

## 仕事の世界におけるハラスメントの禁止規定等を求める理事会声明

2024年12月26日に厚生労働省労働政策審議会において建議「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策強化について」が取りまとめられたが、ハラスメントの禁止、被害者の支援・救済、法の執行体制等については議論の論点とはされず、盛り込まれなかった。本理事会は、このことを憂慮し、法律でセクシュアルハラスメント、ジェンダー等の属性に関するハラスメントを含むさまざまなハラスメントについて禁止をし、被害者を適切に支援・救済する制度の導入を求める。

職場のセクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法により2007年以降、事業主に防止・対応の措置義務が課せられているが、セクハラ指針に示された義務をすべて履行している事業主は、いまだ31.6%（30人以上規模、令和4年度雇用均等基本調査）に過ぎず、被害が起き続けている。そして、被害を受けた民間・公務の被害者（労働者以外を含む）の多くは適切な支援や救済を受けることができていない。

ILO（国際労働機関）は、「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」（190号、2019年採択）により、ハラスメントの禁止、被害者に対する適切な支援・救済制度、法の執行・監視・監督の確保・強化を各加盟国に求めている。国連の女性差別撤廃委員会も日本政府に対して長年、セクシュアルハラスメントの禁止規定と適切な制裁措置を盛り込んだ法整備、定期的な労働査察を勧告している。

2024年9月より、厚生労働省労働政策審議会において、職場におけるハラスメント対策強化が議論されてきた。しかし、ハラスメントの禁止、被害者の支援・救済、法の執行体制等については議論の論点とはされなかった。2019年のハラスメントに関する前回法改正時の衆議院附帯決議では、「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の法制化の必要性も含め検討すること」等が盛り込まれたにもかかわらず、議論の対象にすら取り上げられなかったことは、国会軽視であり、遺憾である。また、上記の国際社会からの日本政府に対する要請に真摯に向き合ったとは言えず、この点も憂慮する。ハラスメントについて禁止をし、被害者を適切に支援・救済する制度を1日も早く導入すべきである。

2025年1月10日

ジェンダー法学会理事会

（参考）

●2019年ハラスメント法改正時の国会の附帯決議

・衆議院厚生労働委員会（2019年4月24日）

6 ハラスメントの根絶に向けて、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の法制化の必要性も含め検討すること。

12 セクシュアルハラスメント等の防止措置の実施状況、被害者の救済状況、ハラスメントが起こりや

すい業種、業態、職務等について実態調査を行い、その結果に基づいて、効果的な防止対策を速やかに検討すること。その際、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。

13 男女雇用機会均等法の適用除外とな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

・参議院厚生労働委員会（2019年5月28日）

18 セクシュアルハラスメント防止や新たなパワーハラスメント防止等についての事業主の措置義務が十分に履行されるよう、指導を徹底すること。その際、都道府県労働局の雇用環境・均等部局による監視指導の強化、相談対応、周知活動等の充実に向けて、増員も含めた体制整備を図ること。その上で、なお指導に従わない場合の企業名公表の効果的な運用方法について検討を行うこと。

●ILO（国際労働機関）「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」（190号）、  
「同勧告」（206号）（2019年6月21日採択、日本政府も採択に賛成）

第7条 加盟国は、この条約の定義の規定を妨げることなく、また、それに従い、仕事の世界における暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む）を定義し、禁止するための法令を制定しなければならない。

第10条（a） 加盟国は、仕事の世界における暴力とハラスメントに関する国内法令を監視し、執行する適切な措置をとる。

第10条（b） 加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントが生じた場合に適切かつ効果的な救済、安全かつ公正で効果的な報告並びに紛争解決のための制度及び手続を容易に利用できることを確保する措置をとる。

第10条（e） 加盟国は、仕事の世界におけるジェンダーに基づく暴力及びハラスメントの被害者が、ジェンダーを意識した安全かつ効果的な申立てと紛争解決のしくみ、支援、サービス及び救済が効果的に利用できるようにする措置をとる。

●女性差別撤廃委員会

・第7回及び第8回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解（2016年3月）

パラグラフ 13（c） 様々なマイノリティ・グループの女性に対する、複合的／交差的な形態の差別を包括的に禁止する法律を制定し、この女性達をハラスメントと暴力から保護すること。

パラグラフ 35（c） 職場でのセクシュアルハラスメントを防止するため、禁止規定と適切な制裁措置を盛り込んだ法整備を行うこと。

パラグラフ 35（d） セクシュアルハラスメントに対する労働法及び行動基準の遵守を目的とした労働査察を定期的に行うこと。

・第9回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解（2024年10月）

パラグラフ 39 懸念をもって以下について留意する。

(d) 2019年制定のパワハラ規制がジェンダーと権力の力学への対応として不十分であること。

(e) 先住民女性、部落女性、障害のある女性、移民女性、レズビアン、バイセクシュアル女性、トランスジェンダー女性、インターセックス女性などが複合的な差別とハラスメントを経験していること。

パラグラフ 40 委員会は締約国に以下のとおり勧告する。

(g) 職場での差別、ジェンダーバイアス、ハラスメントにつながる有害なジェンダー規範や社会規範に対応すること。