

内藤 忍（労働政策研究・研修機構）

企業はハラスメント事案からの学びを実務に生かしているのか
～予防と被害者救済における法と実務の課題

一、ハラスメントをめぐる現行法や措置義務の問題点

（１）措置義務

- ・相談があった後の対応（相談窓口運用、事実確認、確認後の対応）が規定されるも、履行率低い。履行をあまり促せないしくみ（行政指導、行政制裁）
- ・そしてそもそも指針に盛り込まれている措置の項目はハラスメント予防になるのか。形式的な取り組みになる危険。そして効果検証は？（セクハラ措置義務の検証なしにマタハラ、パワハラ措置義務へ）
- ・法目的に沿う「雇用管理上の措置」の広い保護は予防に重要。しかし、現場では、「当該言動がルール違反（不法行為や社内規程に反するもの）か否か」の視点にとらわれすぎていないか？
（労働施策総合推進法（パワハラ規定）の法目的は「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように」すること。均等法（セクハラ規定）の目的は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図る」）

（２）規制方法

- ・人に対するハラスメント禁止がなく、抑止力は？
- ・労働法制では措置義務しか規定していないから、措置義務違反でしか行政は動けない。ハラスメントの成否や救済をめぐる使用者と被害者の紛争、行為者と被害者の紛争については、行政は解決の援助（紛争解決の援助、調停）ができるのみ。合意内容はほとんどが金銭解決。
- ・行政の紛争解決（救済）における低調な利用率、被害者の落胆（制度と期待のミスマッチ。低額な合意金額からは企業にとって間違った学び？
- ・都道府県労働局は行政指導もするし、紛争の相談も受け解決の援助もする。事業主にとって使いにくい？？

二、組織内対応の現状

- ・社内・社外相談窓口は信用されておらず、ほぼ使われていない（利用は被害者の 5% 以下）。窓口を知らないケースも。利用しない理由は？ ハラスメント調査結果からは、いまだに不利益取扱いなども。それでは相談が機能するわけがない。
- ・措置義務の見守り（アンケート調査、意見交換等により、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等）は労使で行うことが重要と、ようやく 2019 年法改正で指針に書かれたが、組合側

の関心は？規程作って（確認して）終わりにしていないか？

- ・イギリスでは、職場内の労働者代表「平等代表」(Equality Reps)の配置が進む。国等の補助を受けて TUC が代表（候補者）たちに研修訓練実施。現在議会で審議中の雇用権（利）法改正で、平等代表の法定化（タイムオフの明記）が盛り込まれている。

- ・職場で起きている問題に、職場の構成員が向き合い、なぜ起きてしまったのか、とめられなかった理由は何かなど、自分たちで改善の道筋を考える必要があるのではないか（形式的な措置だけでは誰も救われない）。考えさせるしくみ必要。

三、方向性

（１）法律

- ・ハラスメントを細分化しない法律（雇用のみ、就労のみ、様々な領域）
- ・ILO 条約が指摘するように、最も被害を受けやすい属性グループに対する差別やハラスメントについての禁止立法が必要。そして、差別やハラスメントは雇用や就労だけに区切る必要もないので、様々な領域（雇用だけでなく、教育、サービス提供など）を対象とする法律（国連の推奨する包括的反差別法（差別禁止法）
- ・措置義務の中身の再検討

（２）紛争解決

- ・禁止規定・ハラスメントの定義を作ることにより、行政が救済命令を出せる機関（調停やあっせんだけでなく） ex.オーストラリアの公正労働委員会（Fair Work Commission）のハラスメント停止命令など。
- ・裁判所の低賠償金問題。これも間違った学びにつながりかねない。そして ADR の合意金額への影響も。 ex.イギリスの Vento bands（ハラスメントを含む差別事案の補償金のうち、Injury to feelings のめやす）は賠償金が下がらないよう、物価上昇に応じて毎年、審判所が発表している。2025 年度（4/6～）は Lower band が 1,200-12,100 ポンド、Middle Band が 12,100-36,400 ポンド、Upper Band が 36,400-60,700 ポンドかそれ以上。

（３）職場

- ・ハラスメントを放置することによる損害に気づいていない企業がまだ多い。
- ・人権を学校教育のなかできちんと学んできた 20 代以下と、学んできていないそれ以上とのギャップ。人権は若い人の基準が国際基準。人材に去られる企業はハラスメント体質改善の契機失い、風土温存。組合も同様
- ・ハラスメントの担当者は個別対応の不毛さに気づいている→ハラスメント相談を待つのではなく、ハラスメントが起きないように、問題を拾いに行く（アウトリーチ）。起きてしまったら、関係者で振り返り、予防に生かす。行為者の処分は必要だが、組織や部署から放逐するだけでは無意味。 ex.措置義務の中には再発防止策も。海外では修復的司法（正義）的な取り組みも。