

2025年6月19日

## あらゆるハラスメントと性差別根絶

全労連副議長 高木りつ

### ●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

今日は貴重な機会を頂きましてありがとうございます。全労連は「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」という名称で、25春闘の重点課題として位置づけ、全労連全体の取り組みとして行ってまいりました。このキャンペーンのプロジェクトチームは7人いまして、4人男性、3人女性で、グループを超えて結成されたプロジェクトチームで、私もその中の一人です。そもそもキャンペーンがなぜ始まったのかというと、通常国会で女性活躍推進法改定とハラスメント対策の強化についての法改正が審議されそうだということと、あと職場のハラスメントについて都道府県労働局への相談件数が年々増加していること、そして私たちの地方組織の労働相談センターへの相談事例からも非常に卑劣なハラスメントの実態が明らかになっているということで、私たちは国際水準に則って各職場の人権意識を高め、あらゆる暴力もハラスメントも差別も除去・撤去しようということをめざしました。

プロジェクトチームで学習資材を作るわけですが、まず対話のきっかけにして頂きたいということで「全労連版ジェンダーギャップ・チェック表」というものを作りました。職場のチェックをしてもらうのが10問と、組合のチェックをしてもらうのが10問です。ここまで作って提案したところ、ある単産では男性のみの職場があるから男性のみの職場編を作ってほしいということで、男性のみの職場バージョンも作りました。また職場とか組合をジェンダー平等にするには、家庭がジェンダー平等でないとできないということで、家庭編も作ってほしいというご要望を受けて、家庭のこと今までというのはちょっと気が引けましたけれど、家庭編も作ったところです。これをきっかけに対話してほしいということでまず作りました。学習資材の中ではどんな風に法改正がされようとしている、私たちが求めているのはこういうことだということを学習してもらう資材にしています。角田弁護士のご講演も集会でお呼びしたのでYouTubeで見られるようにしていますし、浅倉むつ子先生のご講演も見られるようにしています。知らず知らずのうちに私たちはマジョリティ側にいる、パワーを持ってしまっている、だからハラスメントが起きるんだ、差別が起きるんだということで、考えて頂きたいということで作りました。この学習資材には最後の部分に請願署名をセットしております。今回求めたのが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」を日本も批准すること、そして2番目のところが包括的ハラスメント及び暴力禁止法を日本でも制定して罰則規定を設けてほしいという請願署名にしています。これは先日2万6489筆を提出してまいりました。

署名を始める時のキックオフ集会を2月5日に開催しました。この時に角田弁護士のご講演を頂きました。キックオフ集会は150人を超える参加で、部屋から溢れる感じでオン

ラインに切り替えてもらったりもしました。ご講演は後からでも学習できるようにしています。キックオフ集会では角田弁護士のご講演のほかに、各組織からどんな風に取り組んでいるか、それからこれから取り組もうとしているという問題意識を発言して頂きました。全教から学校現場での取り組み、医労連からは医療・介護の現場での生々しいハラスメントの実態、民放労連からはちょうどフジの問題もありましてメディア界での実態を話して頂きました。4月24日に開催された請願署名第一次提出の院内集会では、署名約7000筆余りを提出しました（最終集約26,489筆）。同じ日の夕方に記者会見もして、全労連が求めていること、それから当事者からの声ということで、数人の方にお話をして頂きました。紹介議員は33人になっています。それからXデモを3月8日と4月22日と5月15日の3回行いました。Xデモで声を上げてもらって法案審議に活かしてほしいということと、なかなか実名では声をあげられないけれどXデモだったら声を上げられるという人もいるのではないかということで呼びかけました。女性への差別やハラスメントだけではなく、男性から男性へのハラスメントとか、あとは男性から女性とか呼びかけたところ、性的マイノリティの方で男性の方で自分のパートナーも男性だけれど、本当はハラスメントを受けていたのに自分がその時何もできなかったのが悔しくてという声も上がったりしました。もちろん女性の声もたくさん上がっています。Xデモ「#ジェンダー平等へ」はトレンド入りもして、全労連としては一定の成功と考えております。

これに続けて5月に入ってから、「第三者介入ワークショップ」というものに取り組んでいます。これは性的同意とハラスメントや暴力が起きそうになった時に、加害者でもなく被害者でもなく、その場にいる第三者が介入をして、そのハラスメントとか差別を止めることができるのではないかというワークショップです。これは全労連版学習キットを作成中で、完成したら各職場や全国へ広げていこうということで、試行版で2回ほど試行してみたところです。例えばバウンダリー、どのくらいまで近づいても大丈夫かということで、職場の同僚とか友人とかパートナー、子ども、親、兄弟で人によって、どのくらいまで近づいても大丈夫かが違うということの学習ですとか、また第三者介入として飲み会の時に、先輩が後輩に無理やりお酒を飲ませている場面に自分が出くわしている場合、第三者としてどんな介入をして止めたり気をそらしたりできるかということのワークショップもしています。

### ●労働施策総合推進法案の国会審議

そして国会の方の動きです。まず衆議院の厚生労働委員会で労働施策総合推進法案が審議され始めました。衆議院の法制局の方が法律とか条文を作るお仕事をされているので、その方と一緒に、私たちが求めている法律というのは暴力も禁止するものですとか、全てのハラスメントを包括的に禁止するものを求めていましたという打ち合わせをしながら、その衆議院の法制局の担当の方が修正案を整えてくださいました。衆議院の厚生労働委員会採決の日に議員の方から全文提案されて、残念ながら否決されたわけですが、その議場に

