

2018年11月30日

厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会委員
様

国際婦人年連絡会世話人 紙谷 雅子
大倉多美子
橋本 紀子

あらゆるハラスメントに対する禁止規定の法制化に向けた要望書

日頃の皆さまの男女平等推進に向けた真摯なご議論に心から感謝申し上げます。

国際婦人年連絡会は、全国の女性団体 33 団体が結集し、女性の地位向上・男女平等の実現をめざしている NGO 団体です。

現在、厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、「女性の活躍推進及びパワーハラスメント防止対策等の在り方について」が議論されていますが、すでに「取りまとめに向けた方向性」の議論に場面が移ったにもかかわらず、事務局から出された案は、ハラスメント全般を禁止する内容とはなっていません。

世界では #MeToo の動きを受け、ハラスメント全般を規制する動きが加速しており、今年 6 月に開催された ILO 総会では、「職場における暴力とハラスメント」の条約を制定する方針が確認され、2019 年総会での条約採択をめざしています。一方で、日本の現状とえば、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数 7 万 2,067 件と 6 年連続トップであり、厚生労働省の委託調査でも、働く女性の約 30% が過去にセクハラを経験しているという実態がありながら、国内にはハラスメント全般を規制する法律がなく、ハラスメント行為そのものを禁止する規定もありません。

とりわけ、セクシュアル・ハラスメントは、女性の労働権・生活権を侵害し、生存権すら脅かす深刻な人権侵害であるにもかかわらず、多くの被害者が退職を余儀なくされ、社会から排除されている状況にあります。

国際社会は「暴力とハラスメント」の根絶に向けて大きく動き始めており、今こそハラスメント全般に対する国内法の整備には絶好の機会であると考えます。

以上のことから、雇用環境・均等分科会における年内の取りまとめに向けて、下記の点を強く要望いたします。

記

1. あらゆるハラスメントを禁止し、ILO 条約が批准できるレベルの国内法整備を行うこと。
2. セクシュアル・ハラスメントの禁止規定を定め、行政救済や被害者支援など、制度的課題を改善すること。
3. 「職場のいじめ・嫌がらせ」は、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワーハラスメントといったカテゴリーに明確に分類しうるものではなく、いわゆる LGBT を理由とするハラスメントや顧客からのハラスメントなど、多様な事案を含むものであり、それら全体を防止し規制すること。

以上