

あらゆるハラスメントと女性や性的マイノリティ差別の根絶をめざすキャンペーン

性別や性自認にかかわらず、すべての労働者が働き続けられる職場環境を！
すべての職場でのハラスメント・暴力・差別を根絶しよう！

職場でのハラスメントが絶えません。特に無意識に女性や性マイノリティを差別する言動など、社会に潜む無意識の偏見や差別が深刻です。その背景にある不平等な社会の構造や法制度、慣習を見直し変えていく必要があります。

25 年春の通常国会では女性活躍推進法の改定とハラスメント対策の強化についての法改正が行われます。全労連は、ILO 第 190 号条約「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約」の批准を求める国会請願署名に取り組むとともに、包括的ハラスメント禁止法の制定、男女間の賃金格差解消などの実現、労働組合の加入を促進するジェンダー平等推進キャンペーンに取り組めます。

1. 女性活躍推進法とハラスメント対策について



(1) ハラスメント対策についての全労連の見解と職場・地域の取り組み

私たちのキャンペーンは、国際水準に則って、各職場の人権意識を高め、あらゆる「暴力及びハラスメント」と差別を撤廃・除去することをめざしています。あらゆるハラスメントと暴力から保護すべき対象は、契約の違いに関わらずすべての労働者はもちろん、就活生、外国人技能実習生、移住労働者、ボランティア等も含めます。

ハラスメント防止対策について

ハラスメント防止対策について、今国会で改正法案が審議されますが、カスタマーハラスメント、就活生へのセクシャル・ハラスメント対策など、防止措置義務の対象ハラスメントを広げたものの、禁止規定も定義もされておらず、これでは解決に結びつけるのは困難です。

世界的にみれば、暴力とハラスメントのない仕事の世界に対する全ての者の権利を尊重、促進、実現することを求める ILO 第 190 号条約が 2019 年 6 月に採択され、21 年発効しました。フランス、ドイツ、カナダ、オーストラリアなど 46 の国が批准しています。

前回の改正時の衆院付帯決議では、①損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定や、②ILO 第 190 号条約批准、③セクシャル・ハラスメントについて施行後 5 年を待たずにさらなる制度改定に向けた検討を開始することなどが決議されていますが、実行されていません。

全労連は ILO 第 190 号条約の批准を求め、国会請願署名に取り組めます。(署名用紙とチラシを掲載します) 2 月 5 日には国会で決起集会が開催され、長年セクハラ問題に取り組んできた角田由紀子弁護士の講演から ILO 条約について学びました。皆さんの職場や地域でもこの動画を使って学んでください。 角田由紀子先生の講演(1 時間)→ YouTube <https://x.gd/goMgy>



国際水準を学ぼう

国際労働機関 (ILO) 第 190 号条約「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」では、仕事の世界においてハラスメントだけでなく暴力をも撤廃することがうたわれています。

国連人権理事会 (ビジネスと人権作業部会訪日報告) の結語及び勧告によると、日本の女性、LGBTQI+ (性的マイノリティ) の人々、技能実習生や移住労働者等は、「リスクにさらされているグループ」と指摘されており、「不平等と差別の構造を完全に解体することが急務」であるとしています。

国連女性差別撤廃委員会 (CEDAW) は、2024 年 10 月の日本審査を経て (私たちの仲間もスイスへ行き、現場の状況・課題を会議委員へ直接訴えた!)、同月末に出された「総括所見」では、雇用に関する 18 項目 (管理職女性割合男女同数、職場での差別やジェンダーによる偏見 NO 等) が指摘されました。

●浅倉むつ子先生の講演動画 YouTube 配信(1 時間)(<https://x.gd/7OSmN>) QR コード

資料 (<https://x.gd/2nhMg>)



