

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第36巻第9号通巻390号

連合総研レポート

2023年9月号

No.390

特集

職場におけるハラスメント

～現状と撲滅に向けた取り組みと課題～

解題

職場でのハラスメント撲滅にどう取り組むか

石黒 生子…………… 4

寄稿

企業の人材マネジメントとして不可欠なハラスメント対策：
「パワーハラスメント」を取り上げて

佐藤 博樹…………… 6

英米独仏におけるハラスメント規制と日本における
同規制に係る展望

滝原 啓允……………12

ハラスメント事例と対応、その課題

新村 響子……………18

事例報告

ハラスメント防止に向けたJP労組の取り組み

清水 雅弘…………… 22

カスタマーハラスメント撲滅に向けた労働組合の取り組み

酒井 雄介……………26

巻頭言……………2

「賃上げを忘れてしまった日本」

報告……………30

日本版ディーセント・ワーク8指標

-ESG-S指標に関する調査研究委員会報告書- (概要)

研究員報告……………36

勤労者短観からみた就業調整と
第3号被保険者の動向について (下)

九段南だより……………40

「そごう・西武」ストから考える

-持株会社の労使関係と労使協議の意義-

最近の書棚から…………… 41

室田信一・石神圭子・竹端寛編

『コミュニティ・オーガナイズングの
理論と実践

——領域横断的に読み解く』

今月のデータ……………42

厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態
調査」

企業にとってのハラスメント対策の
効果

事務局だより…………… 44

「賃上げを忘れてしまった日本」

連合総研所長 市川正樹

賃上げは、この20年ほどの日本を除き、古今東西当たり前のことである。それも、経済学者が好む実質賃金などというややこしいものではなく、単に給与として実際にもらうお金である名目賃金が上がるという意味である。

図のように、G7各国についてみれば、1991年に比べ2020年の労働者全体の平均的な名目賃金^(注)は、30年間でアメリカやイギリスで2.5倍以上、カナダ、フランス、ドイツ、イタリアでおおむね2倍になっているのに対して、日本は1990年代初めこそ多少増加したものの、その後は基調としては低下となり、殆ど上がっていない。図にはないが、それ以前は日本でも賃金は各国並みに上昇していた。この20年ほどの日本だけが異常である。賃上げを忘れてしまった状態が続いていた。

賃金が上がり所得が増えれば消費は増加し経済が成長し、それで得た利益を企業は再度賃金に振り向けることができ、経済成長が続いていく。古今東西、これが当たり前の姿である。しかし、近年の日本はそれを「好循環」などとして強く目指さなければ脱却が困難な状態に陥ってしまった。

何故こんなことになってしまったのだろうか？賃金が、正規の労働者数が減り賃金が下がる一方で、非正規の数の増加が継続するという形で下がり出したのは1998年からである。なお、物価も同様に下がり始めてデフレとなったが、付随的なものであり根本の問題は賃金が下がることである。

当時を振り返ると1997年4月に消費税率が3%から5%に引き上げられ、1月に橋本政権で財政構造改革会議が設置され6月に最終報告が出されて緊縮財政に舵が切られていた。こうした中で、1997年7月よりタイに始まるアジア各国の通貨価値が急激に下落するアジア通貨危機が起こった。日本でも、1997年11月に山一証券が自主廃業するとともに、北海道拓殖銀行が経営破綻した。1998年には、10月日本長期信用銀行の破綻・国有化、12月に日本債券信用銀行の国有化といったように金融面での大混乱が続いた。山一証券社長が記者会見でボロボロ涙をこぼす姿などを見て、いったい日本はどうなってしまふのだろうと感じた人も少なくなかったかもしれない。

このような状況の中で、1994年にまとめられた日経連の「新時代の『日本の経営』」報告の「雇用ポートフォリオ」の考え方の適用が拡大されることなどによって、一挙に賃金が下がっていく世界に突入した。その後、図からも明らかなように、その状態から基本的には抜け出すことができなくなってしまった。

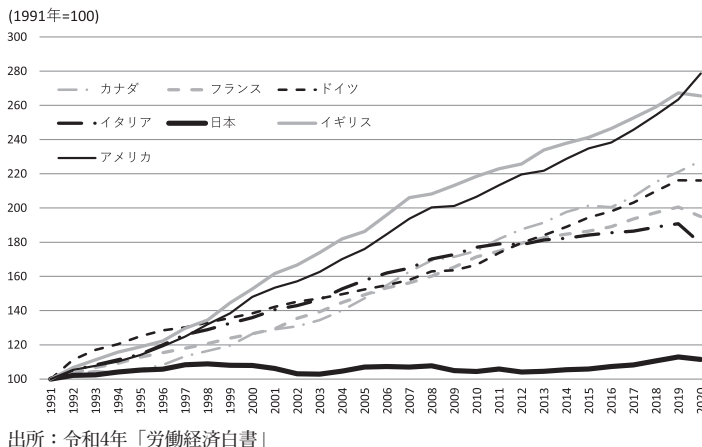
しかしながら、今年は日本でも久しぶりになんとか通常レベルの賃上げが実現した。

来年度春闘は、古今東西からみて日本がまっとうな世界に戻れるかどうかの重要な機会であり、逃すことはできない。

(注) 令和4年「労働経済白書」のデータ。OECD.Statの購買力平価ベースのデータであるが、GDP統計の雇用者報酬をフルタイムベースの雇用者数、民間最終消費支出デフレーター、購買力平価で割って実質賃金がまず算出されたとみられる。

厚生労働省はこの実質賃金に消費者物価指数の総合指数をかけて各国の名目賃金を算出している。こうした計算方法から、パートタイムなども含む労働者全体の平均的な賃金水準とみてよい。

G7各国の名目賃金の推移



特集

職場における ハラスメント ～現状と撲滅に向けた 取り組みと課題～

ILOでは2019年に「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約」(第190号条約、206号勧告)が圧倒的多数で採択された。日本はこの採択に賛成したが、国内法の未整備という状況もあり、批准には至っていない。一方、世界ではハラスメント対策が急速に進んでいる。世界的なハラスメント撲滅の流れの中で、日本の現状および諸外国におけるハラスメント対策の現状と課題について認識し、日本において取り組みをさらに進めていくための法的整備などについて考察する。

また、労働組合の職場におけるハラスメント撲滅の取り組みと課題について共有する。ハラスメントの撲滅は、労働組合においても大きな課題であり、今後の取り組みの一助となれば幸いである。

解題

職場でのハラスメント撲滅に どう取り組むか

連合総研主幹研究員
石黒 生子

はじめに

「セクシュアル・ハラスメント」(セクハラ)以外の「ハラスメント」という言葉が社会的に認知されるようになってから10数年しかたっていない。「セクシュアル・ハラスメント」、いわゆるセクハラについては、1980年代から社会的に認知されるようになり、セクハラ対策について男女雇用機会均等法の改定の中で何度も法的整備がされてきたので、この言葉を知らない人はいないだろう。

セクハラ以外のハラスメント、例えば「パワーハラスメント」(パワハラ)については、2001年にコンサルタント会社のクレオ・シー・キューブの岡田康子氏が「パワーハラスメント」という言葉を使用し、その後2011年7月から厚生労働省において「職場におけるいじめ・嫌がらせに関する円卓会議」が開催されたことが、パワーハラスメントの社会的認知のスタートとも言われる。この円卓会議では、まだパワーハラスメントという言葉が一般的ではなく、職場における「いじめ」「嫌がらせ」をどのように表現するかも含めて議論した。私も非正規雇用で働く組合員の多い産別組織の事務局長として、円卓会議の末席に連なり意見を述べた。契約の打ち切り、契約条件の引き下げなどをちらつかせて嫌がらせをされた契約社員の相談事例など、弱い立場で働く者に対するいじめや嫌がらせ防止対策を早急に行い、法的整備も必要であると主張した。一方、「集団でパートタイマーから嫌がらせを受ける若い正社員の方が深刻だ」という他のメンバーの主張から、上司から部下へだけでなく、部下から上司へのハラスメントも含めたパワーハラスメントの定義が定められた。円卓会議は、最後にパワーハラスメントの防止・解決にむけた提言を行い終了

した。

それから10年余りが経過し、「〇〇ハラスメント」と称されるものは20を超えるとも言われている。今回の特集では、有識者に日本国内・諸外国での状況、ハラスメント対策についての法的課題などについて論じていただいた。また、労働組合はこの課題をどのように認識し、撲滅に向けてどのように取り組んでいるのか。ふたつの産別組織にご報告いただいた。

企業の人材マネジメントとしての パワーハラスメント対策

まず、東京大学名誉教授の佐藤博樹氏は、企業の人材マネジメントに不可欠な取り組みとしてパワーハラスメント対策を取り上げている。2019年5月の改正労働施策総合推進法によってパワーハラスメント対策が措置義務となり、中小企業でも2022年4月から導入された。佐藤氏は企業におけるパワハラ対策について法順守の観点だけでなく、人材活用上の視点から不可欠な取り組みであり、さらに積極的な取り組みが必要であると主張する。企業の人材活用の基本は①自分が担うべき役割理解、②必要な職務能力の保有、③高い水準の仕事意欲の持続と考えられるが、社員がパワハラに直面することでこれらが大きく阻害され、最悪の事態として離職してしまう場合もある。一方、管理職のマネジメントが複雑化しているにも関わらず、十分な対応ができる環境になく、企業でのパワハラは増加傾向にある。企業ではパワハラは必ず存在する前提で継続的に取り組んでいくことが必要であると指摘する。

諸外国におけるハラスメント規制と 日本における規制の展望

2019年のILO第108回総会において、「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約(第190号条約)」が採択され、世界各国でハラスメント撲滅への取り組みが加速している。大東文化大学法学部准教授の滝原啓允氏は英米独仏におけるハラスメント規制の概要と日本の同規制の展望を論じている。各国ではハラスメントに関して何らかの規制を行っているが、労働法分野において明確・詳細な規定を有するのがフランス、一般法としての規制法を有するイギリス、特定の事由について規制法を有するドイツ、差別的ハラスメントについて規定を有するアメリカなど各国の特徴がある。日本においては、包括的な規制ではなく、事業主に事後対応として措置義務を課するという方法で対策がなされてきた。一面においては着実なものであるが、新たなハラスメントについては対応できないという課題がある。これに対して、ハラスメントを包括的かつ広範に定義することもハラスメントの本質を捉えており、日本の規制に対して示唆的であると言える。

ハラスメント事例と対応、その課題

弁護士の新村響子氏は日本でのハラスメントの現状と課題、世界のハラスメント規制を踏まえた日本における規制の方向性について論じている。職場におけるパワーハラスメントなど、ハラスメントに対する相談は増加している傾向にある。事業主に義務付けられたハラスメント防止対策では、ハラスメント防止は不十分であり、企業内の相談窓口の利用者はわずかにすぎず、相談窓口のあり方など企業の対応の不備により、訴訟となる場合も増えている。

さらに日本の法制度については、すべて事業主に対するハラスメント防止措置を定めるのみであり、ハラスメント行為の禁止規定も存在しない。ハラスメントが重大な権利侵害をもたらす、許されない行為として認識されていないことが大きな課題である。これらの課題を改善するため、ILO条約の趣旨を踏まえて包括的なハラスメント概念と定義づけを行ったうえで、明確にハラスメントを禁止する規定を置いた包括的なハラスメント防止法が必要であると主張する。

労働組合の取り組みと課題について

最後にJP労組と航空連合に労働組合のハラスメント撲滅に向けた取り組みについて現状と課題について論じていただいた。

JP労組では毎年実施している「JP労組生活実態等調査」の中で、ハラスメントの実態やハラスメント被害の状況なども調査対象としている。それら実態を踏まえた上で、経営にも直結する課題と認識し、ハラスメントの根絶と予防が社員全体の健康と生産性の向上、会社の持続的な成長につながるという視点から取り組みを継続している。

また、航空連合では、カスタマーハラスメントの実態を調査し、まずカスタマーハラスメントの範疇を明確にし、カスタマーハラスメント撲滅に向けて会社にも十分な対応を求めていく必要性を主張している。これまでカスタマーハラスメントはクレーム対応として処理され、クレーム対応の終了により終了していた。しかし、実態調査からクレームの範疇を超えた暴言や脅迫、従業員を撮影した動画などを拡散させるという行為にまで及んでいることが分かり、これらへの対応が急務であるという認識から、労使で共通の理解を進め、この問題に対応する必要性を主張している。

おわりに

寄稿①で佐藤博樹氏も述べているように、職場における多様性はハラスメントを抑制する効果が期待でき、同質的な職場はパワーハラが起きやすい。最近、組織論として注目されている「心理的安全性」には多様性を認め合う職場環境が必須である。また、働きやすい生産性の高い職場環境には、ハラスメントのないことは必須要件となる。ハラスメントのない職場は労働組合の重要な取り組みの一つである。

さらにハラスメントは、人権侵害であり、労働組合が最も注力して撲滅に向けて対処していかなければならない課題のひとつである。すべての組合員の人権を守るためには、職場内におけるハラスメント対策だけでなく、顧客等からのカスタマーハラスメントについても、航空連合の取り組みのように実態を調査し、人権侵害になるものについて撲滅に向けて取り組んでいかなければならない。従来の日本独自の顧客サービスのあり方を見直していく必要もあると思われる。そのため労働組合は、ハラスメント撲滅に向けて労使での取り組みや社会的な取り組みとして連帯しながら強力に取り組んでいかなければならない。

寄稿 ①

企業の人材マネジメントとして 不可欠なハラスメント対策： 「パワーハラスメント」を 取り上げて



東京大学 名誉教授
佐藤 博樹

1 はじめに

セクシャルハラスメントやマタニティハラスメントに関して企業が取り組むべき措置義務と同様に、2019年5月の改正労働施策総合推進法によって「パワーハラスメント」(以下ではパワハラと略;いじめ・嫌がらせと同義として使用)に関しても措置義務が導入された。本稿では、パワハラを主に対象として、企業が予防などに取り組む際の課題を検討する。さらに、とりわけパワハラ対策では、企業の取り組みに加えて、職場の管理職のマネジメントの改革が不可欠なことを議論する。

2 「パワハラ」対策の 必要性と取り組みの難しさ¹

第1に、企業による「パワハラ」対策の必要性は、すでに説明したように改正労働施策総合推進法によって、パワハラ防止が事業主の措置義務とされたことがある(大企業は2020年6月から、中小企業は2022年4月から)。措置義務の内容は、①職場においてパワハラを行ってはならないという方針の明確化及び周知・啓発、②相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるパワハラに係わる事後の迅速・適切な対応、④相談者・行為者等のプライバシーの保護および相談したこと等を理由として不利益されないことの周知・啓発である。これらの措置義務は、すでに指摘したが、パワハラだけでなく、従来のセクハラ及び妊娠・出産・育休等に関するハラスメントについても基本的に同様である。

第2に、改正労働施策総合推進法や指針は、パワハラ

ラだけでなく、それを含めたハラスメントの防止のために事業主や労働者に対して「責務規定」を定めていることに留意することが大事になる。責務規定の内容は、①事業主に関しては、事業主自身や法人の場合はその役員が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うことなどが、②労働者に関しては、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うことなどからなる。この責務規定で留意すべきことは、2つの責務規定の内容の文中に記した「労働者」と「他の労働者」には、自社が雇用する労働者だけでなく、取引先等の他の事業主が雇用する労働者や求職者(就職活動中の学生等)が含まれることにある。企業と雇用関係のない求職者などもハラスメント防止の対象とされているのは、就職活動中の学生などがハラスメントを受けている実態があることによる。例えば、2020年度厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」は、就職活動やインターンシップの際に、ハラスメントを経験したとする学生が少なくないことを明らかにしている²。企業としては、企業の採用活動に係わる自社の社員やインターンシップの学生を受け入れる職場の担当者などへの意識啓発が大事になる。

第3に、企業として、職場におけるパワハラの実態を「認知」していない場合であっても、労働者調査によるとパワハラが確認できることが多いことへの留意が必要である³。そのため企業によるパワハラへの対策では、まず自社の実態把握から取り組むことが基本となる。また、人事担当者が、パワハラの実態を想定して防止などに取り組もうとしても、経営者が自社にはパワハラなど存在しないと確信している事例も多いことから、職場のパワハラの実態を調査な

