

共通論題「職場のハラスメント防止法を巡る国際的動向と日本の課題」 に関する報告の論点と今後の課題

長井 偉訓

愛媛大学名誉教授

はじめに

過労死防止学会第7回大会の共通論題「職場のハラスメント防止法を巡る国際的動向と日本の課題」は、2021年9月12日午後より対面とオンライン報告を併用したハイブリッド方式で行われた。コロナ感染の拡大という事情もあり、報告者全員がオンライン報告という異例の状況で開催された。

本稿は、この共通論題の座長を務めた者としての感想を含めた覚書である。

予め大会報告要旨欄に掲載された「座長メモ」を敷衍する形で、各報告者から報告された概要と論点を整理し、前回の第6回大会の共通論題（「過労死防止法制定から丸6年、ハラスメント自殺事例とその対策」）の成果も踏まえて、これから究明していくべき課題について、私見を述べることにしたい。

1. テーマ設定の背景と論点

(1) 職場におけるハラスメントの世界的拡大とILO「ハラスメント禁止条約」の意義

今日、労働の世界（職場）におけるハラスメントが世界的に拡大する中で、ILOは2019年開催の108回総会において、「仕事の世界における暴力とハラスメントを禁止する条約」（「ハラスメント禁止条約」）を採択した。

その第1条において、「暴力とハラスメント」を人権侵害という視点から「身体的、精神的、性的または経済的危険を引き起こす許しがたい広範な行為」と定義し、それに係わる広範な行為の全てを禁止の対象とした。それに伴い多くの国が「ハラスメント禁止条約」批准に向けて国内法の整備を進めている一方で、日本は国際的には通用しない“パワーハラスメント”という異質な概念¹に固執している。日本政府と労働組合代表がILO条約の批准に賛成を表明しているにも拘わらず、経営側はかたくなに棄権するという消極的態度

をとり続けている。

そうした世界的な流れの中で、日本でも2019年5月29日に「労働施策総合推進法」が改正され、職場での“パワハラ”防止を目的にした法律（略称：「パワハラ防止法」）と“パワハラ”の予防と救済措置を事業主に課した“指針”（2020年6月）が制定された。本法に基づき、パワハラ防止措置が大企業では2020年6月1日、中小企業では2022年4月1日から義務化される。

大和田報告は2019年を「ハラスメント規制元年」と刻印し、世界で起きている過労死をハラスメントの一類型と規定する。つまり、大和田氏によれば、これまでのハラスメント規制に関する国際的な教訓からすると、ハラスメントは単なる当事者間の個人的なトラブルではなく、人権侵害であって、企業経営（会社権力）による過大で、理不尽な業務命令から派生する「経営的ハラスメント」であるというのである。

結論として、氏は被害者の救済を最優先にした“包括的なハラスメントの定義”と、ハラスメントはけして許さない、禁止するという「実効力のある包括的なハラスメント規制」が喫緊の課題であると警鐘をならしている。

(2) 過労死・過労自殺の世界的拡がりとの関連で

今や過労死・過労自殺問題はグローバル 이슈となっている。今年の5月17日、WHO（世界保健機関）とILO（国際労働機関）は“長時間労働によって、2016年に世界で74万5千人が心血管疾患で死亡”というショッキングな研究論文を発表した²。その背景要因の詳細な分析は、過労死防止学会に課せられた今後の重要な研究課題である。

この論文によれば、過労死の多い国や地域は、日本、韓国、アメリカなどの一部の先進国を除くと、主に先進国のグローバル企業が世界的

に展開しているグローバル・サプライチェーンの下で、とくに資源や低賃金労働力を供給している東南・西アジア、アフリカなどの「途上国」に集中している。例えば、パーム油の採取・製造拠点のインドネシア、コバルト採掘拠点のコンゴ民主共和国、バングラディシュでのラナ・プラザ事件、新疆ウイグル自治区での強制労働による人権侵害(ここではユニクロの他、米・仏・スペイン企業なども関係していると言われている)。

この事実は、主に先進国のグローバル企業による途上国の資源と労働力の搾取、そして前近代的労使関係の下での人権を無視した半ば奴隷的強制労働が横行している現実を示している。これこそまさに北の先進国の企業によるグローバルサウスの労働者(児童労働も含む)に対するハラスメント(=人権侵害)である。