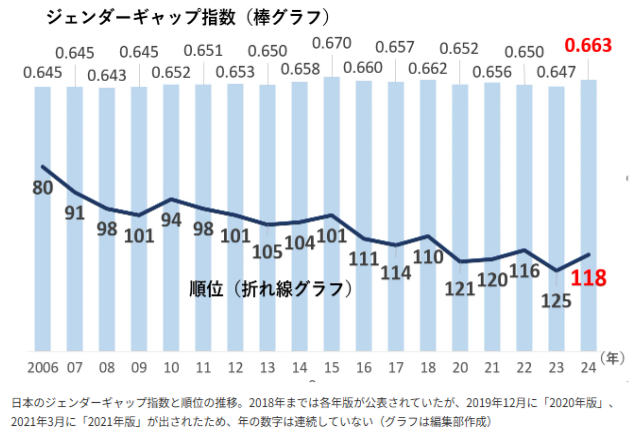
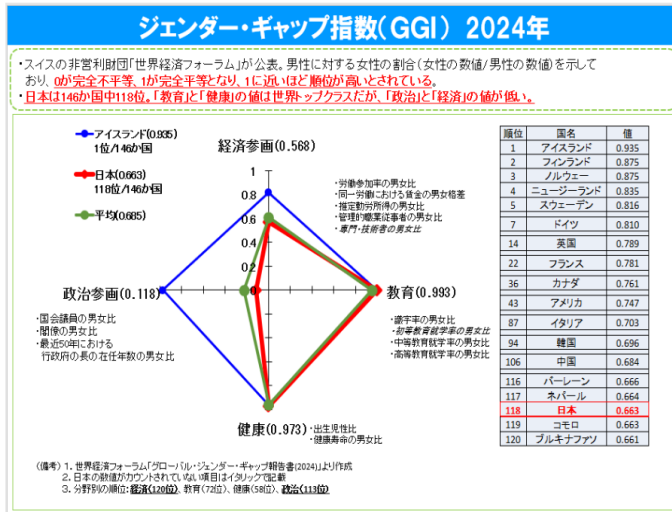


(2)女性活躍推進法改正に関する全労連の見解と職場・地域の取り組み

女性活躍推進法は、10年間の時限立法で、2026年3月31日で失効しますが、厚生労働省の審議会で、「未だその役割を終えたといえる状況にはない」として、「期限を10年間延長」し「実効性の向上」を図るとして今国会に改正案が上程されます。

全労連は、女性活躍推進法が施行されて10年の間、日本のジェンダーギャップ指数が下がり続けてきたこと（2024年は118位/146か国、G7最下位）などをふまれば、延長する向こう10年で、男女賃金格差をはじめとする様々な問題を解消する有効な方策（男女賃金格差の禁止や、パリティなど国際水準を目指すこと等）を示すべきと考えます。

日本の順位：118位/146か国（2024.6.12発表）



女性活躍推進法とは

正式名称は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2015年公布、2016年度より施行)。「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することによって、男女の人権が尊重され、かつ豊かで活力のある社会を実現すること」を目的に、常時雇用する労働者101人以上の事業主と特定事業主に、女性の活躍に関する①状況把握と課題分析、②①を踏まえた行動計画の策定と周知と労働局への届け出、③女性活躍に関する情報の公表(男女の賃金の差異等、項目は以下の通り)等を義務付けています。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 以下の①～⑧の8項目から1項目選択 + ⑨の項目(必須)*新設	
①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ②男女別の採用における競争倍率 ③労働者に占める女性労働者の割合 ④係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑤管理職に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合 ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績 ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績	⑨男女の賃金の差異 (必須) *新設



「職業生活と家庭生活との両立」 以下の7項目から1項目選択 ※従来どおり	
①男女の平均継続勤務年数の差異 ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ③男女別の育児休業取得率 ④労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率	

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合(パーセント)で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

参考:厚労省の女性活躍推進法特集ページ <https://x.gd/QN5wX>



改正の中身と全労連の見解

対象事業所は規模にかかわらず全事業所に

改正法案では、情報公開項目のうち、すでに義務化されている男女賃金差異の公表についての対象事業所の規模を拡大(従業員 301 人以上→101 人以上)するとともに、新たに管理職の女性比率の公表を義務化するとしていますが、その対象は 101 人以上の企業に限られています。