どで把握し、その結果を経営者に提示することが重要となる。

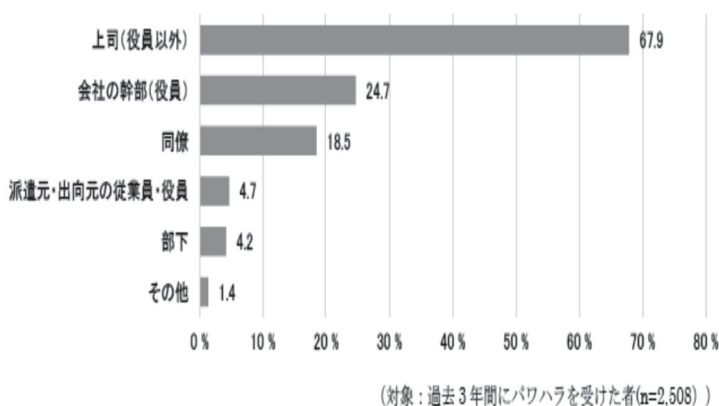
第4に、第2で説明した事業主自身や法人の場合はその役員が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払う等の責務規定は、とりわけ中小企業にとって重要な規定となる。その理由は、パワハラの実態は、パワハラを受けた労働者の上司が最も多くなるが、それについて会社の幹部が多いことによる。図1は、パワハラを受けた者に対して、その行為者を尋ねた結果であるが、会社の幹部が第2位で24.7%となっている。

こうした結果、企業の人事担当者がパワハラ予防の対策に取り組む際の課題は、会社の幹部などがパワハラの実態であることを想定して取り組みを行う必要がある。そのため、パワハラを含めた

ハラスメントに関する研修は、まず会社の幹部を対象として開始することが望ましい。

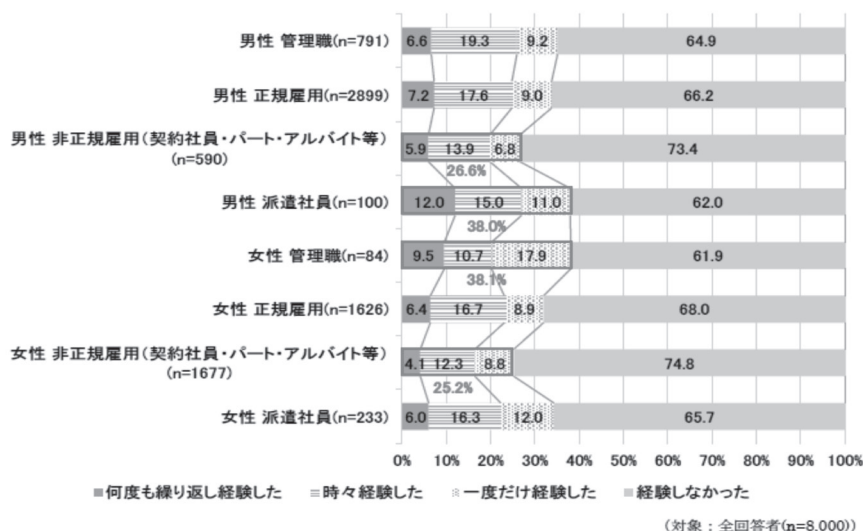
第5に、前掲図1にあるようにパワハラの実態として、職場の管理職が最も多いが、パワハラを行う原因が、当該管理職個人に起因する場合だけでなく、留意も必要となる。管理職個人の問題よりも、パワハラが発生しやすい職場の構造によるものが多いことが明らかにされている。つまり、経営幹部や管理職、さらには社員など個々人を対象としたパワハラに関する研修も重要であるが、パワハラを引き起こしやすい職場の在り方の改革が根本的なパワハラ対策となる。例えば、パワハラの実態では、管理職が最も多いが、同時に管理職はパワハラの実態でもある。この点は、従業員の類型別に過去3年間のパワハラの実態を尋ねた図2の結果で確認できる。

図1 パワハラを行った者（複数回答）



出所：『2020年度厚生労働省委託事業職場のハラスメントに関する実態調査報告書』の労働者調査による。以下も同じ。

図2 過去3年間のパワハラの実態



会社の役員からパワハラを受けた管理職が、その部下にパワハラを行うというパワハラの連鎖の可能性がある。こうした連鎖の背景には、個人的な要因だけでなく、経営の業績不調、長時間労働の職場、失敗が許されない職場風土など構造的な問題が存在する可能性が高い。例えば、図3は、過去3年間にパワハラを経験した者と経験しなかった者、それぞれに勤務先の職場の状況を尋ねたもので、そうした関係を示唆するものとなる。さらに、同上図によると、職場構成員の多様性は、パワハラを抑制する効果が期待できそうでもある。逆に男性のみなど同質的な職場では、

パワハラが起きやすいことがわかる。

第6に、企業によるパワハラ対策は、企業内のみで完結するものではなく、自社の社員が他社の労働者や顧客にパワハラを行ったり、逆に自社の社員が取引先や顧客からパワハラを受けたりすることが少なくないことへの留意が必要である。「職場のハラスメントに関する実態調査」の労働者調査によると過去3年間に顧客などから「著しい迷惑行為」を受けたことがある者は15.0%と決して少ない数字ではない⁴。また、図4によると顧客などから「著しい迷惑行為」を受けた者は、多様な層に広がっている。「著しい迷

図3 職場の状況とパワハラの関係

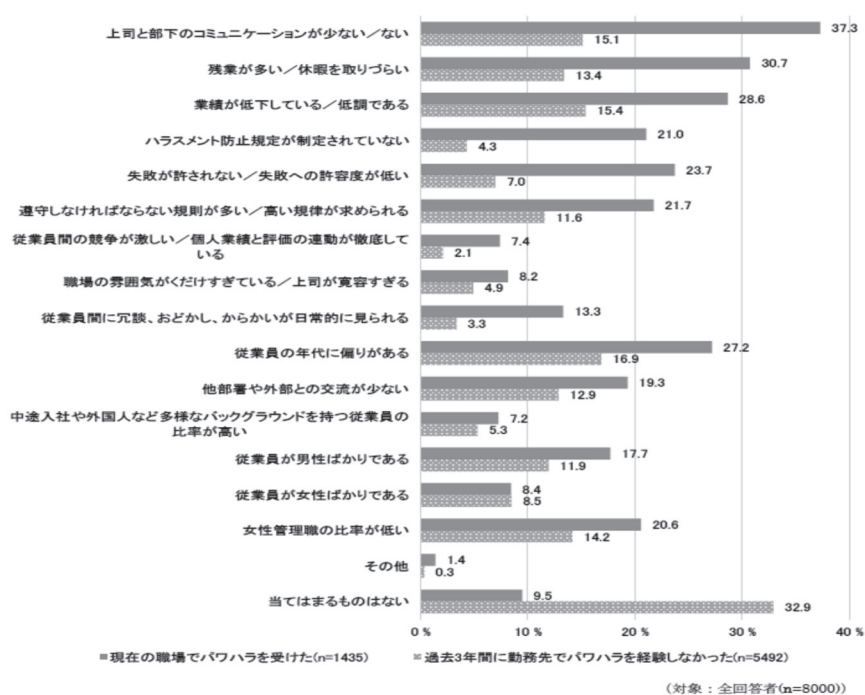
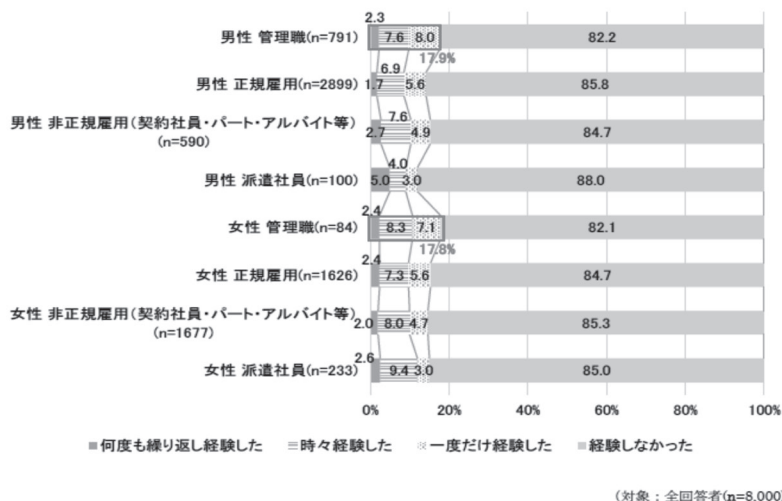


図4 過去3年間に顧客や取引先から受けた迷惑行為の経験の有無



惑行為」の内容は図5で、クレームや暴言などがある。雇用関係のない顧客からのパワハラでは、企業として対応が難しい面もあるが、基本はその原因の解明と自社の社員をパワハラから守る取り組みが不可欠である。自社の労働者と取引先や顧客との間のパワハラは、購買部門や商品部、あるいは対面サービスの業務など労働者の配置部門や担当している業務に関係する場合が少なくない。そのため、そうした業務を担当している労働者への意識的な対応が企業に求められることになる。

最後に、企業による取り組みでは、パワハラのみでなく、多様なハラスメントを含めた総合的な取り組みとするために、研修などの予防措置や相談体制などは一元化が必要となる。

3 パワハラ対策では、企業の人材活用上の視点からの取り組みも必要

パワハラ対策では、法順守だけでなく、企業の人材活用上、不可欠な取り組みであるという積極的な視点が大事になる。この点を説明したい。

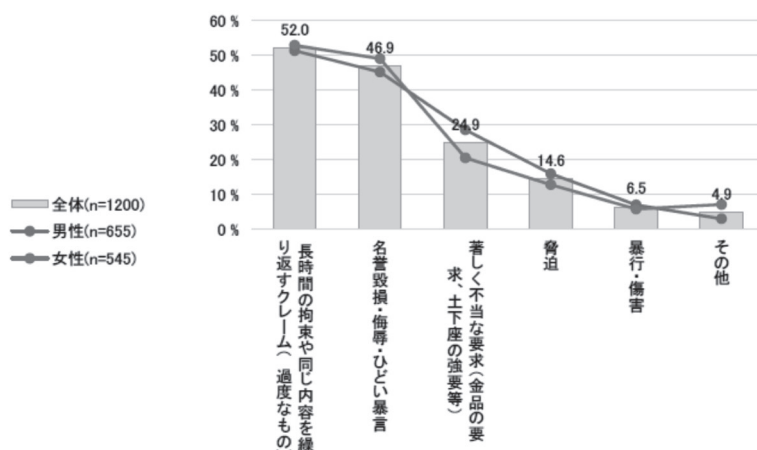
企業の人材活用の基本は、以下の3つに集約される。すなわち、①社員が、自分が担うべき役割を理解すること(役割理解)、②社員が、役割遂行に必要な職務能力を保有していること(能力が不足する場合は能力開発を支援)、さらに、③社員が高い水準の仕事意欲を持續していること(仕事意欲喚起による能力発揮)の3つである。とりわけ、最近重要になっているのは③の仕事意欲である。その理由は、標準化できるような業務は、IT化や外部委託によって減少している一

方、社員自らが仕事自体や仕事の進め方を考える必要が高まっている。言い換えると、仕事の成果が、社員の仕事意欲に依存する部分が増えているのである。社員それぞれが役割遂行に必要な職業能力を保有しているだけでなく、仕事に意欲的に取り組むことが仕事の成果の質を左右するような仕事が増えているのである(佐藤・藤村・八代(2019)の第1章参照)。実はこの点に、企業の人材活用としてパワハラ対策が重要となる理由がある。パワハラが横行しているような職場では、パワハラを受けている本人はもとより、周囲の社員にとっても居心地が悪く、仕事に意欲的に取り組むことはできないことが明らかなことによる⁵。パワハラを受けた社員の心身への影響は、図6で確認できる。最悪の場合、パワハラによって優秀な人材が離職してしまうことになる。つまり、社員がパワハラに直面することは、人材活用の大きな失敗と言える。

さらに、企業の人材活用面から職場でパワハラが増えている要因を指摘しておきたい。

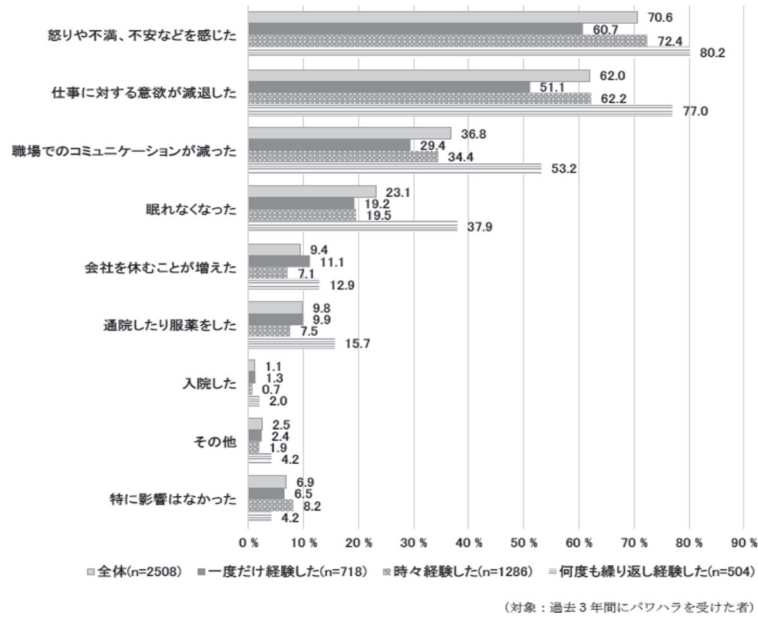
第1に、企業としての人材活用の要は、職場のマネジメントの担い手である部下を持った管理職にあるが、前掲の図1にあるように職場の管理職が、パワハラ予防対策どころか、パワハラを引き起こしている張本人という場合も少なくない。その原因は、前述した職場の要因に加えて、管理職のプレーイング・マネージャー化にある。職場の人員抑制や短期的な成果評価などから、管理職がプレーヤーとしての仕事に忙殺されるなどから、本来、管理職が担うべき部下のマネジメントのための時間的および心理的余裕がなくなっていることがある(企業活力研究所2017など参照)。

図5 顧客や取引先から受けた迷惑行為の内容(複数回答)



(対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者)

図6 パワハラの影響への影響（複数回答）



本来、管理職の役割は、部下の働きを通じて自己に課せられた課題を実現することで、そのための権限を付与されている。しかし、その「権限」の使い方を誤るとパワハラとなる。部下を持った課長レベルの管理職の部下マネジメントの基本は、①部下が担うべき役割を理解できるように説明したり情報提供したりすること、②部下が担うべき役割を実現するために必要な職業能力が不足する場合は能力開発を支援すること、③部下が高い水準の仕事意欲を持続できるように支援することの3つにある。しかし、いずれも適切なマネジメントが必要となる。例えば、①に関しては、期初の業務割り当てに加えて、期中に追加の業務が割り当てられ、その追加業務の必要性を十分に説明していない場合などでは、モチベーションの低下だけでなく、自分に対する嫌がらせと部下が誤解することなども生じがちとなる。②の部下の能力開発、とりわけOJTによる能力開発では、能力伸長を目的としてストレッチを必要とする業務を割り当て、同時に適切なアドバイスが必要となる。しかし、能力伸長のための業務割り当てであることを事前に説明していない場合や、現状の能力レベルを適切に把握せず、保有能力よりもはるかに高いレベルの能力が必要となる業務を割り振ると、パワハラに該当することになる。こうした事例は、管理職が自身はパワハラを引き起こす意図がなくとも、部下マネジメントが適切に行われなかった結果、部下からするとパワハラと受け止める事態が発生するのである。こうした点でもパワハラ対策としては、職場の管理職の

部下マネジメント能力の向上と部下とのコミュニケーションの円滑化のための時間確保が極めて大事になる。働き方改革は、管理職の働き方改革から進める必要があるのである。

第2に、部下の多様化も管理職による部下マネジメントを難しくしている要因の一つである。管理職と部下では、キャリア希望や価値観だけでなく、生活経験が異なり、管理職には、自分が希望したことがないことや経験したことがないことを大事にする部下のマネジメントが求められる事態となっている。そのため管理職には、自分が希望したことがないことや経験したことがないことでもそれを理解する努力が求められることになっている。これができずに自分の過去の経験や価値観に基づいて部下の希望や行動に対応すると、部下からはパワハラと受け取られることにもなる。こうしたことから課長など部下を直接にマネジメントする管理職を登用する際には、業務遂行能力のテクニカルスキルのみでなく、ヒューマンスキルを重視することが大事になる。

第3に、職場には正社員のほか、有期契約社員や派遣社員など、さまざまな雇用形態の人が働いており、職場マネジメントが複雑化し、そのことがパワハラを誘発している面がある。前掲の図2によると、有期契約社員や派遣社員に中にもパワハラを経験している者がかなりの割合で存在することが確認できる。例えば、派遣社員に対して正社員が「最近、顔色悪いね」と声をかけたとする。その正社員は、軽い気持ちあるいは良かれと思って発した一言でも、派遣社員