一方、先進国では、グローバル企業のグローバル・サプライチェーンによる競争圧力による「グローバル資本主義の逆流」³という現象が現れ、「働き方改革」・「時短」が求められる一方で、労働生産性・成果を極度なまで追求する組織改革や、多様な働き方の名の下で、労働時間規制の適用を除外された「弾力的労働時間制」の導入が進められている中で、技術者や管理者などのホワイトカラーの過労死・過労自殺が紹介されている。

またセバスチャン・ルシュバリエ氏は過労死防止学会第2回大会(2016年5月21～22日、関西大学)において、「フランスの週35時間制:時短の一方で、労働強度の増大と作業組織の再編で高まるストレス」というタイトルの報告をされ、時短先進国であるフランスにおいても、とくに研究開発部門において技術者の過労自殺が多発していることを紹介された。

職場における長時間労働・労働密度の増大によるストレスやハラスメントによる過労死・過労自殺は、日本の「宿痾」であることは言を俟たない。しかし、今や過労死・過労自殺問題は我が国だけに固有な問題であると言い切れるだろうか？

改めて、グローバル資本主義という共通する側面と各国の働き方・労働市場に対する法的規制、労使関係、ジェンダー、生活文化、労働・福祉レジーム、人権意識・市民社会の成熟度など

を視野に入れながら、とくに日本と韓国におけるハラスメントの現状と特徴、ハラスメント発生の構造、ハラスメント(=過労死・過労自殺)のない社会の形成に向けて、今何が求められるのか、とくに「ILOハラスメント禁止条約」批准に向けた政策と運動という視点から議論してみたい。これが今回の共通論題設定の背景ないし趣旨であった。

2. 各報告の概要と論点

大和田報告が提起した論点は、職場のハラスメントを規制してきた先進諸国の国際的経験からハラスメントの発生の基盤とその本質(=定義)をどのように捉えるかという点にあった。

大和田報告のポイントは、これまでの国際的な教訓からすると、ハラスメントは単なる当事者間の個人的なトラブルではなく、企業経営(会社権力)による過大で、理不尽な業務命令から派生する「経営的ハラスメント」であり、その本質は人権侵害という点にあり、その極北である過労死・過労自殺をハラスメントの一類型と規定した点にあった。

世界的にみれば、職場のハラスメント問題はとくに2017年からの世界的な“#Me Too運動”などの影響もあり、国際的に注目されてきた。そうした中で、ILOは2019年にハラスメント禁止条約を採択した。大和田氏はこの2019年を「ハラスメント規制元年」と刻印した。

しかし、大和田氏が日本のハラスメント規制は“もぐら叩き”と揶揄するように、セクハラ、マタハラ、パワハラ規制というように法的に乱立し(現実には、さまざまなハラスメントは相互に関連して現れている)、禁止規定を欠くという致命的な欠陥ゆえに、法的実効性を著しく欠いている。故に大和田氏が強調するように、すべてのハラスメントを包括できる定義と、ハラスメントを決して許さないという被害者の救済を最優先にした「実効力のある包括的なハラスメント規制」が喫緊の課題となっているのである。

職場のハラスメントと過労死・過労自殺の国際比較という視点で、フランスの労働法を専門とされている大和田氏に取りあげて欲しかった事件がある。それは“フランス・テレコム事件”である。

“フランス・テレコム事件”とは、フランスの大手

電話会社であるフランス・テレコム(現オランジュ)において行われた経営組織再編(リストラ)がいかに暴力的な行為、すなわちハラスメントであったかを示した事件であり、その背景には、フランス・テレコムの大胆なリストラがあったといわれている。すなわち、世界的にも巨大通信企業であったフランス・テレコムの民営化(2004年には、フランス政府の株式保有が5割を割り事実上民営化された)と、それに伴う大規模な人員整理、具体的には、2006年から2008年までの3年間に、従業員の5分の1に当たる22,000人が解雇、1万人が望まぬ配置転換による研修無しの異動、成果主義の導入による過重なノルマ、管理職には解雇者数に応じてボーナスが支払われるなどの大胆なリストラが実施された。そうした会社側のリストラの強行を通じたモラル・ハラスメント⁴の横行が、本事件の直接の要因であった。

2019年12月20日、日本の最高裁に当たるフランス破毀院は、フランス・テレコムによる組織的な「経営的ハラスメント」、モラル・ハラスメントと言う“組織的犯罪”であると認定し、フランステレコムの経営陣に対して罰金と禁固刑を言い渡した他、フランステレコムに対しても厳しい社会的責任が問われた⁵。