日本企業の 99.7%を中小企業が占めているうえ、従業員の構成比で女性が 4 割以上を占める卸小売業、生活関連サービス業、医療・福祉等は 100 人未満の企業規模が多いことをふまえれば、**すべての企業を情報公開の対象とし、実効性を担保すべきです。**

男女賃金差の公表は実額表示し、賃金格差禁止を

現行法では、男女賃金差は、全労働者と雇用区分別に男性賃金に対する女性賃金の割合をパーセントで表すこととしていますが、これでは違う雇用形態間の賃金格差が明らかにならず、最も矛盾の大きい非正規女性労働者の低賃金構造を明らかにすることができません。賃金は実額で示すべきです。公表だけでなく、ジェンダーギャップ指数世界 1 位のアイスランドのように賃金格差禁止が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区 分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※小数点第 2 位を四捨五入し、小数点第 1 位まで表示。
※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

付記事項(例)

- ・対象期間：●●事業年度(●●年●月●日～●●年●月●日)
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

計算の前提とした重要事項を付記

(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

- ※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。
- ・パート労働者については、正社員の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

全項目の公表義務化を

改正法案では、「男女賃金差異」と「管理職に占める女性労働者の割合」の情報公表を 101 人以上の事業主と特定事業主に義務付けます。現行法では、301 人以上の事業主には「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」7 項目と「職業生活と家庭生活との両立」7 項目からそれぞれ 1 つずつ、101 人以上の事業主には全 14 項目のうちから 1 つを選択して公表すればよいとなっていますがここには手が付けられていません。これでは企業にとって都合の悪い数字は公表せずともよいことになり、**男女格差を生んでいる根本的な問題を明らかにすることができず、実効性に欠けます。**全項目の公表を義務化すべきです。

職場・地域の取り組み

男女賃金格差を是正させよう

春闘の中で、男女賃金格差や女性管理職比率を示させ、改善を求めましょう。

ジェンダーギャップチェック表で職場と組合を点検しよう

次ページからのチェック表を使って職場と組合を点検しましょう。点検結果を 4 月末日までに、グーグルフォームに入力してください。5 月 30 日のジェンダー平等推進交流集会で全国のジェンダーギャップの状況を発表します。

各職場で話し合っ、「職場」と「組合」のジェンダーギャップ・チェックにご活用ください（産別・地域任意入力）。
チェック結果を4月末までに、こちらに入力・ご報告ください。よろしくお願いします。
→Google Form URL <https://x.gd/4xbJY>



全労連版 ジェンダーギャップ・チェック表

2025.2.5

みなさんの職場や組合の状況についてチェックしながら話し合ってみましょう。

職場 check ⇒職場に女性がいない場合は、**男性のみの職場**バージョン（次ページ）をご活用ください。

1. ハラスメントについて問題意識をもっているのは、だいたい女性である。
2. 女性は、いつもにこやかであるべきだ（にこやかでいなくては、と思ってしまう）。
3. 男女の賃金格差がある。
4. 休日出勤や残業をしているのは、男性が多い。
5. 管理職の女性比率は、まだ30％に達していない。
6. 育休を、男性やLGBTQI+の人が取りやすい雰囲気・理解が職場にない。
7. 誰もが、仕事上の責任と家庭責任やプライベートな時間を両立させているとは言えない。
8. 業務分担に、性別役割分業（主催者・来賓挨拶は男性、受付は女性など）が複数ある。
9. 同じような仕事をしているのに、非正規労働者（臨時、嘱託、パート含む）は賃金が安い。
10. LGBTQI+の同僚への必要な職場環境対策・対応がじゅうぶんとは言えない。

組合 check

1. 組合の会議は、夜が多い。
2. 会議や集会の参加者は男性の方が多い。
3. 会議や集会では、まず男性が発言・報告して、そのあと女性が発言・報告する。
4. 休日や夜の会議・集会について、保育の準備はない。
5. 執行部（役員）・意思決定機関の女性比率は、30％に達していない。
6. 組合で雇用している職員で、非正規労働者について男女で比べると、女性が多い。
7. ハラスメントや差別に関するとりくみは、主に女性が担当している。
8. 組合活動のためには、プライベートを犠牲にしなければならないとの考えが支配的だ。
9. 全労連や単産、地方組織の「ジェンダー平等宣言」について、組合の中で具体化されていない。
10. LGBTQI+の組合員・加入対象者への必要な対策・対応は、じゅうぶんとは言えない。