の側からすれば、「健康上の理由で派遣契約を切られる可能性がある」と受け取るかもしれないのである。このような職場では、正社員間だけでなく、多様な雇用形態の社員間の円滑なコミュニケーションがより重要になっているのである。

第4に、以上のように職場には、パワハラを誘発する要因が増えているだけでなく、同時にパワハラに関するインフォーマルな解決機能が弱体化している。上司にきつく叱責された社員にベテラン社員が声をかけ、相談に乗って上司にとりなす、といったインフォーマルなパワハラ相談・解消のチャンネルが職場からなくなってきている。つまり、こうしたことから企業による意識的なパワハラの防止対策の取り組みがより重要になってきているのである。

最後に、パワハラは必ず存在するという前提で、パワハラの防止対策に取り組むことが基本となる。言い換えれば、防止対策を講じても決してゼロにはならない課題であることによる。したがって、企業としては、パワハラの予防対策を人材活用の基本的な課題として継続的に取り組むことが必要となる⁶。

- 1 パワハラを中心に検討するが、ここでの議論はパワハラを含めたすべてのハラスメントに該当することが多い。
- 2 2020年度 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」を参照されたい。同調査は、2012年度と2016年度にもほぼ同内容で実施されている。筆者は、過去3回の調査の委員会の委員長として参加している。
- 3 注2の調査と同じ。
- 4 注2の調査の労働者調査による。
- 5 注2の調査を参照されたい。
- 6 厚労省の「あかるい職場応援団」のホームページのダウンロードサイトにパワハラ予防対策のマニュアルや取り組み事例などが掲載されている。

【参考文献】

企業活力研究所・人材研究会（2017）『働き方改革に向けたミドルマネージャーの役割と将来像に関する調査研究』企業活力研究所
佐藤博樹・藤村博之・八代充史（2019）『新しい人事労務管理（第6版）』有斐閣

英米独仏における ハラスメント規制と 日本における 同規制に係る展望



大東文化大学 法学部 准教授
滝原 啓允

1 はじめに

ILOの第108回総会で、仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約(第190号条約)が採択された(2019年6月21日)。どうかしてハラスメントをなくそうとする動きが世界各国で活発化している。

かかるような趨勢を受け、筆者の前所属先である労働政策研究・研修機構(JILPT)では、厚生労働省からの要請に基づき課題研究¹として、「諸外国におけるハラスメント規制に関する調査」を実施した。筆者はその当時、当該課題研究の主担当者であったことから、本稿²において、その研究成果の一端を紹介しつつ、日本におけるハラスメント規制に係る展望につき、若干ではあるが論じることとしたい。

本稿で紹介するのは、イギリス・アメリカ・ドイツ・フランスでの動向である。上記課題研究において、各国は、イギリスを筆者が、アメリカを帝京大学の藤木貴史助教が、ドイツを明治大学の原俊之講師が、フランスを青山学院大学の細川良教授がそれぞれ担当した(各所属は当時のものである)。なお、本稿では論及しないが、EUの担当はJILPTの濱口桂一郎所長であった。本稿で紹介する各国部分は、上記担当者による成果を要約したものとなる。とはいえ、要約により何らかの齟齬が生じているとすれば、それは全て筆者の責任である。なお、各国の動向については、上記課題研究の報告書³の各担当者執筆時点での情報となるので、読者にあってはその点ご留意いただきたい。

以下では、2と3において各国の動向を概観し、4

でその特徴を見た後、5で日本における展望について概説を試みる。

2 各国における規制内容

ハラスメントに係る規制内容についての各国におけるおおよその状況は以下の通りである。

イギリスでは、1997年ハラスメントからの保護法(PHA: Protection from Harassment Act 1997)と2010年平等法(EA2010: Equality Act 2010)の2つの制定法が主としてハラスメントにつき機能しており、それぞれが規定し禁止する「ハラスメント」概念に、問題となるハラスメントが該当する場合、その被害者は救済を受けることができる。PHAは、ありとあらゆる種類のハラスメントをその射程に収めるが、従来の差別禁止法の系譜に連なるEA2010は、特定の保護特性(年齢・障害・性同一性障害・人種・宗教または信条・性・性的指向)に関連するハラスメントのみを射程に置くにとどまる。また、コモン・ローも、ハラスメントにつき一定の役割を担うところとなっている。なお、職場におけるハラスメント対策に特化した「職場における尊厳法案(DWB: Dignity at Work Bill)」が、2度イギリス議会に上程されたものの、2度とも廃案となっている。

アメリカでは、包括的なハラスメント規制は存在しない。しかし、差別的ハラスメントについては、①公民権法(CRA: Civil Rights Act)第7編が保護する「人種・肌の色・性・宗教・出身国」、②雇用における年齢差別禁止法(ADEA: Age Discrimination in

Employment Act)が保護する「年齢」、③障害をもつアメリカ人法(ADA: Americans with Disability Act)が保護する「障害」、④遺伝子情報差別禁止法(GINA: Genetic Information Nondiscrimination Act)が保護する「遺伝子情報」等の保護属性が存在し、特定の保護属性を持つことを理由としてなされる言動が禁止され、⑤各種制定法利用を理由とする報復的ハラスメントの禁止もなされている。また、非差別的ハラスメントについては、①職業安全衛生法(OSHA: Occupational Safety & Health Act)による使用者による安全な職場・雇用の提供義務、②一部の州におけるハラスメント被害者への労災補償(身体的傷害の場合)、③一部の州における使用者によるハラスメント防止研修実施義務、また、使用者によるハラスメント防止ポリシーの採用の推奨、④使用者による不法行為(精神的苦痛の意図的惹起等)の禁止といった規制等が存在する。

ドイツでは、日本のパワー・ハラスメント(以下「パワハラ」)とほぼ同様の概念である「モビング(Mobbing)」を規制するための制定法は存在しない。しかし、基本法1条・2条から抽出される一般的人格権を民法典(BGB: Bürgerliches Gesetzbuch)における不法行為または債務不履行の解釈の際に斟酌し、労働者の人格権侵害や使用者の保護義務の不履行を民事上問責することが可能となっている。また、一般的平等取扱法(AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)は、人種・民族的背景・性・宗教・世界観・障害・年齢・性的趣向(以下「1条事由」)を理由とする嫌がらせ及びセクシュアル・ハラスメント(以下「セクハラ」)につき同法が禁止する不利益取扱いに該当するとして、使用者に保護義務を課すとともに、使用者・加害者に対する損害賠償請求権、苦情申立権、労務給付拒絶権などを設けている。セクハラは刑法上犯罪に該当し(184条 i)、原則として2年以下の自由刑ないし罰金刑に処される。

フランスでは、行為の禁止(労働法典L.1152-1条、L.1153-1条)が明定され(刑罰規定あり(刑法典222-33-2条、222-33条))ている。また、使用者の予防措置(労働法典L.1152-4条、L.1153-5条)、「被害者」等の保護・不利益取扱禁止(労働法典L.1152-2条、L.1153-3条)、加害者に対する制裁義務(労働法典L.1152-5条、L.1153-6条)といった規定も存在する。

3 各国におけるハラスメントの定義

ハラスメントの定義についての各国におけるおおよその状況は以下の通りである。

イギリスでは、PHAとEA2010にそれぞれ規定がある。まず、PHAの1条2項は「一般人(reasonable person, 合理的通常人)が、その一連の行為は他人へのハラスメントにあたる……と認識する場合、加害行為者は、その一連の行為がハラスメントにあたる……と認識すべきであったとする」とし、7条2項は「ハラスメントには、他人を不安にさせること、困惑を引き起こすことを含む」とし、同3項(a)は「一連の行為」とは「2回以上の行為でなければならない」と定め、同4項は「『行為(conduct)』は言論を含む」としている。よって、作為・不作為を問わず、2回以上の行為(7条3項(a))であって、それが他人に不安や困惑を引き起こすもの(7条2項)である限り、PHA上の包括的かつ広範な「ハラスメント」概念に抵触する可能性がある。次に、EA2010の26条1項は、「ハラスメント」に関し、「(a) 保護特性(protected characteristics)に関連し、(b)(i)被害者の尊厳を侵害する、または(ii)被害者にとって脅迫的、敵対的、侮蔑的、屈辱的、若しくは攻撃的な環境を創出する、目的または効果の存在」と規定している。ここでいう保護特性とは、先述の通り、年齢・障害・性同一性障害・人種・宗教または信条・性的指向を指している。

アメリカでは、包括的なハラスメント定義が存在しないが、差別的ハラスメントについては、セクハラにつき、大要、歓迎されない性的言動であって、当該言動が①雇用条件の対価となっている場合、または②敵対的就労環境を創出する場合、と定義されている。その他の差別的ハラスメントも同様(出身国差別の場合には、敵対的就労環境の創出や労務提供の妨害に焦点)となっている。また、非差別的ハラスメントについて、一部の州は、大要、使用者や上司・同僚等が悪意に基づき(原則として継続的に)行う、敵対的・不愉快な言動、と定義しており、定義において使用者の正当な利益に言及する州としない州がある。

ドイツでは、モビングにつき判例は、「敵視、嫌がらせ、あるいは差別を目的とした、支配的地位を利用した継続した積極的な行為であって、通常その態様・経過からして法的に正当性のない目的を増進させ、少なくとも全体として被害者の一般的人格権その他名誉、健康といった保護法益を侵害するもの」としている。また、AGGの3条3項によれば、「嫌がらせ」につき、「1条事由に関連する望まれない行為態様が、当事者の尊厳を害し、威圧、敵視、恥辱、侮蔑または侮辱によって特徴付けられる環境を生み出すことを目的とし、またはそのような結果をもたらす場合」とされており、ここでいう1条事由とは、先述の通り、人種・民族的背景・性・宗教・世界観・障害・年齢・性的趣向を

指している。さらに、AGGの3条4項によれば、「セクハラ」につき、「望まれない性的行動及びその要求、性的意味を有する身体的接触、性的内容の発言並びにポルノ表現の意に反した掲示及び見えるような表示を含む、望まれない性的意味を有する行為が、当事者の尊厳を傷つけることを目的とし、又はこのような状況をもたらす場合、特に威圧的、敵対的、侮辱的、屈辱的若しくは不快感を及ぼすような環境が生み出される場合」とされている。

フランスでは、労働法典L.1152-1条において、「精神的嫌がらせ」は、「他人の権利若しくは尊厳を侵害し、肉体的若しくは精神的健康を害し、または職業上の将来性を損なうおそれのある労働条件の屈辱化を目的としまたはそのような結果をもたらすような反復行為による、他人に対する」行為とされている。また、労働法典L.1153-1条によれば、「性的嫌がらせ」とは、「下品なあるいは侮辱的な性質を理由としてその尊厳の侵害をもたらす、または威嚇的、敵対的、あるいは侮辱的な状況を作り出す、性的な含意を有する反復的な発言または行為」とされている。

ハラスメントの定義、あるいはその概念について、最も包括的かつ広範なものとして指摘できるのがイギリスにおけるPHA上のそれである。その背景には、ハラスメントに関し、「広範な行為を定義づけることはできない」、あるいは、「容易に要件づけることはできない」といった考慮があったとされている。一方、イギリスのEA2010の26条1項における定義は、年齢・障害・性同一性障害・人種・宗教または信条・性・性的指向といった保護特性を核とするものであるところ、かかるような発想は、ドイツのAGGの3条3項と類似するものと指摘し得る（そもそも規定本文の文言も類似している）。いずれも欧州指令を背景としつつ立法がなされているために、そうした類似が生じているものと言い得る。

4 各国における規制の特徴

以上からすれば、各国では、ハラスメントに関し何らかの規制を有するところとなっているが、おおよそのところ、以下のような状況となっている。つまり、各国の概観として、労働法分野において明確かつ詳細な規定を有するのがフランス、一般法としての制定法を有するのがイギリス、特定の事由を理由とするものについて制定法を有するのがドイツ、差別的ハラスメントについて規定を有するのがアメリカといったところとなる（とはいえ、当該整理はハラスメントに係る制定法を中心とした概括的な整理にとど

まる）。このようにしてみると、職場におけるハラスメントに係る規制が整っているのはフランスといえそうではあるものの、各国とも一般法や各種法理を有するところ、単純比較は困難であり、最も厳格な規制を有している国などとしていずれかの国を挙げることは難しい。また、フランスであっても、条文化がなされた結果、その解釈をめぐって様々な課題や議論が生じているところ、条文化さえすれば良いという訳ではない点には留意が必要であろう。

各国におけるハラスメントの定義ないし概念において、一定程度共通していることとして、以下の3点を指摘できる。第一に、一定の継続性ないし反復性を要するとしている点⁴がある。第二に、被害者にとっての職場環境の悪化といった状況の創出等も、各国に一定程度共通している点といえる⁵。第三に、尊厳を侵害するといった点も、ハラスメントの定義に関し、各国に一定程度共通するところとなっている⁶。

ところで、一定の保護特性ないし保護属性といった事由を予め定めておき、それに係るハラスメントを規制するというような法的方法が、イギリスのEA2010、アメリカにおける諸法、ドイツのAGGで採られていることは注目されるべきであろう。イギリスのEA2010では年齢・障害・性同一性障害・人種・宗教または信条・性・性的指向が、アメリカにおける諸法では人種・肌の色・性・宗教・出身国・年齢・障害・遺伝子情報等が、ドイツのAGGでは人種・民族的背景・性・宗教・世界観・障害・年齢・性的趣向が、保護特性ないしそれに類するものとしてそれぞれ挙げられている。

5 日本におけるハラスメント規制に係る展望

(1) 保護特性型規制と日本型規制の異同

周知のとおり、日本のハラスメント規制は、イギリスのPHAのように包括的なハラスメント概念のもと規制をなすという形式ではなく、パワハラやセクハラなど各ハラスメントを切り出し、それぞれにつき事業主に予防と事後対応を核とした措置義務を課すという方法でなされてきた。そうした方法論それ自体は、一面において着実なものといえようが、一面において新たな形式のハラスメントには対応できないものともいえる。すなわち、一面において各ハラスメントの規制をひとつひとつ綿密なものとし得るものの、一面において既存の法律に規定のない新たなハラスメントについては規制の対象とし得ない。もちろん、新たな形式のものであっても、契約法や不法

行為法で対応可能ではあるが、行政による指導などを予定する対応は難しいであろう。

日本の切り出し型の各ハラスメント規制は、ある意味において、本稿で論及した各国における保護特性型の法的方法に通じる部分があるものといえなくはない。すなわち、各国では、一定の保護特性ないし保護属性といった事由を予め定めておき、それに係るハラスメントを規制するというような法的方法が採られることがあるが、日本の切り出し型規制も、行政指針と相まって予め細やかに各ハラスメントにつき規定しておくという点において通じ得る。しかし、保護特性型の法的方法においては、どういった人格的利益を保護しようとしているか、いわば法益論的なアプローチが明確であるものの、日本型規制ではそこまでそれが鮮明とはいえない。それは、前者型の各国が各保護特性について敏感であるものの、日本型規制では「～～ハラスメント」というハラスメントの形式論に囚われがちであるという特徴とも繋がる。

ともあれ、各国でなされる保護特性型の法的方法において、既に対象となっている各個の保護特性(たとえば、イギリスのEA2010の年齢・障害・性同一性障害・人種・宗教または信条・性・性的指向)については、それに係るハラスメントが今後日本でも着目される可能性が高い(もちろん既に着目がなされているものも少なくない)ものと指摘でき、一定の示唆があるものといえるであろう。しかし、保護特性型の法的方法には、欠点があり得る。一定の保護特性ないし保護属性に係るハラスメントでなければ、当該法的方法により争えないのである。これは当該法的方法の限界であるが、実はその限界は、日本型規制の限界にも通じている。なぜなら、上記のように日本型規制でも予め「～～ハラスメント」として切り出しておく必要があるからである。

(2) 職場環境配慮義務

ところで、先に、契約法や不法行為法での対応といった表現をしたが、日本でのハラスメント救済に大きく寄与しているのが、この二者による法的方法である。ハラスメントについては、使用者⁷に一定の義務があったものと理解され、そうしたハラスメントに係る義務への違反は、付随義務違反として使用者に債務不履行責任を生じさせるか、または注意義務違反として不法行為(使用者)責任(民法709条、715条)を生じさせるかのいずれか、あるいはその両者と構成できる⁸。

ただ、学説においては、債務不履行構成による使用

者への責任追及を支持するものが複数見られる。同構成のメリットとして、(1)使用者における行為規範(義務内容)の明確化・具体化が図れる⁹という点、(2)他人責任としての使用者責任とは異なり使用者による積極的な職場環境への配慮・整備が促進される¹⁰点、(3)過去の損害に対する構成(不法行為構成)ではなく、契約上の本来の内容回復を図ることで過去の清算のみならず将来に向けて一定の措置を強制するという形での法的責任追及が可能となる¹¹点などが挙げられている。こうした学説の動向に、筆者も与するが、かかる文脈で重要となってくるのが、働きやすい職場環境¹²を整備・維持・実現することを内容とする職場環境配慮義務である。