いた国会議員の方とか当局の方々全員に、私たちが求めている法律というのはこういうことなんだ、こういう問題意識があるんだということを伝えることができて大変感動しました。

その後参議院に移ります。5月29日の厚生労働委員会に参考人として招致され、全労連が4人目の参考人・労働者の代表ということで、高木が参考人陳述をさせて頂きました。たぶん人生で一度きりの経験だと思います。医療・介護の現場でこういうハラスメントを受けているという生々しい声、自治体会計年度任用職員で雇用の区切りがあって1年契約だから本当は言いたいけど言えないということとか、カスタマーハラスメントの具体的事例、小売営業職で店長がいるけれど労働時間さえ記録していないような店長で扱いがひどいということなどを話しました。また厚労省の過労死等の労災補償状況を見ると、医療とか介護の現場で精神障害に関する事案の件数が一番多くて他業種の2倍程度あるということとか、パワハラやセクハラを受けたという方達のトップ3に入っていて支給決定件数にも関与しているという事もお伝えしました。そして全労連が求めている政策と要求を4点あげています。1点目が性別や性自認に関わらず全ての労働者が働き続けられる職場環境を求めてること、2点目が全てのハラスメントと暴力を禁止する禁止法を罰則規定付きで制定してほしいということ、3点目が国の責任で個人通報できる独立した人権機関の設立を求めるということ、4点目がILO第190号条約を日本も批准してほしいということで、全労連が求めている政策と要求を国会の場で堂々と申し上げることができたということは、とても貴重な機会だったと感じています。

続けて今回の法案で前進面と感じるところと不十分な点も申し上げた上で、質疑の中では被害者が求めている4点、1点目がハラスメントだったと認定されること、2点目が事業主と加害者両方が謝罪すること、3点目が二度と起こらないようにしてほしいということ、4点目が元の職場で名誉を回復して安心して働き続けること、これらを被害者は求めていると、だから今の法案では不十分だということも申し上げました。そして世界的に見て、国連人権理事会の報告からも、女性や性的マイノリティグループ、障害者などは「リスクにさらされているグループ」では正が急務であるということもお伝えしました。LGBTQ I+の仲間の声もお伝えして、セクハラ、パワハラ、カスハラだけではなくて、何種類ものハラスメントが複合的に絡み合って被害が増大していること、そしてもし職場に労働組合があれば相談しにくい方も組合になら相談できるとか、そもそも労使関係の面でこういう力関係を保っているので効果的であるということもお伝えしました。

また都道府県労働局へのハラスメント相談件数が増えていますが、これは相談している人だけで、相談できていない人もいるということと、厚労省の調査から精神障害の請求件数・支給決定件数が伸びている中で医療・介護が多いということで、今の法律ではそれぞれのハラスメントがバラバラに法律で制定されていて、そもそもハラスメントを禁止する法律ではないということで、防止措置の内容では不十分であるということもお伝えしました。

私たちが求めているのは国際水準で安心して働くために ILO 第 190 号条約を批准してほしいということを訴えました。労働施策総合推進法改正案は 6 月 4 日に参議院本会議で可決成立されましたが、新設された第 4 条の 4 項の中に以下の部分があります。「何人も職場における労働者の就業環境を害する言動を行つてはならないことに鑑みて」という部分が初めて法律に書き込まれました。これは直接的に禁止するものではありませんが、法律に盛り込まれたということは一定評価できると思います。参考人陳述の 15 分の中で私が申し上げた言葉が、結構参議院の付帯決議に盛り込まれました。例えば医療・介護分野を含む公務公共現場において適切なカスタマーハラスメント対策を講ずること、現場の労働組合または従業員代表の参加のもとでセクハラ対策を検討すること、SOGI、性的マイノリティに関連するハラスメントですとか、就活生のハラスメント防止も入りました。また仕事の世界におけるハラスメントとして禁止することで、速やかに ILO 第 190 号条約の批准に向けて検討を進めることも入りました。さらに全労連が求めていた男女間賃金差異について、全ての企業への公表の義務化も入ったところです。

### ●ILO 第 190 号条約締結に向けて

ILO 第 190 号条約締結に向けたスケジュールとして、厚労省としては外務省や関係省庁とともにに行っている作業について、今年中を目途に完了させたいということで、その作業が完了してから批准に向けた作業を進めていくことになると想えているとのことです。男女共同参画局が言っているように、女性が健康課題を抱えながらも働きやすい社会は、男性も含めた全ての人々にとっても働きやすい社会になることが期待されます。今、男性も育児休暇取得したいという人とか、ワークライフバランスを大事にして長時間労働たくないという人も、どんどん若い世代の中で増えてきてますので、全ての人々にとって働きやすい社会が私たちのめざすところです。そして国連人権理事会訪日調査報告からも、女性、LGBTQ+、障害者、外国人労働者などは、「リスクにさらされているグループ」とされているので、この「リスクにさらされているグループ」に対する不平等と差別の構造を完全に解体することが急務で、私たちもそこをめざしたいと考えています。ちなみにこの「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」は当初の予定より盛り上がって、そして継続されることも確認されつつあり、来年 7 月の第 33 回全労連の定期大会まで引き続きキャンペーンを行うことが確認されています。私たちとしてはジェンダー平等、労働時間短縮、ハラスメント・暴力・差別の根絶を、これからも皆さんと一緒に求めていきたいと思っております。

以上