

## 1. 調査の目的

本調査の目的は次の通りである。

1. 大阪市在住または在勤者におけるハラスメント被害または加害の実態を把握し、行政施策の可能性を探る
2. 職場におけるハラスメントの課題、およびその解決に有効な職場における施策を検討する

その際、特に以下の3点に留意する

- 1) ジェンダーの視点から課題を分析する。
- 2) ハラスメントを働き方の問題ととらえると同時に、エンパワメントを損なう課題としてとらえる。
- 3) 調査結果を通じて、実態の特性を課題として「見える化」する。

## 2. 調査をすすめるにあたって

### 1) 本調査設計の視点

本調査をすすめるにあたっては以下の2点を念頭に置いて調査設計をおこなった。第1に、日本のパワーハラスメント（以下、パワハラ）に関連する各種法令の存在とその社会へのインパクトである。2018年からすすめられてきた日本の労働施策総合推進法はじめ男女雇用機会均等法と育児介護休業法によるハラスメント防止である。

第2に国際労働基準としてのILO190号条約「仕事の世界における暴力・ハラスメントの撤廃をめざす条約」が示すハラスメントの定義とその定義が提起する包摂性である。

このいずれの点も等しく人間らしい生活を継続的に営むことができる人間らしい労働条件を意味するディーセント・ワークの実現をめざすものである。

### 2) パワハラに関する日本の法令

本調査を計画した2020年4月時点において、パワハラについては国内外で法整備がすでにすすめられていた。日本は2018年労働施策総合推進法（改正雇用対策法）、2019年改正労働施策総合推進法により、事業主に対して職場における「パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置」を講ずることが義務づけられた。

また2019年には男女雇用機会均等法も改正され、職場におけるセクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラ）の防止策の強化が進められた。同時に育児・介護休業法の改正も行われ、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化された。

この職場におけるパワハラについては特定技能外国人を含むその雇用する全ての労働者

働者に対するものが含まれる。翌年 2020 年から、パワハラ防止のための対応が企業に対して初めて義務づけられた。同年 6 月にはまず従業員 300 人以上企業、2022 年 4 月からは中小企業がその対象となる。そして事業主も個人企業から独立行政法人、特殊法人社会福祉法人なども事業主に該当する。ほとんどすべての様々な法人組織全般が含まれている。

同法が企業（事業主）に求めるのは、第一にパワハラ防止の社内方針の明確である。第二にその周知・啓発の実施である。そして第三にパワハラに関連する苦情などに対する相談体制の整備が求められる。さらに第四に労働者の被害が生ずることがあれば、労働者へのケアや再発防止を義務付けている。ただ罰則規定はなく罰則にかわる対応としてパワハラが常態化して改善が見られない企業については、企業名が公表されることが決定している。

このように日本のハラスメントを巡る法整備は、ILO を中心とする国際労働基準と大いにリンクしている。すなわち、日本のワークルールにおいて現行法の改正によってハラスメント防止政策の推進であるとともに、それによって実現される人間らしい労働条件の実現推進であるといえる。

### 3) 国際労働基準におけるハラスメントに関する法令と「人間らしい仕事」

国際労働基準においては、2019 年 IL0190 号条約「暴力・ハラスメント条約」、および同年の IL0206 号勧告「暴力およびハラスメント勧告」がその焦点となる。同条約と勧告は、2009 年の ILO 総会において 21 世紀の ILO の目標として提案され支持された概念、ディーセント・ワークと深く関わっている。ディーセント・ワークとは、Decent work 働きがいのある人間らしい仕事、そしてそれを保障する労働条件を意味している。つまりハラスメントとは、ディーセント・ワークを損なうことであると ILO は定義するのである。したがってハラスメントの防止は、働きがいのある人間らしい仕事を保障することになる。

IL0190 号条約は、それゆえに「仕事の世界における暴力・ハラスメント」の撤廃をめざす条約として締結され、加盟国を中心に遵守が求められた。国連の持続可能な開発目標としても、持続可能な経済成長の一環としてディーセント・ワークの促進をかかげている。

IL0 創立から 100 年目の 2019 年、仕事の世界における暴力・ハラスメントの撤廃をめざす条約（IL0190 号）が採択された。その名称は「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」とそれに付随する「勧告」である。この条約は、仕事の世界における暴力とハラスメントは「人権侵害」あるいは「虐待」であると定義している。したがって暴力とハラスメントは人間の「機会の平等」をおびやかすものとして許せないとする。さらにそれゆえに、暴力とハラスメントは人間にとっての基本的な権利である「働きがいのある人間らしい仕事」つまりディーセント・ワークと相容れない