職場環境配慮義務は、学説により確立され、裁判例において用いられる労働契約上の付随義務であるが、労働契約法など制定法上規定されるには至っていない。今後、ハラスメントについて議論が深化するにつけ、職場環境配慮義務の条文化は重要なキーになり得るであろう。

(3) 修復的正義

修復的正義¹³(restorative justice)論は一種の正義論であり、思想でもあるが、筆者はそれがハラスメントに関し有益であると考えている。同正義は、相互協力のもと対話を促し被害の回復を促進させ新たな価値をも創造しようとするものであり、具体的には被害者と加害者そしてコミュニティの3者が進行役のもとで直接対話するモデルとして実践されることが多い。当初日本には刑事司法における「修復的司法」として紹介されたが、修復的正義はその文脈に留まるものではない。

すなわち、修復的正義は、一定のコミュニティを維持しながら狩猟や採集のために移動を続けるような伝統的社会において人々が用いたコンフリクト解決法であり、あるいは、南アフリカ共和国におけるアパルトヘイト後の真実和解委員会における思想でもあり、学校でのいじめに対し用いられる手法でもある。また、カナダ¹⁴など欧米諸国ではハラスメントへの対処法として用いられている。

当該「害(harm)」がなぜ発生したのかを考察し、悪化した関係を修復し新たな関係を構築し直す過程において、コミュニケーションを重視し、ニーズと責任と期待とを明らかにしつつ、将来に向けてポジティブな価値を生じさせようとする試みが修復的正義といえよう。いわば一種の正義論ないし思想である。誤解されがちだが、もとあった関係性を回復するのみならず、仮にもとあった関係性に問題があるのであ

れば、新しい価値を生じさせながら新たな関係性を構築させようとするのが修復的正義である。よって、問題のある状況を再びそのまま「回復」させることは修復的正義の哲学に合致せず、あるいは、深刻な被害において被害者と加害者とが直接対話せずに、それぞれ異なる方向性に別離していく(それぞれが新たな関係性を得ることとなる)ための修復的正義も存在することとなる。つまり、被害者のニーズ次第で実践の方法は変容し得る。

カナダの例など修復的正義がハラスメントについて有益と解される。日本でも修復的正義に基づいた実践の実例は存在する。かかるような実践的解決の担い手の一つにこそ労働組合はなり得るのではないだろうか。

6 おわりに

これまで論じたところからすると、諸外国におけるハラスメントへの対応はそれぞれまちまちではあるが、保護特性型規制やハラスメント定義など、示唆を含む事項は少なくない。

前者については日本型規制との関係で既に述べたが、後者に関しては各国におけるハラスメント定義あるいは概念のうち、かなり特徴的なものとしてイギリスにおけるPHAのそれを挙げるができる。その内容は包括的かつ広範である。というのは、作為・不作為を問わず、2回以上の行為(7条3項(a))であって、それが他人に不安や困惑を引き起こすもの(7条2項)である限り、PHA上の「ハラスメント」に該当し得るからである。このような明確な定義から相当距離のある独特の概念は、立法時における明確な意図のもと構築されるに至った。それは、先にも述べたように、「広範な行為を定義づけることはできない」、あるいは、「容易に要件づけることはできない」といったハラスメントの特性への着目から導き出された。どのような行為であっても「ハラスメント」になり得る可能性があり、それを制定法で規制するには、包括的かつ広範な概念を置かざるを得なかったのである。また、そもそも禁止すべき行為をリスト化したとしても、リストに存在しないハラスメントが生じた場合、これに対応し得ない。そうした不都合を回避するため、明確な定義を避けたのである。あまりに広漠とし明確性を欠くような概念は、日本法にはそぐわないが、PHAのハラスメント概念は、とりとめがなく定義が困難なハラスメントの本質を示したものといえる。やや極端ではあるが、ハラスメントとは何かという根源的な問いに向き合うとき、PHAのハラスメント

概念は一種示唆的であるといえよう。

本稿の5では、職場環境配慮義務(とりわけ精神的な意味合いで働きやすい職場環境を整備・維持・実現すべき使用者側における労働契約上の付随義務)や修復的正義の観点からも、日本におけるハラスメント規制に係る展望を若干ながら示した。抽象的にハラスメント規制を求めるだけでなく、職場環境配慮義務の条文化(条文化さえすれば良いという趣旨ではない)を求め、あるいは修復的正義の実践による可能性を模索するといった具体的な運動がさらに強化されるべきように思われる。

- 1 JILPTのHP (<https://www.jil.go.jp/activity/index.html>) によれば、課題研究は、「重要性の高い新たな政策課題について、厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資するよう、研究対象とする政策課題を取り巻く労働分野における客観的かつ質の高いエビデンス等を研究成果として提供することを目的として実施する労働政策研究」として位置付けられている。
- 2 本稿は、『諸外国におけるハラスメントに係る法制』労働政策研究報告書No.216 (JILPT, 2022年) における筆者による執筆部分、及び滝原啓允「ハラスメントに係る使用者の義務・責任—新たなアプローチとしての修復的正義の可能性—」日本労働法学会誌128号 (2016年) 100頁に適宜の加筆修正を施しつつ、再構成したものである。
- 3 前掲注2) 労働政策研究報告書。
- 4 イギリスのPHAの7条3項 (a) における「2回以上の行為」、アメリカの非差別的ハラスメント定義における「原則として継続的に」、ドイツのモビングにおける「継続した」、フランスの労働法典に定義される精神的嫌がらせにおける「反復行為」及び性的嫌がらせにおける「反復的」といった文言が、その表れとなっている。
- 5 イギリスのEA2010の26条1項における「被害者にとって脅迫的、敵対的、侮蔑的、屈辱的、若しくは攻撃的な環境を創出する、目的または効果の存在」、アメリカの差別的ハラスメント定義における「敵対的就労環境」の創出、ドイツのAGGの3条3項に定義される「嫌がらせ」における「威圧、敵視、恥辱、侮蔑または侮辱によって特徴付けられる環境を生み出すことを目的とし、またはそのような結果をもたらす場合」、同じくドイツのAGGの3条4項に定義される「セクハラ」における「威圧的、敵対的、侮辱的、屈辱的若しくは不快感を及ぼすような環境が生み出される場合」、フランスの労働法典L.1153-1条に定義される「性的嫌がらせ」における「威嚇的、敵対的、あるいは侮辱的な状況を作り出す」といった文言が、その表れとなっている。
- 6 イギリスのEA2010の26条1項における「被害者の尊厳を侵害する」、ドイツのAGGの3条3項に定義される「嫌がらせ」における「当事者の尊厳を害し」、同じくドイツのAGGの3条4項に定義される「セクハラ」における「当事者の尊厳を傷つける」、フランスの労働法典L.1152-1条に定義される「精神的嫌がらせ」における「尊厳を侵害し」、同じくフランスの労働法典L.1153-1条に定義される「性的嫌がらせ」における「尊厳の侵害をもたらす」といった文言が、その表れとなっている。また、ドイツのモビングに係る判例における「被害者の一般的人格権その他名誉、健康といった保護法益を侵害する」との文言もこれらに類するものとして分類可能であろう。
- 7 本稿では、加害者の法的責任を措く。
- 8 訴訟実務では選択的併合がなされる場合が少なくない。
- 9 松本克美「セクシュアル・ハラスメント—職場環境配慮義務・教育研究環境配慮義務の意義と課題」ジュリ1237号 (2003年) 137頁、140頁、土田道夫『労働契約法』(有斐閣、2008年) 116頁。
- 10 山田省三「JR西日本日勤教育における労働者の人格権—鑑定意

- 見書（2007年4月3日大阪地裁提出）」労旬1764号（2012年）28頁、29頁。
- 11 唐津博「労働者の『就労』と労働契約上の使用者の義務－『就労請求権』と『労働付与義務』試論－」下井古稀『新時代の労働契約法理論』（信山社、2003年）157頁、190頁。
 - 12 学説のみならず、三重セクシュアル・ハラスメント（厚生農協連合会）事件（津地判平9・11・5労判729号54頁）、社会福祉法人和柏城保育園事件（福島地郡山支判平25・8・16労働判例ジャーナル20号6頁）など裁判例でも散見される表現であり、適正・良好・快適といった価値を職場環境に包含させ得る。
 - 13 紙幅に限界があり、都度脚注を付すことができないが、本稿における修復的正義については、Howard Zehr, *The Little Book of Restorative Justice*, (Good Books, 2002)、高橋則夫『修復的司法の探求』（成文堂、2003年）、同『対話による犯罪解決－修復的司法の展開』（成文堂、2007年）、宿谷晃弘＝安成訓『修復的正義序論』（成文堂、2010年）、山下英三郎『修復的アプローチとソーシャルワーク－調和的な関係構築への手がかり』（明石書店、2012年）などを参照した。なお、本稿は、修復的正義について「純粹モデル」論を念頭とする。
 - 14 Susan J. Coldwell, 'Addressing Workplace Bullying and Harassment in Canada, Research, Legislation, and Stakeholder Overview: Profiling a Union Program' , (2013) 12 JILPT Report 135.

ハラスメント事例と 対応、その課題



弁護士
新村 響子

I 職場でどのようなハラスメントが 問題となっているのか

(1) パワーハラスメント

都道府県労働局等に設置した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、2012年度以降11年連続で相談内容の中で最も多くなっており、その割合も増加傾向にある¹⁾。筆者が所属する労働団体や法律事務所に寄せられる労働事件相談においても、パワーハラスメント(以下「パワハラ」という)の相談は、近年最も多いと感じる。

令和2年度厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」(以下「厚労省調査」という)によれば、過去3年間にパワハラを受けた経験があると回答した労働者は、「何度も繰り返し経験した」6.3%、「時々経験した」16.1%、「一度だけ経験した」9.0%、合計で31.4%であり、およそ3人に1人がパワハラを経験したという結果となっている。受けたパワハラの内容としては「精神的な攻撃」(49.4%)の割合が最も高く、次いで「過大な要求」(33.3%)、「個の侵害」(24.0%)、「過小な要求」(21.2%)が高い。

パワハラを受けての心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」(70.6%)の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」(62.0%)が高いが、「眠れなくなった」(23.1%)、「会社を休むことが増えた」(9.4%)、「通院したり服薬をした」(9.8%)など、心身に深刻な影響を与えることも少なくないことがわかる。

(2) セクシュアルハラスメント

厚労省調査によれば、過去3年間にセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という)を受けた経験

があると回答した労働者は、「何度も繰り返し経験した」1.5%、「時々経験した」4.2%、「一度だけ経験した」4.5%、合計で10.2%であり、およそ10人に1人がセクハラを経験したという結果となっている。パワハラに比べれば少ないが、2007年に事業主によるセクハラ防止が措置義務化されてから10年以上が経過しているにもかかわらず、未だ職場のセクハラ被害がなくなっていないことを示している。

同調査によれば、受けたセクハラの内容としては「性的な冗談やからかい」(49.8%)の割合が最も高く、次いで「不必要な身体への接触」(22.7%)、「性的な事実関係に関する質問」(20.0%)、「食事やデートへの執拗な誘い」(17.6%)が高い。セクハラを受けての心身への影響としては、パワハラ同様、「怒りや不満、不安などを感じた」(54.1%)の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」(35.4%)が高い。

近年、セクハラについては、職場内における労働者だけではなく、就職活動やインターンシップ中に被害を受けるケースが問題となっている。厚労省調査によれば、就活等セクハラを経験したと回答した者の割合は約4人に1人(25.5%)であった。注目すべきは、女性よりも男性の被害経験割合のほうが高いことである。

受けた就活等セクハラの内容としては、「性的な冗談やからかい」(40.4%)の割合が最も高く、続いて「食事やデートへの執拗な誘い」(27.5%)、「性的な事実関係に関する質問」(26.3%)が高い。

(3) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

厚労省調査によれば、女性労働者のうち過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを経験した者の割合は26.3%であった。受けた妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの内容としては、「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」

(24.3%)の割合が最も高く、次いで「嫌がらせ的な言動、業務に従事させない」(24.0%)が高い。

一方、男性労働者のうち過去5年間に育児休業等ハラスメントを経験した者の割合は26.2%であった。男性についても、女性と同じ程度、育児休業等ハラスメントを受けていることがわかる。受けた育児休業等ハラスメントの内容としては、「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」(53.4%)の割合が最も高く、次いで「同僚による、繰り返しまたは継続的に制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」(33.6%)が高い。

(4) カスタマーハラスメント

カスタマーハラスメントは、近年、深刻な社会問題として認識されるようになってきている。厚労省調査では、過去3年間にカスタマーハラスメントを受けた経験があると答えた労働者は「何度も繰り返し経験した」2.1%、「時々経験した」7.4%、「一度だけ経験した」5.5%、合計で15.0%にのぼり、パワハラよりは少ないものの、セクハラよりも多い結果となった。また、同調査では、カスタマーハラスメントを受けた労働者の心身への影響について、怒りや不満、不安を感じた(67.6%)、仕事に対する意欲が減退した(46.2%)といった回答が多く、眠れなくなった(13.8%)、通院したり服薬をした(4.3%)など、心身に深刻な不調をきたす例もみられている。

同調査では、受けたカスタマーハラスメントの内容としては、最も多かったものが長時間の拘束や同じ内容を繰り返すクレーム(過度なもの)(52.0%)、続いて、名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(46.9%)、著しく不当な要求(金品の要求、土下座の強要等)(24.9%)、脅迫(14.6%)、暴行・傷害(6.5%)となっている。

2 企業によるハラスメント 防止対策の課題

(1) 企業任せのハラスメント防止対策

日本の法律では、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントについて、別個の法律で、事業主に対する防止措置義務を定めている。例えば、パワハラについては、労働施策総合推進法第30条の2において、事業主は、パワハラが起こることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされている。同様の規定が、セクハラについては男女雇用機会均等法第11条1項、マタニティハラスメント(以下「マタハラ」と

いう)については男女雇用機会均等法11条の2、育児休業等ハラスメントについては育児・介護休業法第25条に、それぞれ置かれている。

そして、事業主が行うべき具体的な措置の内容については、それぞれの法律に基づいて規定された指針²に具体的に定められている。具体的には、それぞれのハラスメントについて、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談(苦情含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応、④併せて講ずべき措置を講じなければならないとされている。

すなわち、ハラスメントの防止対策はもちろん、ハラスメントが起きた際の相談から事実調査、その後の対応まで、企業内で行うことが想定されているのである。監督官庁である労働局も、直接被害者救済に関与するのではなく、あくまで企業が行う防止措置に対して、指導・助言・勧告を行うこととされている。

しかし、このような企業任せのハラスメント防止対策は、うまく機能しているとは言い難い。

(2) 不十分な防止効果

現在の指針では、事業主が、就業規則にハラスメントを禁止する旨と懲戒規定を記載すれば、「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」という予防措置義務を果たしたことになる。しかし、労働者がほとんど見ることのない就業規則に、抽象的にハラスメント禁止文言を入れることで、どれだけハラスメント防止に効果があるだろうか。

厚労省調査によれば、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」、「相談窓口の設置と周知」とともに、回答企業の約8割が実施していると回答している。ところが、労働者回答では、自分の勤務先がすべてのハラスメントについて何らの取組もしていないと答えた労働者が、55.8%と半数以上にのぼる。このギャップは、企業が行っている取組が、労働者には知られていない・伝わっていないことを示している。これでは、ハラスメントが許されないものであるというメッセージは、各労働者に対して十分に伝わっていないと言わざるを得ない。

(3) 相談窓口における二次被害

厚労省調査によれば、企業が相談窓口を設置していても、そこに相談をした労働者は、いずれのハラスメントについてもわずか5%にすぎない。企業の相談窓口自体が、労働者にとっては利用しづらいものとなっている実態がわかる。

実際、実務においては、企業の相談窓口相談したものの、対応してもらえない、放置される、安易にハラスメントは認定できないと結論付けられるなど、

企業の事後対応の不作為が問題となるケースが多い。そればかりか、相談した内容が相談者の了解なく管理職全員に共有されたり、社内に漏洩して噂になる、相談したことによって加害者からの報復や人事措置により不利益な取り扱いを受ける、逆に被害者のほうが人格障害ではないかと非難されるなどの二次被害を受けることも少なくない。相談窓口担当者が、相談対応の基本的なスキルやプライバシー保護などを身につけていないのである。