☆「はい」が、8～10個

あなたの職場・組合は、ジェンダー平等実現に向けて、まだまだできることがたくさんありそうですね。まずは、「全労連ジェンダー平等宣言」からヒントを得て、学習の機会をつくってみては？

☆「はい」が、5～7個

あなたの職場・組合は、ジェンダー平等実現に向けて、今のところいい感じにすすんでいますね。「これが気になる」という点を出し合っ、「対話と学びあい」で、さらにすすめてみては？

☆「はい」が、0～4個

あなたの職場・組合は、ジェンダー平等実現まで、あと一歩ですね。これまで積み重ねてこられたとりくみの成果をぜひ全国の仲間たちと共有してみませんか？報告をお待ちしています。

「はい」の数を入力・ご報告のほどよろしくお願いします。→<https://x.gd/4xbJY> →QRコード



「『家庭編』『男性ばかりの職場編』も作ってほしい！」とのご要望があり、作りました。

「まずは家庭内の意識から！」という声も一定数届いています。ご活用ください。（次ページ）

男性のみの職場編

＝職場に女性がいない場合は、この**男性のみの職場**バージョンをご活用ください。

1. 職場の飲み会に参加しない同僚とは、話が通じない。
2. 育休を取得しやすい雰囲気がない。
3. 残業や長時間労働でも頑張れる人が、結局仕事ができる人だと評価される。
4. 取引先や訪問先、訪問客で、女性がいると、「花があっていいな」と思う。
5. 職場のトイレは、男性トイレのみである。
6. 取引先や上司から休日にお誘いがあると、ご一緒させていただくことが慣例である。
7. 職場で働く全員が異性愛者である、と思っている。
8. ハラスメントや仕事上の悩みについて、相談できる窓口・体制がない。
9. 定年までフルタイム・正社員で働くことが評価される。
10. 職場に「男らしさ」の呪縛、または、「男だから」という固定観念やプレッシャーがある。

「家庭」編のジェンダーギャップ・チェックは、可能な方は、個人でぜひチェックしてみてください（無記名）。

項目内容が、単身世帯向けでないことを予めご了承ください。



チェック結果を4月末までに、こちらに入力・ご報告ください。よろしくお願いします。→<https://x.gd/2765B>

家庭編 check

1. 休日に、妻が友人と外出等の予定を入れたい時は、夫のOKをもらってからだ。
2. 「主人」「旦那」「奥さん」「嫁」という言葉に抵抗を感じない。
3. 子どもの担任からの第一連絡先は、母親にしている。懇談会やPTA役員等も母親の担当である。
(介護ヘルパーやケアマネジャー等との打合せは、妻の担当である)
4. 子どもの教育や家庭内の重要なことについて、最終的には父親の意見が優先されるべきである。
5. 家事の手伝いをつい娘にさせてしまう。また息子が家事の手伝いをしなくても気にならない。
6. 台所は、妻（女性）の城である。
7. 妻が仕事をするのはいいが、家事の手抜きをするのは好ましくない。
8. お正月やお盆などに、夫（妻）の実家に帰省すると、身体も心も休まらない。
9. 来客時、来客に対応するのは夫など男性で、妻など女性はお茶出しをしていることが多い。
10. 妻は、夫の姓を名乗った方がよい。

☆「はい」が、8～10個

あなたの家庭・職場は、ジェンダー平等実現に向けて、まだまだできることがたくさんありそうですね。まずは、このジェンダーギャップ・チェック項目について、学習の機会をつくってみては？

☆「はい」が、5～7個

あなたの家庭・職場は、ジェンダー平等実現に向けて、今のところいい感じにすすんでいますね。「これが気になる」という点を出し合って、「対話と学びあい」で、さらにすすめてみては？