この事件は職場のハラスメントと過労死・過労自殺問題が日本だけに見られる特殊な現象ではなく、世界で代表的な時短先進国とされているフランスにおいても、大きな社会問題となったことの証左である。

ここでの重要な論点は、フランステレコム事件が起きた社会経済的背景とその事件の性格である。すなわち、この事件は1980年代以降の世界的な新自由主義、規制緩和・民営化という大きな潮流の中で生じた「必然的」な事件であったと捉えるべきか、それともフランス政府が大企業の大株主となっているフランスの資本主義の独自性(フランスでは国鉄の他、ルノーやオランジュの株式の約10%はフランス政府が所有している)や解雇規制が厳しく“長期雇用”が望ましいとされる雇用慣行など、フランスの資本主義や雇用社会の特徴に起因するものかという点にある。仮に、後者の要因によるものとするれば、日本や韓国との共通性や異質性をどう見るかという新たな論点

が提起されることになる。

第2の点は、日本や韓国でのハラスメント防止対策を考える上で、フランス・テレコム事件判決から得られた意義や教訓があるとするれば、それは何かという問題関心である。

この論点に関しては、フランス・テレコム事件に対する破毀院の判決に関するロイック・ルルージュ氏の評価が示唆に富んでいる。氏は、破毀院がフランステレコムの経営手法や働かせ方それ自体を「組織的なモラル・ハラスメント」という犯罪であると認定した上で、経営陣だけでなく、企業自体にも責任を問い罰金刑を課したことを「画期的」な判決と評価している。

それを画期にして、企業の組織再編を図ろうとする大企業はハラスメントに対する予防措置を真剣に考えなければならなくなったことに、その意義を見ている。例えば使用者は労働者の安全衛生確保のために包括的な予防計画を策定し、その中でモラル・ハラスメントの防止策を講じると共に、禁止されるハラスメント行為を定め、それを行った場合には制裁の対象になることを就業規則等に明示することが必要となった。この点はとくに禁止規定や制裁を欠いた日本のハラスメント規制法の実効性を高めるために参考にすべきである。

また、企業は経営目標達成という経済的な論理だけで従業員を過労死・過労自殺させてはならないこと。これからは非人間化された仕事、職場、そして労働者自身をあらためて“人間化する”という倫理が必要となり、そのためにモラル・ハラスメントを学び、職場での安全と健康の保護、そして人権の尊重を最優先で考えることのできる人の育成、すなわち人権教育の重要性を強調している⁶。

猿田報告は、「職場のハラスメントは過労死・過労自殺と一体的な関係にあり、その発生のおもな原因は企業の経営や組織構造にある」という大和田報告を受けて、トヨタという日本を代表する企業におけるハラスメント発生の基盤が“トヨタシステム”にあることを、多くの事例を紹介しながら、構造的に論証したものであった。

猿田報告を要約すると、トヨタマンのような会社人間をつくり、その言動を支配してきたのはトヨタ

の「管理教育」、そしてトヨタの人事労務管理、生産システム、労使関係を利用した従業員への内的・外的強制を伴うトヨタシステムこそ、職場のハラスメント発生の温床であると。報告者の40数年にわたるトヨタシステムに対する精力的な調査研究から得られた論旨は極めて、明快で、説得力があった⁷。

職場のハラスメントと過労死・過労自殺の国際比較という視点で、とくに猿田報告の中で関心をもった事件は“トヨタ社員労災認定裁判”(2010年、うつ病、「ジタハラ」・自死)⁸である。この事件は「ストレスによる管理」と「ジタハラ」⁹が一体となって自殺に結びついた最悪のケースであったと総括されている。

ここで先に紹介したセバスチャン・ルシュバリエ氏の報告で紹介されたルノーのR&D部門で働くエンジニアの自殺事件と“トヨタ社員労災認定裁判”とを比較検討してみたい。なぜなら両者はその背景要因という点において極めて類似している点があると思われるからである。

セバスチャン氏はこの事件の背景要因として第1に、35時間制の導入とインターバル規制の法制化と引き換えに、トヨタ生産方式(正確にはリーン生産方式と呼ばれる)の導入により少人数で労働密度を高めることによって、極限まで労働生産性を押し上げるという経営政策があったこと¹⁰。第2に、35時間制の適用を除外されたエンジニア(カードルと呼ばれる基幹職)に対しては、過大なノルマを課し、それが未達な場合には、容赦のない配転や繰り返し退職勧奨を行うことによって、辞職に追い込むようなモラル・ハラスメントが組織的に行われたこと。その結果、ルノーのテクノセンター(技術研究所)では、2006年～2007年に3人が相次いで自殺した¹¹。