特に、セクハラに関しては、被害者が拒否的言動をとっていなかったり、申告が遅れたことを理由に、被害者の言動が不自然であるとして、供述の信用性を否定されたり、安易に同意していたと認定されてしまう例が後を絶たない。これは、社会的に、性的被害者の心理状態についての理解が不足しているためであると思われる。米国における強姦被害者の対処行動に関する研究によれば、被害時に逃げたり声を上げたり身体的抵抗を行う者は被害者のうちの一部であり、身体的・心理的麻痺状態に陥る者、対応方法について考えを巡らすにとどまる者、加害者と会話を続けようとしたり説得をしようとする者など、行動パターンを一義的に経験則化することはできないとされている³。近年は、性暴力被害時に凍りついて無抵抗となるのは人間の自律神経の働きによる生理的反応であるとして、神経生理学的に説明するポリヴェーガル理論が注目されている⁴。また、特に、職場におけるセクハラについては、被害者が内心で著しい不快感や嫌悪感等を抱いていても、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対する抗議や抵抗ないし会社に対する被害申告を差し控えたり躊躇したりすることが少なくないことは、最高裁も認めている⁵。相談窓口担当者に対して、これらの理論をきちんと教え、セクハラ被害者の言動について、誤った偏見や経験則を持つことのないようにする必要がある。

裁判実務では、企業の事後対応の不備について、ハラスメント被害とは別途損害賠償を請求する事案が増加している。裁判例でも、セクハラ被害申告を受けたセクハラ窓口の責任者が、速やかに調査を開始し、公正で客観的な立場から問題の迅速な処理、解決に当たるべきところ、何らの措置もとらなかった不作為が違法であるとして、セクハラ慰謝料とは別個に慰謝料支払いを命じたケース⁶や、一見して不適切と認められるLINEが存在していたにもかかわらず、会社が被害者の話に真摯に耳を傾けず、ハラスメントを認定できないと安易に判断したことが職場環境配慮義務違反であるとしたケース⁷など、企業の事後対応の不備を違法と認定する例が増加している。司法がこの

ような判断を行い、誤った事後対応を行った企業を断罪することは悪いことではないが、そもそもこのような二次被害を被害者が受けることをなくするためにはどうしたらよいか、現状では十分に機能していない企業の相談窓口のあり方自体を見直す必要がある。

厚労省調査によれば、相談窓口担当者向けの対応マニュアルの作成、研修等を行い、相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応をとっている企業は約4割にすぎない。相談窓口担当者は、人事・総務部門の一労働者にすぎないことが多く、専門研修等を受けなければ、適切な対応ができるはずがない。厚労省調査で、企業が「ハラスメントかどうかの判断が難しい」という課題をあげ、実際に調査を行っても「ハラスメントがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」割合が最も多いのも、上記のように不適切な対応が多いのも、相談窓口担当者の知識・素質不足が一因であろう。ベルギーでは、政令において相談員の備えるべき専門的知識や資質を定めているという⁸。日本においても、企業の相談窓口にはハラスメント問題の自主解決を求めるとすれば、より踏み込んだ相談窓口担当者のあり方についての要件を法律で明記すべきである。

3 司法救済上の課題

事業主の措置義務は、公法上の義務でしかない。そのため、裁判実務における被害者救済では、ハラスメント加害者に不法行為(民法709条)、企業に使用者責任(民法715条)を負わせるとともに、企業に対しては「職場環境配慮義務」としてハラスメント防止義務があるとして債務不履行責任(民法415条)を認める方法が定着している。企業の職場環境配慮義務をめぐっては、研修実施義務や事後の配置転換等の実施義務、被害者を退職に追い込まないように環境を整える義務、相談に適切に応じ迅速に事後対応を行う義務など、企業が行うべき義務の範囲を拡大する方向で裁判は一定の先導的役割を果たしているといえよう。

一方、司法において被害者救済が十分になされているかという視点で言えば、課題は多い。敷居が高い、時間がかかるといった裁判の一般的な困難性に加えて、ハラスメントが重大な権利侵害や差別であるとの視点が欠けており、それ故に、不相当なハラスメント行為であるとしつつも違法性を否定するなど違法のハードルが高い、PTSDなどの精神障害とハラスメントとの因果関係がなかなか認定されない、仮に違法性が認められても被害者の過失相殺がなされる、損害額(特に慰謝料)の認定が極めて低いといった問

題点がある。

その原因の1つとして、そもそも被害救済に不法行為理論を用いることそのものに限界があるのではないかとの指摘がある⁹。不法行為法は、加害者と被害者が対等であり、その対等な当事者間での個人としての利益調整を行うための手段であり、被害者と加害者の間に力関係の差があるハラスメントの場合に適用してもよいのかという問題である。確かに、不相当ではあるが違法ではない、といった違法性のハードルの高さなどは、不法行為法による救済の限界と言いうるかもしれない。

裁判例を積み重ね、ハラスメント被害の深刻さ・重大性についての裁判官の意識を変えていくことも重要であろう。一方で、不法行為とは異なる損害賠償の根拠法を立法することも検討すべきである。ハラスメントが重大な人権侵害であり差別であることを謳った上で、独自の損害賠償請求規定を置くことによって、裁判における救済水準が向上することが期待できる。また、ハラスメントの裁判においては、その立証責任が被害者の重い足枷となっているため、被害者の立証責任の軽減を図る立法措置の検討も必要である。

4 ILO条約の趣旨に合致した包括的なハラスメント防止法の立法を

国連の労働機関であるILOで、2019年6月、「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約(ILO第190号条約)」が採択され、1年後に発効した。この条約では、日本のハラスメント法制と比較すると、ハラスメントの定義がとても広く、「一回性のものであれ繰り返されるものであれ、身体的・精神的・性的または経済的危害を目的とするか引き起こす、またはそれを引き起こす可能性のある、許容しがたい広範な行為と慣行、またはその脅威」とされている。また、適用範囲も、労働者だけに限らずフリーランスや、求職中の就活生、実習生、訓練生など働く可能性がある人も含めて、あらゆる人に適用するという形になっている。そして、それに対して行うべきアプローチも、ただ会社にハラスメントの防止対策をさせればよいというだけではなく、法律でハラスメントを禁止し、被害者の救済・支援を確保しなければならない、刑事制裁なども場合によって考えなければならないという形で、様々なアプローチを求めている。

現在の日本のように、ハラスメントごとに別個の法律に定めを置く規定方法は、法体系の複雑さを招く上、

それぞれのハラスメントが独立した概念となることによって、その概念に入らず取りこぼされるハラスメントを生む。また、各ハラスメントが重なりあって複合化するものであることを踏まえていない¹⁰。さらに、フリーランスや就活生など、社外の第三者に対するハラスメントや、社外の第三者からのカスタマーハラスメントについては、上記のとおり深刻な社会問題となっているにもかかわらず、これらに対する対策は、現在の日本の措置義務の対象外である。

これらの課題を改善するため、日本においても、ILO条約にならって、包括的なハラスメント概念の定義づけを行った上で、明確に禁止する規定を置いた包括的なハラスメント防止立法が必要である。

また、日本の法制度は、パワハラ防止法も含め、すべて事業主に対するハラスメント防止措置を定めるのみであって、ハラスメントの禁止規定は存在しない。直接的にハラスメントの禁止を謳うことによって、ハラスメントが重大な権利侵害をもたらす許されざる行為であることがより明らかとなるであろうし、個人の行為規範ともなる。上記のとおり損害賠償規定と合わせて規定することによって、紛争解決制度や司法救済の場においても、被害者救済に資する立法となるはずである。

ILO条約を批准し、その趣旨と水準に見合った法律を制定し、ハラスメントに真っ直ぐ向き合う姿勢が、今、必要である。

- 1 厚生労働省「令和4年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」
- 2 パワハラ：事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針、セクハラ：事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針、マタハラ：事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針、育児休業等ハラスメント：子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針
- 3 このような研究結果を引用した裁判例として、横浜事件（東京高判平9.11.20）、秋田N短期大学事件（仙台高裁秋田支判平10.12.10）、熊本バドミントン協会役員事件（熊本地判平9.6.25）など。また、アンケート調査として、日本フェミニストカウンセリング学会による調査（「なぜ『逃げられない』のか 継続した性暴力の被害者心理と対処行動の実態」2019年）がある。
- 4 花丘ちぐさ編著『なぜ私は凍りついたのか ポリヴェーガル理論で読み解く性暴力と癒し』（春秋社、2021年）
- 5 L館事件（最判平27.2.26）
- 6 Y市役所（セクハラ損害賠償）事件（横浜地判平16.7.8）
- 7 人材派遣業A社ほか事件（札幌地判令3.6.23）
- 8 大和田敢太「ハラスメント根絶のために(下)―実効性のある包括的なハラスメント規制の原点」『前衛』第1029号（2023年）
- 9 角田由紀子「セクシュアル・ハラスメント被害者の司法的救済の限界」『季刊労働法』268号（2020年）
- 10 大和田敢太「包括的で実効的なハラスメント規制の原点とは」『季刊労働法』268号（2020年）

ハラスメント防止に向けた JP労組の取り組み

JP労組中央本部 労働政策局長
清水 雅弘

1 はじめに

日本郵政グループは、旧郵政省から日本郵政公社を経て、2007年に民営・分社化され、新たに「日本郵政グループ」としてスタートしました。ほぼ時を同じくして、日本郵政グループ労働組合（JP労組）が結成されました。これまでの官僚的な組織文化を克服し、民間企業としてふさわしい企業文化を築くために、労使ともに改革に取り組んできました。

ハラスメント被害への対応はJP労組の結成以前から行われていましたが、特に「パワハラ」というワードがクローズアップされる中、意識の高まりと時代背景も影響し、相談件数が増加しました。JP労組では、全国大会などの機関会議におけるハラスメントの報告や、被害を受けた組合員からの相談、メンタル不調による病休取得の増加などに対処してきました。

2 実態調査

(1) ハラスメントの実態調査(表1)

毎年JP労組が実施している「JP労組生活実態等調査」では、組合員の生活実態や職場での状況を把握し、春闘での要求などに活用することを目的としています。この調査では、会社内でのハラスメント事象の実態や組合員がハラスメント被害にあっていない状況なども調査対象としています。

2022年の調査は、2つの主要項目について行われました。1つ目の項目は「セクハラやパワハラと思われる行為を受けたことの有無」です。この1年間でセクハラやパワハラなどのハラスメントと思われる行為を「受けたことがある」と答えた割合は、セクハラ

が2.9%、パワハラが14.6%、その他のハラスメントで7.4%でした。

このうち、性別ごとにみると、セクハラを受けたことがある女性の割合は6.5%と男性の1.9%の約3倍、一方パワハラについては男性が15%と女性の12.1%より高い割合となっています。

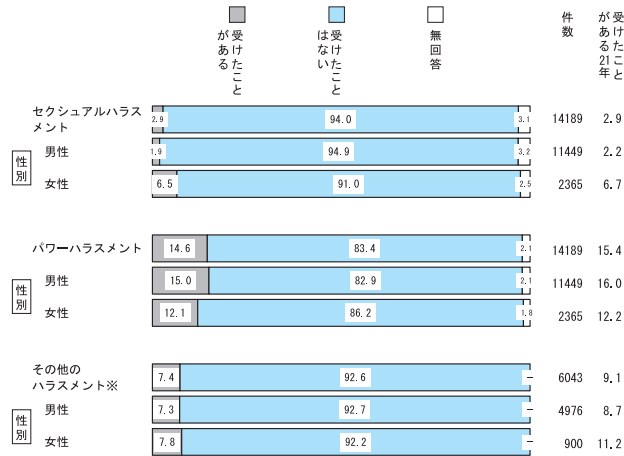
2021年の同調査と比べると、「受けたことがある」と回答した割合は、セクハラとパワハラの両方で性別にかかわらずほぼ同じ水準になっています。JP労組はこれまで一貫してこの問題に取り組んできましたが、問題の解決と防止に向けた取り組みがなかなか進展していない状況です。

(2) ハラスメントへの対処方法(表2)

2つ目の項目は「セクハラやパワハラと思われる行為を受けた際の対処方法」で、調査結果によると、「何も対処しなかった」が19.5%、「無視した」が36.8%となっており、具体的な問題解決のための行動を取らないか、あるいは取ることが難しいケースが多いことが示されました。

一方で、具体的な対処方法として最も多かったのは「上司や同僚に相談した」(29.7%)であり、次いで「家族や会社外の友人に相談した」(18.1%)、そして「直接抗議した」(15.3%)、さらに「労働組合に相談した」(10.4%)などが挙げられました。性別ごとに見ると、男性の回答者は、対処せずあるいは無視するケースが多い一方、女性の回答者は、まず身近な第三者、例えば上司や同僚、家族や会社外の友人に相談するケースが多いことが分かります。

(表1) 「2022年調査」セクハラやパワハラと思われる行為を受けたことの有無 (n=14,189)



※ [その他のハラスメント] は、回答者の任意記入によるもの（無回答を除く）。

(表2) セクハラやパワハラと思われる行為を受けた際の対処方法 (2つ以内選択) (n=2,342)

	無視した	直接抗議した	会社利用した相談窓口を	労働組合に相談した	行政窓口を利用した相談	上司や同僚に相談	家族や相談した外の友人	その他	何も対処しなかつた	無回答	件数	
正社員2022年計	36.8	15.3	3.5	10.4	1.2	29.7	18.1	3.4	19.5	1.9	2342	
正社員2021年計	37.5	14.9	3.2	10.6	0.9	30.0	17.4	3.5	19.3	1.5	2612	
正社員2020年計	37.1	14.5	2.2	11.0	0.9	30.6	18.6	2.9	21.0	1.0	3156	
男性計	38.5	15.6	3.3	10.9	1.3	26.7	15.7	3.4	20.7	2.2	1897	
女性年齢別	24歳以下	31.4	5.7	...	5.7	...	40.0	14.3	8.6	17.1	...	35
	25~29歳	47.4	16.5	3.1	8.2	...	32.0	18.6	3.1	10.3	4.1	97
	30~34歳	39.0	15.3	3.4	11.4	2.5	32.2	18.2	1.7	17.8	1.3	236
	35~39歳	38.0	15.9	3.9	10.7	1.3	27.6	16.6	4.2	20.5	2.3	308
	40~44歳	38.7	16.2	1.4	10.6	1.4	25.3	16.2	3.6	23.7	0.8	359
	45~49歳	38.5	13.4	4.2	10.2	0.2	24.6	15.4	3.2	21.3	3.7	403
	50~54歳	36.9	18.3	4.7	13.3	1.4	27.2	14.7	2.9	20.8	2.2	279
	55歳以上	38.2	16.8	2.9	11.6	2.3	20.2	11.0	4.6	22.5	2.3	173
女性計	27.5	13.2	4.9	8.9	0.8	45.6	30.5	3.2	13.2	0.5	371	
女性年齢別	24歳以下	20.0	8.6	2.9	5.7	...	51.4	42.9	...	14.3	2.9	35
	25~29歳	35.6	13.3	8.9	6.7	2.2	48.7	40.0	...	8.9	...	45
	30~34歳	30.3	15.2	...	42.1	39.4	3.0	15.2	...	33
	35~39歳	28.3	15.2	13.0	4.3	...	54.3	19.6	...	10.9	...	46
	40~44歳	19.1	12.8	...	14.9	...	57.4	27.7	...	17.0	2.1	47
	45~49歳	25.3	13.9	5.1	8.9	1.3	43.0	30.4	3.8	16.5	...	79
	50~54歳	32.7	19.2	3.8	11.5	1.9	40.4	21.2	9.6	7.7	...	52
	55歳以上	24.1	17.2	3.4	3.4	...	31.0	31.0	6.9	17.2	...	29

※下線数字は「正社員2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員2022年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「正社員2022年計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

3 課題と対策

調査結果は、先述の通りJP労組がハラスメント防止と改善の取り組みを進めているにもかかわらず、会社全体の意識改革がまだ進んでいないことを示しています。ハラスメント被害の報告が減らないとい

う問題は、社員のメンタルヘルスへの影響だけでなく、会社全体の生産性や競争力への影響も考慮すると、非常に深刻な問題です。

JP労組は特に、管理者レベルで「ハラスメントは許さない」、また「一人一人の社員を大切にする」という意識を持つことが、職場全体の意識改革につなが

ると強調しています。管理者がこの意識を持つことで、その下で働く社員もハラスメントについての認識を深め、防止に向けた行動をとることが期待されます。

2019年に発覚した、いわゆる「かんぼ不適正営業問題」は、ハラスメントに対する意識の欠如が問題の一因であることを示しています。過度な目標設定や厳しい叱責が社員のストレスを増大させ、不適切な行動やメンタルヘルスの問題を引き起こしました。