ものであると明記している。

#### 4) ハラスメントの定義と包摂性

さらに、同条約は暴力とハラスメントについて定義をしている。すなわち、暴力とハラスメントとは、「心身に対する危害あるいは性的・経済的に害を与えることを目的とする」行為であるとする。それだけでなく、「こうした結果をもたらす可能性が高い」行動様式や行為、さらにその恐れのある行為についても注意を払うことを求めている。つまり直接的行為と同時に、その可能性がある行為も暴力とハラスメントとして示したのである。そしてこの定義は詳細にわたっている。行為、行為者、発生の場所そして仕事それ自体について示されている。

また ILO は加盟国に対して、この暴力とハラスメントが人権侵害であることを示すとともに許容しない環境を整えることに国に責任があるとしている。つまり国が労働環境を整える責務があるとしている。条文には、「ジェンダーに基づく暴力」(第1条) や「女性労働者および仕事の世界における暴力」(第6条) とジェンダーや女性に向けられるハラスメントと明記されている。またハラスメントによる人間の損害のかたちは身体的、つまり直接的な暴力だけではない。無視や言葉による虐待も心理的なストレスを与えるという仕事の世界の嫌がらせにあたる。もちろんセクシュアル・ハラスメントやストーカー行為も含まれる。

これに関連して新しい国際労働基準では、従来の労働概念を大きく拡張したルールが求められることとなった。この点については、同条約において、ただ「労働」という言葉でなく「仕事」という用語が用いられている点がそれを象徴している。

IL0190 号条約の示す新しい国際労働基準では、あらゆる働く人がその対象となる。具体的には「契約上の地位にかかわらず、あらゆる労働者及び従業員を保護する」ことをめざしている。つまり研修中の人やインターン、見習い実習生、さらに雇用契約が終了した労働者、ボランティア、求職者、求人広告への応募者なども保護の対象として確定されている。

雇用されている人にとどまらず、管理職にある人、自営業など雇用以外の働き方の人、またボランティアなどに対する暴力とハラスメントの撤廃が示されているのである。

また同時に、暴力とハラスメントが発生する場についても定義されている。職場はもちろんであるが、支払いの場所、休憩・休息の場所、食事休憩の場、シャワーやトイレなど衛生設備や更衣設備も含まれる。さらに仕事に関連した出張中、研修の場、行事や社交活動の機会も含む。そして情報通信技術を経由しての仕事、つまりテレワーク、リモートワークのコミュニケーションの場も当然入る。社員寮はもちろん通勤途上もその場として認定される。そして暴力とハラスメントの関与者として職場以外の第三者の認定もまた考慮するように求めている。

このように IL0190 号条約は暴力とハラスメントの行為、発生の場合、行為者そして仕事の種類を丁寧に示し定義している。その結果、ディーセント・ワークの実現を脅かされるおそれのある人は「誰一人取り残すことがない」という「包摂性」が実現されている。

## 5) 包摂性という特徴と本調査設計の視点

すなわち IL0190 号条約による「新しい基準は、誰もが暴力とハラスメントから自由な仕事の世界を享受できる権利」を実現することができるよう、これからのハラスメントの撤廃への道筋を示している。そして ILO 加盟国の政府がハラスメントを許容しない環境を促進する責任があることを謳っている。具体的には ILO は批准国に対し、仕事の世界の暴力とハラスメントを定義し禁止する法整備を求めている。

以上のように、IL0190 号条約は、仕事の世界における暴力・ハラスメントの撤廃について示すにあたって、仕事の世界のディーセント・ワーク実現のために、あらゆる場や機会におけるあらゆる働き方、そして働く人が対象とされ、それぞれのディーセント・ワークの実現がめざされている暴力とハラスメントの定義にみられる「包摂性」が特徴といえる。

同時に日本のパワハラ防止法をはじめ、男女雇用機会均等法、育児介護休業法の改正においても、パワハラをはじめセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントなど多様なハラスメントの防止にむけて事業者の責務を明示している。

本調査においても、以上のような IL0190 号条約のハラスメントの定義が示す「包摂性」、さらに日本のパワハラ防止施策の推進施策の重要性を踏まえ、パワハラを含むハラスメントをめぐる大阪市における現状を明らかにする調査として本調査を位置づけている。

とりわけ仕事の世界におけるハラスメントは、男女共同参画施策および近年の女性活躍の視点からもその実情を明らかにすることが求められる。こうした点をふまえた調査設計にもとづいて、ハラスメントの被害・加害やその後の対応、事業者の防止対策をめぐる現状についての調査を行った。

調査することによってパワハラ発生の現実が明らかとなる。さらに現実を調査データとして示すことから解決のみちを探ることが可能となる。本調査を契機として仕事の世界でのエンパワメントへの一助となることを願う。