☆「はい」が、0～4個

あなたの家庭・職場は、ジェンダー平等実現まで、あと一歩ですね。これまで積み重ねてこられたとりくみの成果をぜひ全国の仲間たちと共有してみませんか？報告をお待ちしています。

やってみよう！「特権への無自覚」を可視化する

「特権への無自覚」のままに、差別やハラスメントの加害者側になってしまうことがあります。「特権への無自覚」を可視化し、職場で「マジョリティ」（多数派・より多くの権力をもっている）側にいる労働者や雇用者・管理職が「自分たちの特権」を自覚し、「マイノリティ」の人々の生き方について理解を深め、すべての労働者が安心して働くことのできる職場環境をつくりましょう。

図1を見ながら、自分がどちらに当てはまるか、□をチェックしてみましょう。マジョリティ性のチェックが多ければより特権を有している側に属しています。すべてがマジョリティ性の人は、社会の中でかなり特権を有していることになります。

【図1】 あなたはマジョリティ性とマイノリティ性では、どちらが多いですか？

アイデンティティ	マジョリティ性	マイノリティ性
人種・民族	☐ 日本人	☐ 人種・民族的マイノリティ（外国人、在日コリアン、アイヌ民族等）
学歴	☐ 高学歴	☐ 低学歴
身体・精神	☐ 健常者	☐ 障がい者
出生時に割り当てられた性別	☐ 男性	☐ 女性
性的指向	☐ 異性愛者	☐ 同性愛者・バイセクシャル・パンセクシャル等
性・ジェンダー自認	☐ シスジェンダー（身体と性自認が一致している人）	☐ トランスジェンダー・Xジェンダー等
所得	☐ 高所得	☐ 低所得
居住地域	☐ 大都市圏在住	☐ 地方在住

▲自分がどちらにあてはまるか「✓」を記入してみましょう。マジョリティ性が多ければ、より特権を有している側に属しています。すべてがマジョリティ性の人は、社会の中でかなり特権を有していることになります。

他にも…

- | | | |
|------|--|---|
| 雇用 | ☐ 正規 | ☐ 非正規 |
| 移動 | ☐ 最寄りの地下鉄出入口利用可 | ☐ 車椅子・ベビーカー利用のため、事前にエレベーター・エスカレーターを調べる |
| 会議時間 | ☐ 会議・勤務が長時間連続も OK | ☐ 定期的にトイレに行けないと困る（生理、病気、障害等） |
| () | ☐ () | ☐ () |

・ eg)

- ① 企業で「担当者に会わせてほしい」と依頼され、女性担当者が登場すると「男性に代えてほしいと言われることがしばしばある。→単に女性差別ではなく、「男である自分は、性別を理由に『担当者」を代えてほしい」と言われることはない特権がある」と、特権という観点からとらえ直す。
- ②（ある男性大学教員が、ある雑誌の編集委員になるよう打診され）「もう男性編集委員は十分いらっしやるので、私の席を女性に譲ります」と断る。→自分のポジションを譲るという選択肢。
- ③（アメリカ国立衛生研究所のフランシス・コリンズ所長（男性）は、2019年6月に）「これからは、男性科学者だけが講演登壇者の科学会議に自分は登壇しない」と公言。理由は、「女性や少数しか存在しない人を増やすといった包括的な努力はトップのレベルから始めなくてはならないから」とし、自分の立場を使って女性や少数者の科学者の*アライとして具体的行動で示した。
*アライ…マジョリティ集団の一員だが、マイノリティ集団への差別・不公正に異議を唱え、行動を起こす人々のこと。
- ④労働組合として、できることについて考えてみましょう

「差別の問題は、マジョリティ側の問題である、という前提に立ち、特権への無自覚がなぜ問題なのか、また、どのように変えていけばよいか」「『自分は差別なんかしていない』と思っているマジョリティ側が、実は目に見えないゲタを履かせてもらっていることにまずは自覚的になり、その理解をふまえてマイノリティについて新たな考え方や行動様式を取り入れていくことである。」（出口真紀子教授 上智大学）