この事件も、フランス・テレコム事件と同じようなルノーによる組織的な「経営的ハラスメント」による過労自殺事件であると言える。とくに2008年のリーマンショックによる景気停滞・自動車需要が落ち込む中で、仕事の量や求められる成果は変えないで、コスト削減のために残業を規制するというカルロス・ゴーン経営政策があった。

つまりトヨタとルノーにおけるハラスメント発生の背景要因には、先に紹介したフランス・テレコム

事件と同じような組織再編による人員削減や労働密度の増大、成果主義などの導入による“ストレスによる管理”が行われていたという、共通性を確認することができる。

第2に、残業の禁止や労働時間の短縮と引き換えに行われる労働密度の増大を伴う新たな生産システムや成果主義の導入に対峙していくためにはいかなる対抗策が求められるのかという論点である。端的に言えば、「業務量に相応しい要員を確保するか」、それとも、「業務量自体を減らす」という政策が望ましい。しかし、日本をはじめ、世界の多くのグローバル企業は、グローバル競争に勝ち抜くために、変形労働時間制、裁量労働制、ホワイトカラーエグゼンプションのような弾力的労働時間制の導入などによって、労働生産性を極限まで高めようとしている。したがって、長時間労働に対する規制に加えて、こうした規制から除外された弾力的ないし変形労働時間制の導入に対しては、実労働時間管理の厳格化とインターバル規制の導入が不可欠となろう¹²。

イム報告は、近年韓国において大きな社会問題となった“ソウル医療院看護師死亡事件”の実態を紹介した上で、発生の背景・要因がコーポレート・ガバナンスを欠く杜撰な病院経営、劣悪な労働環境、閉鎖的組織文化、根強く残る女性差別などがあったことを明らかにした。

この事件を契機にして、韓国ではこうしたケアワークのような感情労働職場でのハラスメントを禁止するために、ソウル市では、「感情労働者保護法」が条例化・法制化され「感情労働センター」が設立された。

このような成果が実現された背景に、韓国政府やソウル市、第三機関としての人権擁護の公的機関、そして市民の運動が重要な役割を果たしたと言われている。

坂倉報告は、ハラスメント職場や被害者の特徴とハラスメント発生の背景・要因について、POSSEや労働組合に寄せられるハラスメントの相談事例からの研究報告である。とくに2000年代以降、保育・介護分野での規制緩和により営利目的の民間資本がこの業界に多く参入、競争が激化する中で、ハラスメントが劣悪な労働環境を維持するための「統治」(Management by Har-

assessment)機能を果たしている実態が明らかにされた。

この2つの報告は、医療・福祉・介護という感情労働職場におけるハラスメントを取りあげており、ハラスメントの実態とその特徴、ハラスメント発生の背景要因についての日韓の共通性と差異性を考える上で、大変興味ある内容であった。

イム報告は、“ソウル医療院看護師死亡事件”の実態を紹介した上で、その発生の背景・要因がコーポレート・ガバナンスを欠く杜撰な病院経営、劣悪な労働環境、閉鎖的組織文化、根強く残る女性差別などがあったことを明らかにしたが、坂倉報告が対象とした日本の介護領域におけるハラスメント発生の背景要因における日韓の共通性と異質性とは何か。とくに杜撰な企業経営、劣悪な職場環境、閉鎖的組織文化、ジェンダーなどの点で、日韓にはかなり共通性があると見て良いのではないかと。

しかし、日韓の大きな違いは、ソウル市で感情労働のハラスメントをなくしていくために、「感情労働者保護法」が条例化・法制化され「感情労働センター」が設立されたこと、その背景に、韓国政府やソウル市、第三機関としての人権擁護の公的機関、そして市民の運動が重要な役割を果たした点にある。

おわりに～総括と今後の課題

過労死防止学会第6回大会(2020年9月19日開催)では、「過労死防止法制定から丸6年、ハラスメント自殺事例とその対策」という共通論題テーマを設定し、4人の方から報告がなされた¹³。

最後に、前回大会で議論されたハラスメント防止法の問題点を巡る論点を整理することによって、今後の課題を明らかにしておきたい。論点は、現行の“パワハラ”防止法のもつ“パワハラ”の予防効果と被害者への救済措置の実効性を巡る問題であった。