また、表2において「会社の相談窓口を利用した」との回答割合が低い点に関し、相談内容が漏れる恐れや報告者が追及される懸念から、社員が会社の相談窓口を利用しづらい状況にあるのではないかと考えています。これらを解決するためには、相談窓口の秘密保持を徹底し、報告者を保護するための体制が整備されるべきです。

このような状況を踏まえ、JP労組は春闘の場で、ハラスメント防止と人権意識向上に向けた具体的な対策を講じるべきと要求書を提出し対応してきました。管理者がハラスメントについて深く理解し、具体的な行動をとることで、社員全体のハラスメント防止意識の向上につなげていくよう確認しています。

これらの取り組みは、組合員の安心・安全な労働環境を実現する上での重要な課題であり、JP労組は会社全体の健全な経営にも直結する課題と認識し、ハラスメントの根絶と予防が、社員全体の健康と生産性の向上、そして会社の持続的な成長につながるという視点から、これらの問題への取り組みを継続しています。

4 カスタマーハラスメントに関して

近年、悪質クレーム(迷惑行為)、いわゆる「カスタマーハラスメント」が社会問題となっています。JP労組は、たとえ業務上のことであっても、顧客や取引先からの人権侵害は許されず、社員が安心して働き続けることができる環境の整備は不可欠であるとの認識で会社と協議を行ってきました。

具体的には、カスタマーハラスメントの対処として現場で発生する迷惑行為や不当な要求等の断りや応対等、顧客と接する社員を徹底して守るため、管理者・社員向けのマニュアル作成と、動画等を活用した研修の実施に取り組んできました。また、現場と本社をつなぐ報告システムを活用し、タイムリーな事例報告にも取り組み、事案の共有によって対応者(郵便局等)の孤立防止や、内容によっては警察との連携等を含めたサポート体制を強化しています。

しかし、ハードクレームと一般的なクレームとの

切り分けについて社員の理解が浸透しているとは言えず、カスタマーハラスメントと判断するための明確な基準が難しい点が課題であると考えています。会社は、これまで発生した事例等を参考にマニュアルに記載し判断ポイントを共有しているものの、社員の理解に向けた取り組みの強化が必要です。

5 今後の課題と対応

「かんぼ不適正営業問題」の影響は深く、社員の会社への不信感を増加させ、ハラスメントに対する恐怖と不信が深まる原因となりました。会社はハラスメントの撲滅に取り組んでいるものの、社員からの信頼回復は道半ばと考えています。

また、ハラスメント相談窓口の充実に向けて取り組んでいますが、ハラスメント相談員の機能発揮、透明性の確保や申告者保護のあり方等、まだまだ課題があると認識しており、それぞれの機能を高めていくため、会社に対し早期の取り組みを働きかける必要があります。

労働力人口の減少という社会的な背景もあり、社員が安心して働ける環境をつくるためには、労使両方が認識を合わせて具体的な対策を講じ続ける必要があります。ハラスメントに対する知識を全社員が深め、ハラスメントを「起こさない」、「見過ごさない」、「放置しない」という会社文化を築き上げることが求められます。JP労組は、この観点から企業の持続可能な成長を目指し、会社への警鐘を鳴らし続けます。

【労使交渉等によって実現した主な取り組み】

研修等の充実	eラーニング導入、部外専門講師による研修、カスハラ対策(動画)、桐喝的指導の禁止等を含めたマネジメント向上
社員啓発	冊子「一人ひとりの社員が生き生きと働ける職場とするために」、「メンタルヘルスガイドブック」、「カスハラ対応マニュアル」の全社員配付
相談員の設置	本社・支社にハラスメント対応の専任社員を配置(日本郵便)
秘匿性の担保	「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」、「外部専門チームによる相談・通報の受付導入」等により、社員が安心して相談できる体制整備
労使協議の場	本社・本部間におけるハラスメント撲滅に向けた意思疎通の場を設置。また、支社・エリア本部と地方本部段階においても意思疎通の場を設ける方向で、労使間で調整中

6 まとめ

ハラスメントが発生する主な原因は「価値観の相違」と「コミュニケーション不足」であり、相手を思いやる心がけにより防止可能です。自身の価値観に囚われず、時代や状況により変化する他人の感じ方に配慮すること、また、相手とのコミュニケーションを図

ることが大切です。

JP労組は、相手を思いやる気持ちと想像力を重視し、そのような企業風土を築くために会社へ提言を行い、ハラスメント根絶に向けた取り組みを継続していきます。また、働く仲間がハラスメントの被害者

や加害者にならないよう、他者を思いやることのできる組織風土の醸成に努めます。これらの取り組みにより、JP労組は社員全体の健康と生産性の向上、そして会社の持続的な成長を実現していきます。

【参考】具体的なハラスメント事例

組合員からの相談(訴え)があった事例は以下の通りです。

<セクシュアルハラスメント>

対価型セクハラ

管理者が期間雇用の当該女性社員に対し、勤務時間を問わずにメールでしつこく飲食や旅行に誘った。女性社員がその誘いを断ると、次期雇用契約の更新に影響すると脅し、その後も誘いに乗らなかった当該女性社員の雇用契約を更新しなかった。

環境型セクハラ

男性社員が当該女性社員に対し、職場内外を問わず性的な経験や性生活について質問した。当該女性社員が回答を拒否しても、男性社員は当該女性社員の性生活について他の社員に憶測で言いふらし、職場環境が当該女性社員にとって不快なものとなった。また、男性社員は当該女性社員の腰や胸を触る行為もしており、当該女性社員が止めるよう訴えたにもかかわらず何度か同様の行為が続き、当該女性社員の就業意欲が低下した。

<パワーハラスメント>

身体的な攻撃(暴行)・精神的な攻撃(執拗な非難)

上司が部下である当該社員に対し、書類の記載ミスを叱責し、頭を叩いて怒鳴りつけた。その後も皆の前で当該社員を立たせたまま、1時間以上にわたって厳しく叱責し続けた。

人間関係からの切り離し(仲間はずし・無視)

上司は折り合いの悪い当該社員が不在の日に、他の社員には必要な資料を配布したが、当該社員には故意に配布しなかった。さらに、当該社員をわざと懇親会に呼ばず、話しかけても無視し、連絡を他の人を介して行った。

過大な要求(遂行不可能なことの強制)・過小な要求(程度の低い仕事を命じること)

当該社員は上司から処理し切れない量の業務を終業間際に命じられ、当然処理し切れなかったため、翌日謝罪したところ、それ以降上司から仕事を全く与えられなくなり、本来当該社員の担当だった業務まで他の社員にさせるようになった。

<カスタマーハラスメント>(概要のみ)

- 事例1 郵便物の不着について郵便局の対応に納得せず支社申告へと発展
- 事例2 損害賠償対象外(普通郵便)の内容品損傷に対するハードクレーム対応
- 事例3 社員の説明に不備があったとして金銭の要求に応じ、再び不当要求

事例報告②

カスタマーハラスメント 撲滅に向けた 労働組合の取り組み



航空連合 事務局長
酒井 雄介

1 はじめに

航空関連産業においては、航空機内や空港、営業、コールセンターなど、多くの職場の仲間が日々お客さまと向き合い、接している。お客さまからは、日々の運航に対する感謝の想いを伝えていただけることが多い一方で、その正反対の言葉を投げかけられることも少なくない。時には長時間にわたり拘束され、対応しているケースもある。その多くは、これまでクレーム対応として社内では処理をされ、個別事案の対応が完了することでケースクローズとなり、労使協議の俎上には上がりにくい実態があった。

2020年1月、厚生労働省はカスタマーハラスメントに関する指針を策定し、顧客等からの著しい迷惑行為について、事業主に適切な対応を求めるとともに、2022年3月には「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を公表した。また、航空連合の上部団体である連合の構成組織では、カスタマーハラスメントについて積極的に取り組む産業別組合が増えているほか、航空連合が加盟する全日本交通運輸産業労働組合協議会（以下、交運労協）も2022年7月、「交通運輸・観光サービス産業におけるカスタマーハラスメント防止ガイドライン」を策定した。そのようななか、国会では野党による「カスタマーハラスメント対策推進法」の制定をめざす動きもあり、カスタマーハラスメント対策の強化に向けた動きは大きな広がりを見せている。交運労協からは「ガイドライン」をふまえた事業者団体との課題認識の共有や対策の強化が求められている。

このような状況もふまえ、航空連合では、カスタマーハラスメントに関する職場の実態を把握し、2023春季生活闘争における課題設定・問題解決につ

なげる観点からも、今回初めて調査を実施した。今回はこの調査結果を報告するとともに、産業におけるカスタマーハラスメントに関する課題を考えたい。

2 航空連合におけるカスタマーハラスメント調査概要

今回の調査は以下の手法にて実施した。

・調査期間：2022年12月2日（金）～12月25日（日）の24日間

・実施方法：WEBによるアンケート形式

・対象者：航空連合加盟組合の組合員

※対象職種は業務上、接客や顧客との直接的な取引を担当することが多い方とし、客室乗務員は対象外とした

・アンケート内容

①直近1年以内に、顧客や取引先からの著しい迷惑行為にあったことがあるか

② ①がある場合、直近1年間でどの程度あったか

③ ①がある場合、どのような行為にあったか

④ ③のうち最も印象に残っている行為のきっかけとなった具体的な理由・事象は何か

⑤ ③のうち最も印象に残っている行為に対してどのように対応したか

⑥ ③のうち最も印象に残っている行為の後、心身の状態に変化はあったか

⑦職場で実施されている著しい迷惑行為への対策は何か

⑧ ⑦の対策は機能しているか

⑨ コロナ禍による影響をどのようなところに感じるか

3 調査結果

上記手法にて調査を行った結果、加盟組合の組合員のうち652名から回答を得ることができた。調査結果は以下のとおりである。

(1) カスタマーハラスメントに関する経験

図1の通り、回答者652名のうち、37%が、直近1年以内に、顧客や取引先からのカスタマーハラスメントを受けたことがあると回答している。カスタマーハラスメントを受けたことがあると回答した人のうち、3回以上を受けたことがある人が約半分、10回以上を受けたことがあるという人も15%に上っている。

また、カスタマーハラスメントの経験の有無について、業務毎に分類した結果が表1である。とりわけ、お客さまと接する機会の多い旅行予約部門では59%、空港旅客サービス部門では52%と、半数以上の回答者がカスタマーハラスメントの経験があると回答している。

カスタマーハラスメントの内容については図2に

示す通りの結果となった。「暴言・威嚇・脅迫」(76%)と「執拗なクレームや説教による長時間の拘束」(75%)の2つの行為を受けた人が圧倒的に多くっており、その内容としては、「うるさいバカ」「金は出すから何とかしろ」「お前など首にしてやる」など、聞くに堪えない暴言が浴びせられている。加えて、「無断撮影」(15%)や「SNS上での誹謗中傷」(2%)のように、デジタルデバイスが発達したことによるカスタマーハラスメントも発生している。

カスタマーハラスメントの原因となる事象については、「接客やサービス提供、案内、作業、営業上のミス・遅れ」(48%)、「運航便の遅延・変更」(27%)といった、会社都合等によるものもあるが、「顧客や取引相手の不満のはけ口や嫌がらせ」(25%)、「顧客や相手の勘違い」(21%)のように、係員に全く非がないにもかかわらず、ハラスメントを受けているケースが一定程度存在している。

(2) カスタマーハラスメントへの職場の対応

これらカスタマーハラスメントに対して、職場で

図1 カスタマーハラスメントの経験の有無と回数

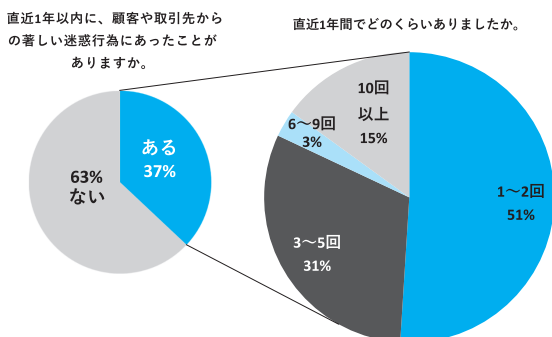
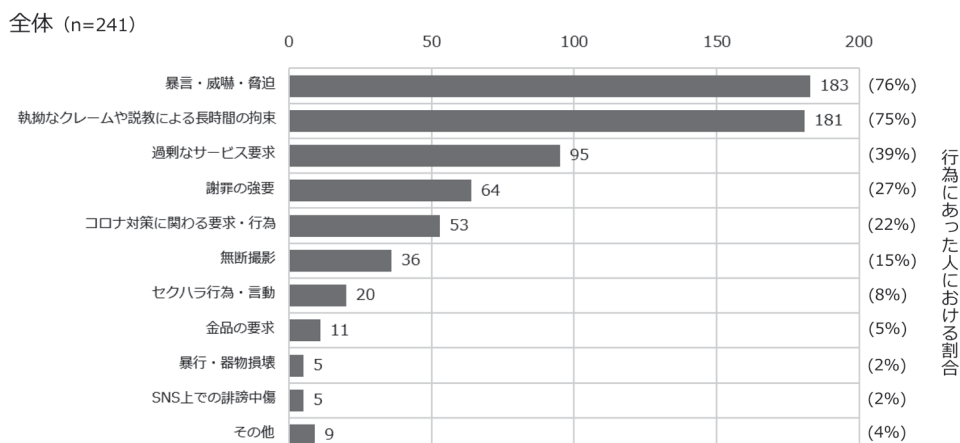


表1 部門毎のカスタマーハラスメント経験の有無

部門ごとの内訳（「ある」と回答した割合）	
旅行予約 (n=41)	59%
空港旅客サービス (n=361)	52%
空港貨物ハンドリング (n=34)	26%
ホテル接客・予約・施設・サービス (n=36)	22%
旅行・法人セールス (n=39)	10%
空港グランドハンドリング (n=112)	5%

※nは回答者数

図2 カスタマーハラスメントの内容



はどのように対処を行っているのか調査をしたところ、毅然と対応した経験のある人が約半数に上った一方で、「謝り続けた」(39%)や「何もできなかった」(5%)というケースもあった。

また、カスタマーハラスメントを受けた人が、その後どのような心身の状態になったかを聞いたところ、**図3**の通りの結果となった。約8割の人が「不快感が続いた」と回答しているほか、「仕事への意欲が低下した」(53%)、「恐怖感が続いた」(40%)という回答も多くなっている。また、実際に「仕事を休むことがあった」、「心療内科などに通院する状態となった」というケースもあり、カスタマーハラスメントが労働者へ与える負の影響が非常に大きいことが分かる。

(3) カスタマーハラスメントへの会社の対応

カスタマーハラスメントについて、会社における対応状況について尋ねたところ、「特に対策がされていない・わからない」と回答した人が54%にも上っている。また、**表1**においてカスタマーハラスメントの

経験割合が多かった旅行予約部門や空港旅客サービス部門においても、3割～5割の回答者が、「特に対策がされていない・わからない」と回答している(**図4**)。

加えて、会社の対策が機能をしているか尋ねたところ、「十分機能している・ある程度機能していると思う」と回答したのは全体の3割にとどまっており、45%が「対策そのものがない」、23%が「あまり機能していると思わない・全く機能していない」と回答している。厚生労働省がガイドラインを定めたことに加え、各企業においてもカスタマーハラスメント対策が進められているところだが、実際にお客さまと対峙している職場においては、その対策が十分に浸透していないのではないだろうか。

(4) コロナ禍による影響

アンケートでは、2020年からのコロナ禍が、カスタマーハラスメントにどのような影響を与えているかもヒアリングをした。コロナ禍においては、職場内での感染拡大や濃厚接触者の増加、さらには離職の