[出口 真紀子：マジョリティの特権を可視化する～差別を自分ごととしてとらえるために～|クローズアップ](#)

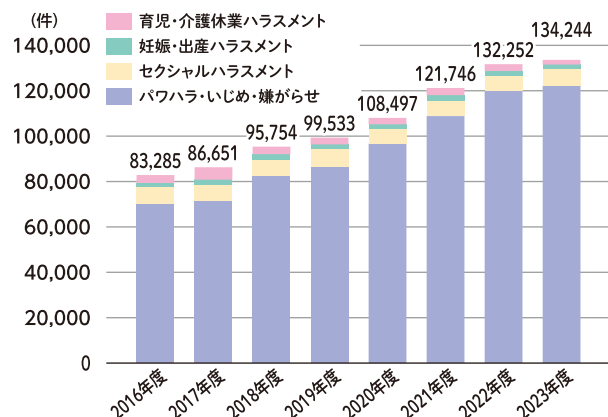
[| 東京人権啓発企業連絡会](#)



職場のハラスメントがなくなるらない!

ILO第190号条約を批准し、国際水準のハラスメント規制を

■ 都道府県労働局へのハラスメント相談件数



(資料出所) 厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部(室)における法施行状況について」を用いて全労連作成
※相談件数には、企業からの法令内容に関する問合せなどの件数も含まれている。

■ 国のハラスメント対策 いずれも雇用主に防止措置義務のみ

2007	セクシャルハラスメント 雇用機会均等法2007年改正
2017	妊娠・出産に関するハラスメント 雇用機会均等法2017年改正
2017	育児・介護休業に関するハラスメント 育児介護休業法2017年改正
2022	パワーハラスメント 労働施策総合推進法2022年4月から全企業規模に拡大

■ 防止措置の内容

- ★ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ★ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ★ 事後の迅速かつ適切な対応

職場のハラスメントがなくなります。現行法では、事業主に雇用管理上の防止措置義務を課しているだけで、罰則もなく、ハラスメントをなくすことも求めているためです。

2007年にセクハラについて雇用主の雇用管理上の防止措置義務が課されて17年経ちますが、2024年の厚労省の調査※では、セクハラ・パワハラ対策に取り組んでいない勤務先が**60%**を超えています。労働者がセクハラ・パワハラを受けていることを認識した際の勤務先の対応として「特に何もしなかった」が、セクハラでも**40%**以上、パワハラでは**50%**以上にのびります。

「ハラスメントを受けた後の行動」として、「相談窓口への相談」は社内外合わせても**10%**にも満たず、何もせず泣き寝入りした人はセクハラでは**50%**を超え、他のハラスメントでも**35%**以上にのびています。パワハラでは**15%**が退職に追い込まれています。

※「職場のハラスメントに関する実態調査(労働者調査)」結果概要(令和5年度)

日本初のセクハラ裁判(1989年)をはじめ、
多数の裁判にかかわってきた
角田由紀子弁護士の言葉

セクハラ裁判は民法の不法行為事件として争ってきたが、勝ったとしても賠償額は微々たるもの。そもそもハラスメントは加害者と被害者の力の非対等が前提なのに、裁判では、双方を対等なものとして扱うことになる。交通事故と同じように双方の過失相殺を争うため、被害者は裁判の中でもさらなる攻撃にさらされる。

被害者の願いはハラスメントをとめて欲しい、やめてほしい、職場で安全に働きたい、そういう環境を戻してほしい、ハラスメントを受けずに働く権利を保障してほしいというもの。民法の不法行為では加害者から賠償金をとることしかできない。

ハラスメントを小分けにせず法的に定義して禁止すること、ILO第190号条約の批准、ハラスメントを生み出す社会構造の変革が必要だ。

ILO第190号条約とは?