まず予防効果という点では、第1に、既存のセクハラやマタハラを防止する法律と同様に、“パワハラ”防止法も禁止規定を欠いた単なる事業主への防止措置に留まっているという点で、著しく実効性を欠いていると言わざるを得ない。また、保護対象が基本的に“自ら雇用する労働者”に

限定されており、ILO条約やEU諸国のハラスメント禁止法が保護対象としているフリーランス、就活中の学生、教育実習生などは適用除外とされていることである。そうした点で、十分な予防効果が期待できない¹⁴。故に、そうした雇用労働者以外の者を含め、職場におけるあらゆるハラスメントを包括的に禁止する法改正が早急に求められる。

第2は、ハラスメントの被害者に対する救済措置である。厚労省調査「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(平成28年)によれば、職場でハラスメントを受けたと感じても「何もしなかった」と答えた者が40.9%で、「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じるといった理由」がその主な理由となっている。

これは企業内に設置された相談窓口が事実上機能していないこと、相談したことに対する相談者の不利益変更が禁止されているにも拘わらず、相談者が逆に責められたり、さらなる苛めを受けたりとかいうように、逆機能の役割を果たしていることを示している。

また、各都道府県の労働局内にハラスメント被害に関する相談機関や紛争解決のために斡旋する個別紛争機関が設置されているが、これらの行政救済は、裁判とは異なり、互譲を前提とする事実上の金銭解決となっている。そのため、ハラスメントの被害にあった者への謝罪や再発防止の願いとは大きく乖離している。

内藤忍氏は、このようなセクハラ防止ですらいまだ対応できていない日本の現状を鑑みると、企業内の相談機関や行政救済による現行の枠組みには限界があると、個別企業ではなく全社を対象に監視・監督するには、安全衛生委員会や労働組合の苦情処理機関など、企業内の相談機関には期待できないので、別の枠組みを考えることが必要であると問題提起された。

これに関して、川人博氏は違反企業に対する強制力を持った企業外の監督機関の設置することの必要性を提起された。その先行事例として、内藤忍氏は、オーストラリアとイギリスでの事例を紹介された。ハラスメント被害の申立に行政が介入し、働く時間帯や場所を変更することによって、有効な救済命令の措置を行っているオース

トリアの事例。労働組合全国組織であるTUCにより育成された平等委員や衛生委員が労働者代表機関として、会社が公正にハラスメント予防の取組を実施しているかどうか監視する役割を果たしているイギリスの事例。

但し、こうしたことが可能であるのは、明確なハラスメントの定義と厳しい罰則規定を持った禁止法が前提となっているからに他ならない¹⁵。

だとすれば、日本も一刻も早くILOハラスメント禁止条約を批准し、職場から一切のハラスメントをなくし、「過労死・過労自殺のない健康で充実して働くことのできる社会」を実現していくことが喫緊の課題である。

注

- 1 我が国では、2019年5月29日、労働施策総合推進法が改正され、職場のハラスメント(“パワーハラスメント”)防止を目的に“パワーハラスメント防止措置法とパワハラ防止指針”(2020年6月)が制定された。同“指針”は“パワハラ”を、職場において行われる①「優越的な関係を背景とした言動」であって、②「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」により、③「労働者の就業環境が害されるもの」であり、かつ「①から③までの要素を全て満たすもの」であって、「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワーハラスメントには該当しない」と定義し、身体的・精神的攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱等)、人間関係からの切り離し、過大な要求・過小な要求、個の侵害など、6類型を挙げている。しかし、この定義の最大の欠陥は、1)「優越的な関係を背景とした言動」に限定することにより、“パワハラ”を単なる人間関係の問題に矮小化していること、2)「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」と限定することにより、“パワハラ”を業務指導上、適正であったか否かという問題に矮小化し、使用者の立場から“パワハラ”を正当化しようとしていること、3)ハラスメントの本質である“労働者の尊厳や人格の自由への侵害”という最も肝要な文言を欠落させている点にある。
- 2 WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury 2021.5.17, この研究論文の概要については、「安全センター情報」2021年8月号参照。
- 3 これは森岡孝二(2005)『働きすぎの時代』(岩波新書)の第1章「世界に広がる働き過ぎーグローバル資本主義の逆流ー」で使われている用語である。氏はここで、アメリカやイギリスでも働き過ぎが原因で過労死が問題になってきていることやホワイトカラー職