図3 カスタマーハラスメントを受けた後に発生した心身の状態の変化

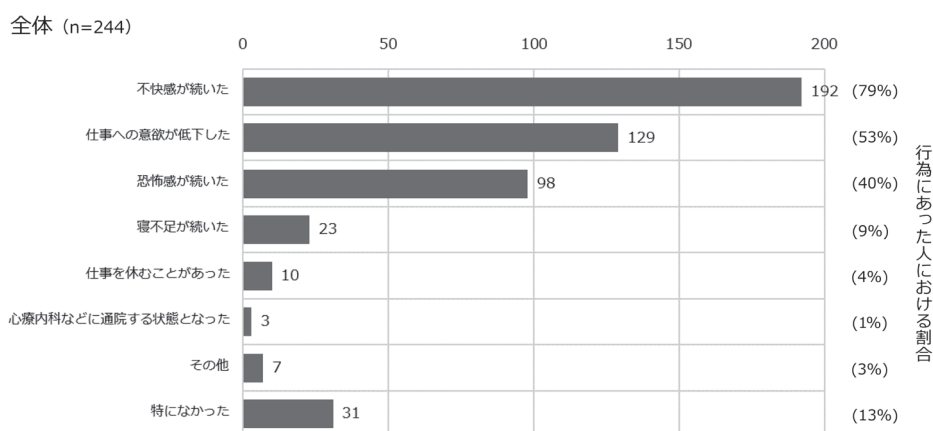
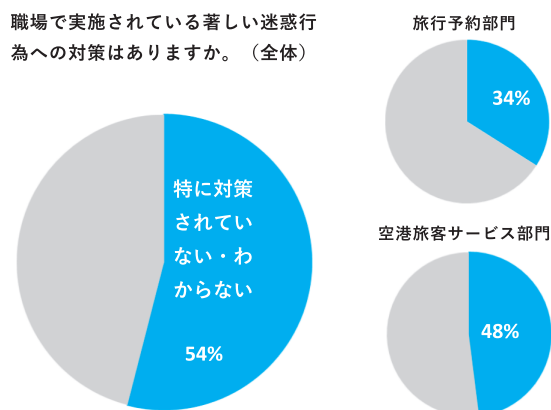


図4 職場におけるカスタマーハラスメント対策の有無



増加により運航の遅延につながったということや、業務アサインの頻度の減少で、自身のスキルや知識、対応に自信が持てない場合があったという回答が多くなっている。

一方、利用されるお客さまの視点では、コロナ禍において長期間航空機を利用されなかった方が久しぶりに搭乗した際に、著しい迷惑行為に及ぶ事象が増加したということや、コロナ禍による手順の変更、さらにはコロナ禍によるストレスの増加などを背景にカスタマーハラスメントが増加しているのではないかとの回答も一定数あった。特に、お客さまと接する機会の多い、空港旅客サービスや旅行予約の部門においては、お客さまからの迷惑行為が増加したとの回答の割合が多くなっている。

4 カスタマーハラスメント 撲滅に向けて

航空連合では、カスタマーハラスメントへの対応の1つとして、2023春闘方針において、カスタマーハラスメントに対して、直近で実施した航空連合アンケートの結果もふまえ、職場の実情に即して会社の対応状況を点検し、必要に応じてさらなる検討を求めるとした。春闘の要求・要望事項として掲げた労組は多くなかったものの、会社との協議の結果、ハラスメントに関する教育の実施について回答を得た組織があり、少しずつではあるが着実に進捗している。

今後、カスタマーハラスメントの防止に正面から対応していくためには、まず、どのようなものがカスタマーハラスメントであるかを労使で認識を一致させること、そのうえでカスタマーハラスメントに関する教育・訓練を実施すること、そして、消費者や世の中に対しカスタマーハラスメントに関する啓発を進める必要がある。

これまで、カスタマーハラスメントの多くは、クレーム対応の範疇で処理をされており、そのクレーム対応が終わることでケースクローズとなっていたケースが多く存在していた。しかしながら、アンケートの結果を見ると、明らかにその範疇を超えた暴言や脅迫、さらには従業員を撮影した動画や写真をSNSで拡散させるといった行為に及んでいることが改めて明らかになった。このような行為により、従業員が仕事に対するやりがいや失い、さらには退職や退職に追い込まれることは、断じて許されない。まずは、労働組合や従業員と企業側で、どこまでがクレーム対応可能なもので、どこからがカスタマーハラス

メントかを明確にし、お互いにカスタマーハラスメントに関する共通認識を持つことが必要である。そして、そのうえで、企業内においてカスタマーハラスメントに対応するための組織、マニュアル等を整備し、組織として毅然と対応できる体制を構築するべきである。各企業において蓄積されたカスタマーハラスメントの対応に関する知見は、業界団体などを通じ共有を図り、業界全体で対応のレベルを向上させていく必要がある。

また、消費者や世の中に対しカスタマーハラスメントを防止するための意識啓発を行うことも重要である。日本のフルサービスキャリアは顧客重視の商品、サービスを提供しているが、そのことがかえって顧客の従業員に対する心理的な優位性を生み、過剰なクレームにつながっている点もあるのではないか。企業は消費者に対して、どのような行為がカスタマーハラスメントであるかを具体的に明示し、周知を行う必要がある。その対応においては、企業が個社ごとにお客さまに対して周知することはもちろん、事業者団体や関連する産業で連携し、幅広く周知を行うべきである。その際には、労働者側の労働組合や各産業別組合も連携して取り組まなければならない。加えて、企業や事業者団体から発信をする際には、企業・産業が「従業員をハラスメントから守っていく」という強いメッセージを合わせて出すことにより、従業員を大切にしている企業であることを示すことも重要である。

カスタマーハラスメントは、企業側がしっかり対応をせず、手をこまねいていると、時間的、金銭的な損失を被るとともに、非常に貴重な存在である従業員をも失い、一般のお客さまへのサービスすら提供できない状態に陥りかねない。カスタマーハラスメントへの対応は急務であり、そのためには労使で共通の理解を進め、一枚岩となってこの問題に対応していくことが求められている。

日本版ディーセント・ワーク8指標

-ESG-S指標に関する調査研究委員会報告書-(概要)

「ESG-S指標に関する調査研究委員会」は、連合総研が、日経傘下のQUICK ESG研究所と異色のタッグを組み、ESGのS指標の開発に向けて設置された委員会である。ESG研究の第一人者であられる高崎経済大学の水口剛学長を委員会の座長にお迎えし、委員会のメンバーには、埼玉大学経済学部の金井郁氏、三菱UFJフィナンシャル・グループの銭谷美幸氏、日本投資顧問業協会の徳田展子氏、リそなアセットマネジメントの松原稔氏、連合本部の片山銘人氏と、その分野のスペシャリストにご参画いただいた。2020年9月から2023年7月までの約3年にわたり、委員会に携わる者すべてが「日本の課題解決に本当に役立つ指標を創る」という思いで、ESGのS指標の

開発のために議論を進めてきた。

委員会では、S指標の開発にあたり、企業や投資家との意見交換も精力的に行うなど、多くの関係者のご協力をいただくことができた。そして、本年7月13日に「日本版ディーセント・ワーク8指標:JD8」を公表した。同月20日には、オープンQUICK2023にて、「ESG「S」シンポジウム-「日本版ディーセント・ワーク8指標」投資家、企業、労働組合の果たすべき役割」と題し、シンポジウムが開催され、500名を超える聴衆にご参加いただいた。本稿では、JD8報告書の概要を報告する。

(連合総研主任研究員 遠坂 佳将)



Chapter 1

なぜ今ESG-S指標なのか

いま日本が直面するS(社会)の課題は何か。多くの課題が、日本の社会経済システムの構造に関連するものとなっている。一つには、少子化の問題が挙げられる。2022年の合計特殊出生率は1.26、出生数について80万人を割り込み、77万人となるなど、日本そのものがサステナブルではない状況にあると言える。こうした状況の背景の一つに「経済格差の拡大」があると考えられる。経済格差の拡大は中間層の縮小を

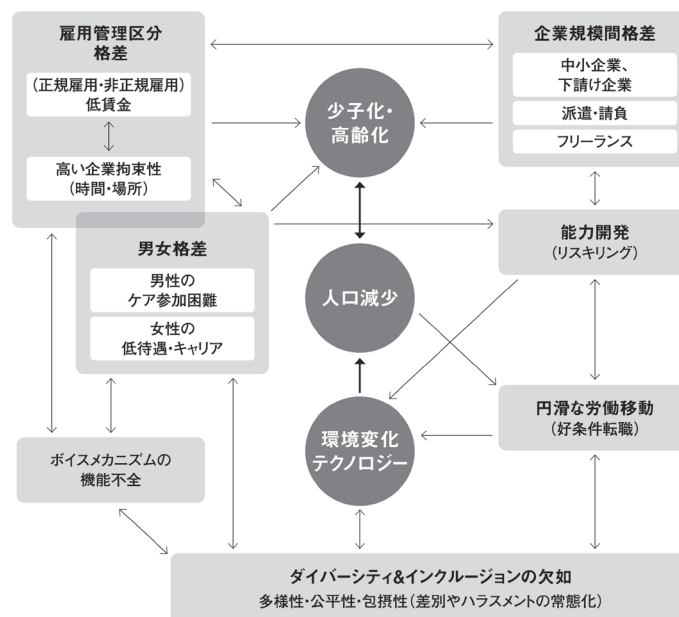
招き、需要や将来の人材供給を減少させ、経済活動の基盤を毀損する。特に正規雇用・非正規雇用の問題は、日本の特徴的な雇用慣行に起因していると考えられる。非正規雇用労働者(非正社員)の賃金は低い。一方で、正規雇用労働者(正社員)は労働時間が長く、企業拘束性が高い。このため、仕事と家庭でのケアが両立しない。結果として、低賃金の非正規雇用労働者がケアを担い、キャリア格差を固定化する。こうした状況が少子化を加速させている。

経済格差と表裏一体の課題として、「ジェンダー格差」が挙げられる。女性の非正規雇用労働者比率は

日本が直面する社会(S)の課題



S課題は相互に関係しあう構造的な問題



50%を超えている。また、企業内で指導的立場に就く女性が少なく、国際的な水準からも遅れをとっている。こうしたことから、男女間の平均賃金の格差がもたらされている。また、男性の育児休業取得率の低さからも分かるように、男性が十分にケアに参加していないことも、男女格差の一因といえる。

日本は国際的にみて、人への投資が少ない。少子化による労働力人口の減少が見込まれるなかで、従業員に適切な再教育投資が行われなければ、人的資本は劣化する。このままでは、グローバルに産業構造が大きく転換するなかで、日本企業の競争力は大きく低下することになる。これまでの能力開発投資は、正規雇用労働者(正社員)を対象とすることが多かった。いまや非正規雇用労働者は全体の4割を占めており、ここに教育投資をしなければ、日本の人的資本が枯渇することは自明である。

また、誰一人取り残されず、全員が能力を発揮できる職場づくりが、働く上での基盤となる。日本では、民事上の個別労働紛争における相談件数等で「いじめ・嫌がらせ」が最多となっている。職場の心理的安全への取り組みは、従業員エンゲージメントに不可欠である。また、多様な人材が活躍できる環境整備を進めていく必要があるが、日本はダイバーシティ・インクルージョンの取り組みも遅れている。こうした職場づくりに向けて、健全な労使関係を構築することが不可欠である。

こうしたSの課題は相互に密接に関連しあいながら、日本における構造的な社会問題として顕在化している。実際に、経済格差を縮小させ、人的資本の蓄積を進めるためには、雇用や働き方に関わる企業の行動が変わらなければならない。投資家もそのような行動の変化を支援し、評価することが求められる。そのためには、企業行動や市場の判断の指針となる指標が必要である。

世界の議論に遅ればせながら、Sに関する情報開示の議論は日本でも進んできた。しかし、雇用や働き方に関するSの課題については、国によって制度や雇用慣行等が異なることから、国際基準だけでは、十分に機能するとは言えない。そこで、日本の雇用慣行や日本の制度的状況を反映した情報開示の仕組みを作っていくことが必要となってくる。

Chapter 2

日本版ディーセント・ワーク8指標(JD8)の提案

そこで提案されたのが「日本版ディーセント・ワーク8指標(JD8)」である。日本におけるSの課題を8つのエリアに整理し、それぞれのエリアごとに、13の

中核指標と12の補完指標の合計25指標を整備した。

「1 適切な労働時間と賃金」は、日本型雇用慣行に起因する格差に目を向けるものである。企業拘束性が高い正規雇用労働者(正社員)は、家事、育児、介護等の「ケア」に十分携わることができず、低賃金の非正規雇用労働者がケアを担っており、格差が固定化している。こうした格差の解消につなげるべく、企業に対し、雇用管理区分別のなかでの労働時間・賃金の情報開示を求めている。一律な評価は難しいが、こうした指標開示から投資家と企業の対話が進むことを期待している。

「2 男女格差の撤廃」について。女性活躍推進法の省令改正に伴い、「女性労働者割合」「各役職に占める女性労働者割合」「男女の平均継続勤務年数の差異」等に加え、「男女賃金格差」の開示が従業員数301人以上の企業を対象に2022年7月8日から義務化された。また上場企業など約4,000社については2023年3月期にかかる有価証券報告書から男女間賃金格差を含む各種サステナビリティ情報の開示が新たに求められている。こうした点も、JD8と整合的である。また、男女間格差を生む原因の一つに、役職別の男女の人員構成の違いがあると言われており、こうした点にも目を向けている。

「3 柔軟な働き方」は、テレワークなど柔軟な働き方が進展することで、仕事と家庭でのケアが両立できる働き方を実現することが必要との観点から設定された。「企業拘束性」の改善に向けて、柔軟な働き方の実現は不可欠であり、テレワークの実施状況や育児休業、介護休業などの利用状況に着目する。男性のケアへの参加を促す観点から、男性の育児休暇取得率や取得期間が合わせて開示されることを期待する。

「4 職場の安心」については、指標化が難しいカテゴリである。ここでは、心理的安全性を高める取り組みとして、代表的なものの有無をチェックすることで、位置づけている。「心理的安全性」の高い職場は、従業員のエンゲージメントや職場への定着意向、職務成果などが上昇することが明らかになっている。職場におけるハラスメントやメンタル不調を防止し、心理的安全性を高めることは、従業員と企業の双方に有益である。機関投資家から開示要望の高い情報として「メンタルヘルスによる休職者数」や「従業員の健康維持・増進」が挙げられている。

「5 人的資本への投資」では、企業によるOff-JTへの取り組み状況をみるため、雇用管理区分別に、研修費や研修時間に関するデータに着目する。これらのデータは、企業が人材戦略の構築・可視化に向けて

不可欠な情報である。産業構造の転換のなかで、デジタル化に対応できる人材が不足しており、企業の競争力・社会の安定のために従業員のリスクリングが不可欠である。しかし先進国の中で、日本は人材投資が少なく、減少傾向にある。特に、非正規雇用労働者の研修の機会が少ない。労働力減少を見越し、非正規雇用労働者の戦力化を含め、スキル習得やキャリア形成は、雇用形態によらず必要である。

「6 ダイバーシティ&インクルージョン」については、日本のダイバーシティやインクルージョンに関する取り組みは女性や高齢者にとどまり、障害者やその他のマイノリティへの取り組みは遅れているとの問題意識から設定された。「誰一人取り残さない」という考えの下、社会正義として取り組むべき課題といえる。外国人労働者や中途採用者などの活用など、企業のダイバーシティの促進は価値観の多様化やイノベーションの源泉となりうる。

「7 サプライチェーンの働き方」として、「差別や強制がない、人間らしい働き方」を目指すべきとの考

え方の下、人権デューデリジェンスの取り組みやサプライチェーン企業との適正な取引に着目する。社会の持続可能性には、中小企業や下請け企業の成長・発展が不可欠である。こうした考え方の下、発注元企業は自社の利益や従業員の待遇改善だけでなく、派遣労働者や請負会社の労働者、フリーランスも含めた、取引先企業の労働者の働き方にも配慮すべきである。国際的に、人権リスクへの取り組みが不十分な企業は、ビジネスの継続が難しくなっている。企業価値を毀損することにならないよう、ESG上のリスク管理の取り組みが求められている。

「8 健全な労使関係」は、指標①～⑦の基盤となる。健全な働き方、格差への対応、人への投資などは労働組合として取り組むべき重要な課題である。労使関係が健全であれば、働きやすい労働環境が形成され、仕事のモチベーションが向上し、離職率の低下につながる。また、集団的な労使の合意があれば、産業構造の変化に対応した経営の改革はよりスムーズに実施される。

日本版ディーセント・ワーク 8 指標 (JD8: Japan Decent Work 8 Index)