2019年6月にILO(国際労働機関)の総会で、「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」が圧倒的多数の賛成で採択され、2021年6月25日に条約が発効しました。日本政府は審議で賛成しましたが批准をしていません。

ILO第190号条約 前文

- ・ジェンダーに基づく暴力を含め、暴力とハラスメントのない仕事の世界に対するすべての人の権利を確認する
- ・暴力とハラスメントは、機会均等に対する脅威であり、容認することのできない、ディーセントワークとは相容れないものである、
- ・暴力とハラスメントの防止のためには、互いを尊重し、人間の尊厳に基づいた仕事の文化が重要
- ・加盟国は、暴力とハラスメントに対するゼロトランスの一般環境を推進する重要な責任を有し、暴力とハラスメントを抑制し、防止し、またとりくまなければならない

ハラスメントの定義(第1条)

- (a) 仕事の世界における「暴力及びハラスメント」とは、一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもたらす、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することのできない行動及び慣行又はこれらの脅威を言い、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。
 - (b) 「ジェンダーに基づく暴力及びハラスメント」とは、性若しくはジェンダーを理由として個人に向けられた暴力及びハラスメント又は特定の性若しくはジェンダーの個人に対して不均衡に影響を及ぼす暴力及びハラスメントを言い、セクシュアル・ハラスメントを含む。
- 2 国内法令における定義は、11(a)及び(b)の規定の適用を妨げることなく、単一の概念又は別個の概念として定めることができる。

禁止規定

第7条:ジェンダーに基づく暴力とハラスメントも含まれた仕事の世界における暴力とハラスメントを規定し、禁止する法規を採用すべき

職場でのあらゆる暴力とハラスメントをなくすために ILO第190号条約の批准を求める国会請願署名

【請願趣旨】

「今年は妊娠しないだね」「つわりで休む気か」「黙れ」「不快」など職場でのハラスメントが絶えません。ハラスメントは人権侵害です。職場における暴力とハラスメントは、当たり前の権利行使を妨げ、被害者に取り返しのつかない深刻な精神的・身体的苦痛を与え、職場を去らざるを得ないなど、決して許されるものではありません。

2022年4月から労働施策総合推進法により、それまであったセクシュアルハラスメント(雇用機会均等法2007年改正)や、妊娠・出産、育児・介護休業に関するハラスメント(雇用機会均等法、育児・介護休業法2017年改正)に加えて、すべての事業所でパワーハラスメント防止措置が義務化されました。

しかしその後も、ハラスメント相談は増え続け、「相談しても解決に結びつかない」との声が上がっています。現行の法律ではいずれも事業主の防止措置義務にとどまっており、ハラスメント禁止規定も罰則もなく、規制力が弱いからです。さらに複合的に起こることの多いハラスメントへの防止措置をそれぞれ別の法律で規定しているため使いにくくなっています。近年は、インターネットや就活生へのハラスメントや、顧客、取引先等からの著しい迷惑行為のカスタマーハラスメントも問題になっています。今の法律では、裁判でも民法上の不法行為で争うほかなく、被害者の救済やハラスメントの防止にはつながりません。

2021年6月、ILO第190号条約「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」が発効しましたが、日本政府は条約審議の中で賛成したもののいまだに批准していません。

2024年10月17日に国連女性差別撤廃委員会で行われた日本報告審議の総括所見では、労働施策総合推進法のパワーハラスメントに関する規制が、ジェンダー関係および力関係に十分に対応していないことが指摘され、勧告では、「職場における差別、ジェンダーバイアスおよびハラスメントにつながる有害なジェンダー規範および社会規範に取り組むこと」とされたほか、独立した国内人権機関の設立も求められています。

ハラスメントをなくすために、日本の法規制を国際水準に引き上げること、職場における暴力とハラスメントの定義を定め、人権侵害として罰則付きで禁止すること、ILO第190号条約批准、独立した人権機関の設置を求めます。

【請願事項】

1. 日本政府は、ILO第190号条約「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」を批准すること。
2. 上記条例の原則に基づき、すべてのハラスメントと暴力を禁止する「包括的ハラスメント及び暴力禁止法」を制定し、罰則規定を設けること。

氏 名	住 所

※氏名・住所欄は「/」「同上」は不可、住所は番地までご記入ください。
※この署名用紙は、国会の請願以外の目的に個人情報が利用されることはありません。