

## 職場のいじめ・嫌がらせ防止法の早期立法を求める決議

都道府県労働局の総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は6年連続トップで引き続き増加傾向である。精神障害の労災補償状況においても、職場のいじめ・嫌がらせを理由とする労災認定件数が増加している。近年は、サービス業や交通労働における顧客からの嫌がらせ、医療現場における患者からの嫌がらせ、グループ企業における他の事業会社の労働者からの嫌がらせ等の「第三者からのいじめ・嫌がらせ」も注目されている。

このように、職場のいじめ・嫌がらせが深刻な社会問題になっているにもかかわらず、日本には、職場のいじめ・嫌がらせを禁止する法律は未だ存在せず、早期の立法が求められている。

政府の「働き方改革実行計画」で職場のパワーハラスメント防止の強化が掲げられたことを受けて、2018年3月に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」で報告書がまとめられた。ところが、報告書は、事業主に対する法的義務としての措置義務規定を創設すべきか、事業主の一定の対応措置を明示したガイドラインの作成に留めるべきか、労働政策審議会で議論・検討が進められるべきであるとの両論併記の記載に留まった。強制力のない単なるガイドラインでは、全く実効的な対策になり得ないことは明らかであって、報告書が上記のような両論併記に留まったことは、極めて問題である。

現在、セクシュアル・ハラスメントとマタニティ・ハラスメントについては、均等法に個別に事業主の措置義務が定められているが、本来、「職場のいじめ・嫌がらせ」とは、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得るものではなく、例えばLGBTを理由とするハラスメントや顧客等の第三者からのハラスメントなど、態様な事案を含むものであり、それら全体を防止し、規制することが必要である。また、職場のいじめ・嫌がらせが許されない行為であることを社会的に明確に周知し、労働者が職場のいじめ・嫌がらせを受けることなく就業することが権利であることを明らかにするためには、独立の「職場のいじめ・嫌がらせを防止する法律」の立法が必要である。日本労働弁護団は、2018年3月6日付で、「職場のいじめ・嫌がらせ防止法の立法提言（第1次試案）」を発表した。そこでは、「職場のいじめ・嫌がらせ」を「業務に従事する労働者に対し、当該業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義し、雇用、就業形態に関係なく職場で働くすべての労働者が保護対象とされ、行為者には、事業主、上司、同僚はもちろん、取引先、顧客、患者などの第三者も含むべきとしている。そして、労働者の権利規定、行為禁止規定、事業主の措置義務規定を設けるべきであるとの提言を行った。

来年のILO総会では、極めて広範なハラスメントを対象とした「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する基準が「勧告に補完される条約」として採択される予定である。世界的にも仕事の世界における暴力とハラスメント禁止が大きな流れになりつつある今こそ、日本においても職場のいじめ・嫌がらせに対する規制立法に真摯に取り組むべきである。

日本労働弁護団は、職場におけるあらゆるいじめ・嫌がらせの根絶に取り組むことを宣言するとともに、職場のいじめ・嫌がらせ防止法の早期立法を強く求める。