場も「搾取工場」になってきている事実を紹介されている。

- 4 フランスでは、職場のハラスメントに対する規制は1989年に出されたEU指令に基づく労働安全衛生法があったが、それはあくまで身体的なリスクが対象であった。職場のハラスメントが社会問題として全面的に取りあげられるようになったのは、精神科であるマリー＝フランシス・イルゴイエンスが1998年に出版した“LE HARCELEMENT MORAL La violence perverse au quotidien”(高野優[訳]『モラルハラスメント・人を傷つけずにはいられない』1999年、紀伊國屋書店)がベストセラーになった1990年代後半以降であった。
- 5 ロイック・ルルージュ「モラル・ハラスメント労働法制の最前線～フランス・テレコム事件判決と企業責任」(『経済』2020年9月号)参照。
- 6 ロイック・ルルージュ前掲論文、250頁参照。
- 7 氏は“トヨタシステムと過労死を巡る問題”に関して、すでに『過労死防止学会誌第1号』掲載論文:「トヨタシステムと労災・過労死・自死～40年余りのトヨタ研究を振り返って」(pp28～30)、『経済』No.306・307(2021年4,5月号、新日本出版社)において詳細な論文を公刊されている。
- 8 本事件は、1審の名古屋地裁では敗訴したが、第2審の名古屋高裁は原告の主張を認める判決を行った(『日本経済新聞』2021年9月17日付参照)。
- 9 ここで“ジタハラ”とされている内実は、残業を禁止した上で、仕事量は減らさずに過大な成果を求め、達成できなければ過度に叱責を繰り返す行為であり、“ジタハラ”という表現よりも、正確には“超過業務ハラスメント”と呼ぶべきである。
- 10 フランス企業の経営者が35時間労働制の導入に賛同した理由の1つに、労働市場や労働時間管理の柔軟化があった。具体的には35時間労働制に関する労使間協定によって、1日3交替勤務と週末作業班利用による1日24時間週7日のフル稼働が実現可能(雇用調整に派遣労働者を活用)になったことや、基幹職には1日の労働時間に関わりなく日数で勤務時間が定められた弾力的な労働時間制(変形労働時間制)が導入された。清水耕一「フランスの労働事情:週35時間労働制と働き方の革新」(『労働調査』2011年5月)参照、同(2010)『労働時間の政治経済学～フランスにおけるワークシェアリングの試み』名古屋大学出版局、参照。
- 11 この事件は、フランスの大手新聞であるル・モンドの2007年10月24日の記事“Le《karoshi》à la française”, Le Monde, le 24 octobre 2007で報道されている。清水耕一、前掲、251頁。ちなみに「大手自動車メーカーでの過労を原因とする死亡に関する調査結果」(JILPT「国別労働トピック」2017年12月)に

- よれば、ルノーのフランス国内4事業所において、2013年以降、過労が原因と考えられる自殺者(自殺未遂も含む)が10人以上いたことが判明したという。
- 12 ここでセバスチャン氏は、グローバル競争に対して市民が立ち上がって規制をかけ、ストレスを解消していくことの必要性を主張されている。しかし市民が立ち上がるだけでは不十分である。各国の政府、労働組合運動と連携した市民運動を展開していくことが求められている。
- 13 報告者とテーマは、天笠崇「ハラスメントによる精神障害」、伊佐間佳子「ハラスメントで愛する人を失った遺族の思い」、水野幹男「ハラスメントによる自殺事例の裁判闘争」、内藤忍「ハラスメント関連法の改正の内容とその課題」であった。詳細は、『過労死防止学会誌第1号(2020年度)』を参照。
- 14 “自ら雇用する労働者以外”の者とされる個人事業主等のフリーランス、就活生などを含む求職者や教育実習生などについては、衆議院厚生労働委員会付帯決議(2019年4月24日)において、「ハラスメント根絶に向け損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性を含め検討すること」の他、「フリーランス、就職活動中の学生に対するセクシャルハラスメント等の被害を防止するため、男女雇用機会均等法に基づく指針等で必要な対策を講ずること」などが明記された。これを受けて、厚生労働省の“職場におけるハラスメント防止対策”リーフレットでは、上記“自ら雇用する労働者”以外の者に対しても、「職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針」を併せて示すことが「望ましい取組」として記されている。
- 15 この点に関してロイック・ルルージュ氏は、ハラスメント行為の違法性、救済手段や制裁措置が明確に規定されていることが前提条件であり、それが今日本に必要な対策であると述べている。前掲、251頁参照。