるパワーハラスメントの行為者・被害者の双方になることを防止する上で重要であることや（中略）、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要である」と記述されていますが、この記述は、パワーハラスメントの被害に遭うことは、ハラスメントを受ける側のコミュニケーション能力に問題があるとして当該労働者の責任と受け止められ、ハラスメントを助長することになるため、削除を要求します。

9. 私たち女性ユニオン東京は、19年6月にILO総会で採択された190号条約と勧告に注目しています。日本政府が早急に批准するためにも、国内法の整備が急がれます。国際社会で通用する実効性ある法律を成立させるためにも、指針を抜本的に改善することを要求します。

以上

連絡先 女性ユニオン東京  
170-0011 東京都豊島区池袋本町4-6-3 メゾン孝203  
TEL/FAX : 03-6907-2020  
Email : info@w-union.org