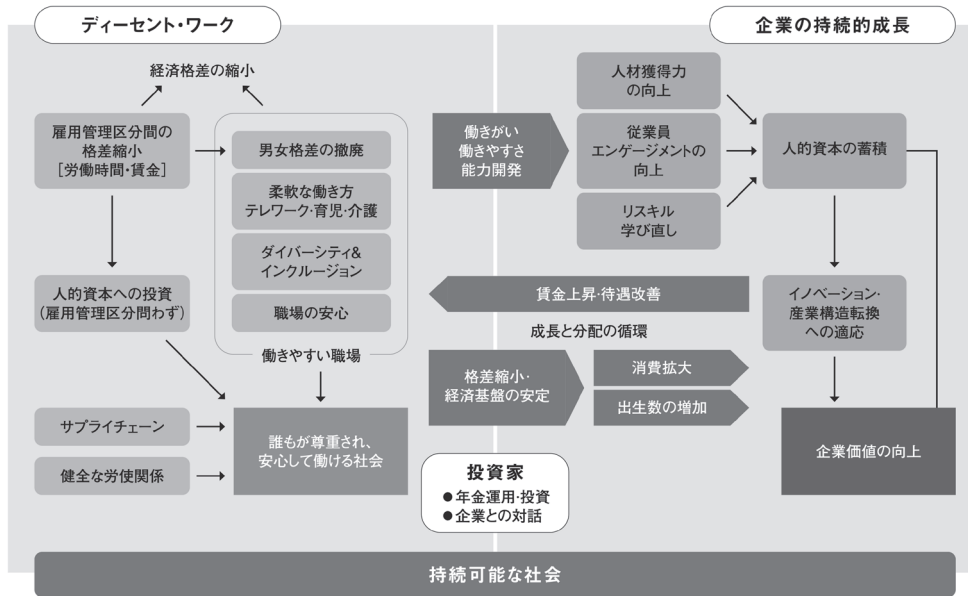
日本が直面する社会(S)の課題を踏まえ、企業価値を高めるためのディーセント・ワークの実現に向けた8指標(中核指標13、補完指標12)を提案する。



JD8に基づき情報開示が進み、その情報に基づき投資家が投資判断をする。それが何をもたらすのか、「目指すべき社会の道筋」を示したものが“Theory of Change”である。雇用管理区分間の賃金や働く時間の格差が小さくなり、働きやすい柔軟な職場環境が整備され、人的資本への投資が進むことなどにより、「誰もが尊重され、安心して働ける社会」の実現に近づく。そして、労働者の働きがいや能力開発が向上す

ることにより、人的資本の蓄積が促される。また、働きやすい職場を提供できる企業ほど、多くの人材を獲得できる、つまりより多くの人的資本を獲得することができる。そして、多様な人的資本の蓄積はイノベーションを創造し、企業価値を向上させる。企業価値の向上が社会・経済的な付加価値を生み出し、ひいては労働者の賃金上昇につながる。こうした成長と分配の好循環の創造がJD8の意図するところである。

目指すべき社会の道筋 (Theory of Change)



Chapter 3

指標別 開示と評価の手引き

JD8報告書の第3章では、8つの指標ごとに情報開示のポイントや評価の視点をとりまとめているが、紙面の都合上、本稿では割愛する。詳細は報告書をご覧いただきたい。ここでは、ESG-S委員会でも時間を割いてご議論いただいた「開示情報のバウンダリー」について紹介する。

まず、JD8は連結の範囲を原則としている。JD8は投資家が投資判断や企業との対話に利用することを想定している。投資家にとっては、情報の比較可能性が重要であり、開示情報の範囲が他社と共通化されていることが望ましい。また、財務情報は連結が前提とされている。今後サステナビリティ情報と財務情報の関連性が一層求められることを見越せば、JD8に基づく開示は、原則として連結の範囲を対象に考えることが望ましい。

他方、JD8が提案された背景には、日本固有の制度や事情に注目すべきとの問題意識があった。人権の尊重やディーセント・ワークなど、最終的に目指すゴールは世界共通であるとしても、課題が生じる原因や社会構造には、各国固有の側面がある。特に、日本と海外では雇用慣行に違いがあるため、国内事業所と海外事業所を区別して開示することも考えられる。例えば指標①や指標⑤の「雇用管理区分」は、国内ではいわゆる正規・非正規の格差の問題に着目し、雇用形態などの区分を用いることを想定している。海外

では、問題の所在や企業による管理区分が異なるため、例えばフルタイムとパートタイムなどの区分を用いてもよいとしている。

また、連結子会社の数が非常に多いなど、財務データと同等の範囲及び精度でJD8のデータを収集することが現実的でない場合が考えられる。その場合には、投資家の意思決定に重要な影響を与える情報は適切に開示する必要がある。少なくとも「親会社と中核事業会社」の情報は重要性がある。また、特定の子会社に重大な格差等が存在する場合には、その情報は開示すべきとしている。

Chapter 4

JD8の活用と社会実装に向けて

JD8は、「経済格差の拡大」「ジェンダー不平等」「人への投資の不足」「誰一人取り残さない働き方」といった日本が直面する雇用問題や社会課題の解決につながる指標にフォーカスしている。JD8の普及は目的ではなく、手段である。目的は、情報開示の進展と投資家による利用を通じて「誰もが尊重され、安心して働ける社会」を実現することにある。したがって、企業がJD8を理解し、取り組みに関する情報開示が進み、機関投資家がエンゲージメントで利用し、企業価値が向上し、JD8が提起した国内の人権及び労働慣行の問題解決に向かうならば、社会実装が進んだと考えることができる。そのために今後、以下の2段階で取り組みを進める。

第一段階として、JD8の普及啓発に取り組むことが必要である。JD8は、当面はサステナビリティレポートや統合報告書などでの任意開示が想定される。QUICK ESG研究所では、開示された情報を収集し、機関投資家や金融機関及び企業などに自社情報端末を通じて提供し、JD8の開示とその活用を促していくことを検討している。また、連合においては、加盟する労働組合にJD8を周知し、関連指標に基づいた労使対話を行い、取り組みを推進することが求められる。また、ワーカーズキャピタル責任投資ガイドラインを改訂し、企業年金の運用に際し、JD8の観点を取り入れられるよう働きかけを行っていく予定である。こうしたワーカーズキャピタルの観点からの取り組みは、労働者、企業、投資家のWIN-WIN-WINに

つながると考えられる。

第二段階は、インデックス化に向けた検討である。普及啓発の結果、JD8が企業や投資家に周知され、情報開示が進展した段階で、JD8のインデックス化を実現することができれば、より一層の取り組みの後押しが可能となる。また、社会情勢の変化等に応じて、JD8を適宜アップデートすることも必要である。

JD8はゴールではなく出発点である。世界は現在危機の真ただち中にある。「誰もが尊重され、安心して働ける社会」の実現を目指し、JD8を通じて、新しいモデルを日本から発信していくことができるのではないかと。JD8による“Theory of Change”が、日本のみならず、世界の持続可能な未来につながることを期待したい。

ESG-S指標に関する調査研究委員会

『良い会社』であることの情報開示と労働者の立場からの責任投資原則促進に関する調査研究委員会

委員

主査

水口 剛
高崎経済大学 学長

金井 郁
埼玉大学経済学部 教授

銭谷 美幸
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ
グループ・チーフ・サステナビリティ・オフィサー
兼 株式会社三菱UFJ銀行
チーフ・サステナビリティ・オフィサー

徳田 展子
一般社団法人日本投資顧問業協会
ESG室長

松原 稔
りそなアセットマネジメント株式会社
常務執行役員 責任投資部担当

片山 銘人
連合本部 経済・社会政策局長

共同事務局

<連合総研>

新谷 信幸
専務理事

平川 則男
副所長

中村 天江
主幹研究員

伊藤 彰久
主任研究員

遠坂 佳将
主任研究員

<QUICK ESG研究所>

広瀬 悦哉
エクスターナル・アドバイザー

中塚 一徳
プリンシパル

石川 絵里子
シニア・アナリスト

勤労者短観からみた就業調整と 第3号被保険者の動向について(下)

連合総研副所長 平川 則男

前号においては、第3号被保険者の状況と連合総研第45回勤労者短観調査結果からみた就業調整の実態について分析した。今号については、就業調整に対する対応や、第3号被保険者制度の見直しにあたっての課題について整理をしたい。

1 就業調整への対応について

(1) 公金などの投入に合理性はあるのか

いわゆる「106万円の壁」「130万円の壁」に対する対応について、国会においては、公金や保険料の直接的な支援についても議論がされたものの、社会保障審議会年金部会において、「パート労働者等の保険料負担の一部を国が一部肩代わりする措置は、いわゆる収入の壁の根本的な解決にはつながらず、第3号被保険者に対する優遇になるほか、年収が130万円を超えて国民年金・国民健康保険に加入する者を対象外とする場合、不公平が生じかねない」などの否定的な意見が続出した。

このような否定的な意見は、給付と負担の牽連性が強い社会保険制度の根幹を揺るがす問題であることが強く意識されたことにある。

そこで、本稿ではこのような指摘に加えて、次の問題も指摘しておきたい。第一に、就業調整者の規模感である。前号では、第3号被保険者「会社員・公務員」のうち、就業調整をしている者は160万人から最大で300万人と仮定した。すると、その数は、労働力調査の就業者数6,700万人の2.3～4.5%であり、全体の労働市場に占める割合は大きくはなく、そこに集中的に社会資源を投入するに合理性があるか、もしくは効果はあるのか、慎重に検討すべきである。

第二に、実際に就業調整者が、必ずしも健康保険・厚生年金の保険料の支払いを忌避しているわけではないということである。前号でも記載した通り、適用拡大の対象となった際には、第3号被保険者の半分は、労働時間を延ばしたり又は労働時間はそのまま厚生年金に加入している。

第三に、連合総研の調査によると、就業調整してい

る人の半分は、年金の受給額に影響があると認知しておらず、足元の手取り額や「働き損」という言葉に惑わされている可能性がある。もしそうであれば、公金などを投入しても効果は限定的である可能性がある。それよりも厚生年金制度の理解を深める取り組みが重要と言える。

(2) 社会情勢の変化にも対応した対策を

上記の状況に加え、経済や労働市場も大きく変化していることに留意する必要がある。2023春闘では、労働組合の取り組みと、物価高・労働力不足という背景の中、いくつかの企業においては、非正規で雇用される労働者の大幅な給与の引き上げについて労使合意がされている。

更に、最低賃金が全国加重平均で1,000円を上回る状況になり、時給が最低賃金近傍にあっても、週20時間以上働くと、所定内賃金が月8.8万円を超える人が多くなる可能性がある。

そして、2024年10月からは、従業員規模50人以上の企業においても、短時間労働者への健康保険・厚生年金の適用が行われ、加えて、非適用業種の見直しも加速する可能性がある。

以上のことから、就業調整の問題に対しては、社会保険制度としての公的年金制度の基本原則を崩すことなく、着実な短時間労働者の適用拡大、賃金要件・扶養基準を超える賃上げ、最低賃金の引き上げを行うことによって、継続的な就業調整者数の圧縮につながると考えられる。

2 第3号被保険者制度の 在り方について

(1) 第3号被保険者制度創設(1986年)時の 意図について

次に、第3号被保険者制度の見直しの視点について検討する。第3号被保険者制度が発足した1986年当時は、専業主婦の割合も高く、厚生年金の被保険者にとっても、第3号被保険者の創設はメリットを感

じるものであった可能性がある。年金改革に携わった厚生省の吉原健二氏は、年金法の解説¹において、当時の女性の状況について「職業をもたず妻が家事に専念しているという通常のサラリーマン世帯を前提に」給付設計をしているとしている。それは「職業持たず収入もなく、結婚しても夫の扶養家族として家事に専念する人が多い」という社会情勢を解説している。そして、第3号被保険者制度という「夫と妻の国民年金保険料分を厚生年金会計から一括して基礎年金の拠出金として国民年金会計の中の基礎年金勘定に払い込む仕組み」とすることができたのは、雇用されていない専業主婦というライフスタイルが一般化していた時代であったからこそ成り立っており、第3号被保険者制度は社会的に多くの家庭で起こる一般的な事態に応じた制度として、社会的に受け入れられていたと考えられる²。

(2) 「女性のライフスタイルの変化等に 対応した年金の在り方に関する検討会」

しかし、社会情勢の変化とともに、こうした第3号被保険者制度の考え方に対して多くの批判が出されるようになり、厚生省は2000年に「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」³を設置し、2001年12月に報告書をまとめている(以下、「2001年報告書」)。そこでは、第3号被保険者制度の問題点として、

- (i) 片働き世帯を優遇する制度であり、共働き世帯や単身世帯(ひとり親世帯を含む。)と比べて、老齢年金や遺族年金について給付と負担の関係が不公平となっているほか、短時間労働者が第3号被保険者に留まろうとして就業調整を行う原因となっている、
- (ii) 第3号被保険者の中には、短時間労働により賃金を得ている者もあり、また、所得のない者であっても、夫婦は婚姻費用を分担して負担する義務があること等を考えると、第3号被保険者にも保険料負担能力はある。また、家事労働による帰属所得を考慮することによっても、保険料負担能力があると考えられる、
- (iii) 第3号被保険者は減少傾向にあり、また、夫の賃金が高くなると専業主婦世帯の割合が高まるという実態がある中で、第3号被保険者を第2号被保険者全体で支えることは社会的に受容されない、
- (iv) 第1号被保険者である自営業者の妻や母子家庭の母は、個別に保険料を納めなければ給付が受けられず、保険料免除を受けても給付は減額されるのに対し、第3号被保険者のみ保険料を払わなくてよいのは不公平である、

(v) 育児・介護等を行っていない者は、自ら働かないことを選択している者であるにもかかわらず、保険料を納付する者と同じ基礎年金給付が保障されるのは不公平である、
などの問題点を紹介している。

そして、これらの問題の解決策については、6つの案を示している。

- ① 第3号被保険者に係る保険料負担を負担能力に応じて負担～妻一定率負担
- ② 第3号被保険者に係る保険料負担を受益に着目して負担～妻一定額負担
- ③ 第3号被保険者に係る保険料負担を受益に着目して負担～夫一定額負担
- ④ 第3号被保険者に係る保険料負担を受益に着目して負担～夫一定率負担
- ⑤ 高賃金者である夫に対して、標準報酬上限を引き上げて保険料の追加負担を求める。
- ⑥ 第3号被保険者を、育児・介護期間中の被扶養配偶者に限る。

しかし、具体的な方向については、「問題の大きさを踏まえつつ、国民各界各層の間で、さらに踏み込んだ議論が行われ、国民的合意が形成されていく中で、適切な結論が見出され、改革が行われていくことを強く望む」とまとめ、結論を先送りしている。

(3) 第3号被保険者をめぐる更なる変化

今日、上記の報告書が公表されてから20年以上が経過し、社会情勢は更に大きく変化している。

第一に、上記報告書では、「被用者年金の適用を受けない働き方が増加している」「特に女性における被用者年金の被保険者の減少は大きい」という懸念が示されていたが、厚生年金の被保険者数は、2001年を底に2015年度から反転をし、増加している。これは、経済状況の変化の要素が大きく、有効求人倍率をみると、1999年には有効求人倍率は0.34だったのが、途中、リーマン・ショックによる有効求人倍率は0.32や、東日本大震災を経験したものの、その後、倍率は回復・上昇を続け、2019年12月の有効求人倍率は1.68となっている。そして、標準報酬額の上昇を伴う女性の就業率の上昇は、厚生年金の被保険者数を増大させている。

第二に、短時間労働者に対する健康保険・厚生年金の適用拡大、日本年金機構による適用促進事業によっても、厚生年金の被保険者数は増加を続けている。そして、「1.就業調整への対応」でも指摘したが、第3号被保険者のうち半分が就労している状況にあり、今後はこの層一部から厚生年金の被保険者に移る条件が整いつつある。

第三に、「2001年報告書」(iii)の指摘のように、厚生年金の被保険者に対する第3号被保険者の割合(前号では「扶養率」とした)は更に大幅に低下し、厚生年金の被保険者(事業主負担も含む)が一部の被保険者の配偶者の分を国民年金会計に拠出金する仕組みに対する批判が強まっていると考えられる。

第四に、「2001年報告書」(i)の指摘のように、引き続き、共働き世帯の増加、離婚率の上昇、未婚率の上昇による単身者の増加により、給付と負担の不公平感が急増している。

こうした情勢の変化の中で、現在の第3号被保険者制度は、保険料の負担を伴わない特別な制度として正当化できるのかどうか、ますます厳しくなっていると見える。

(4) 制度の検討にあたって

そこで、現在の第3号被保険者の実像について考えてみたい。前号で報告したように、連合総研の調査では、子どもや介護のために就業調整している方が35%おり、健康のために就業調整している方も一定数いる。そして、就業調整による年金額への影響に対する認知についても、「あまり知らない」「知らない」合わせて8割が「知らない」と回答している⁴。

また、専業主婦を選択している人の中にも、子どもや介護のために就業していない方、健康のために就業できない方もいることが想定される。一方、周燕飛氏が調査したように⁵、合理的な理由によらないで専業主婦となり第3号被保険者を選択している方の存在が考えられる。更に本人や配偶者の強い性別役割分担意識が、専業主婦を生み出しているとの意見もある。

これらのことも含め、第3号被保険者を選択する理由として、以下の点が考えられる。

- ①本来は厚生年金適用だが、事業所の適用逃れなどで第3号被保険者となっている。
- ②非適用事業所のため第3号被保険者となっている。
- ③本人が、社会保険料負担を避けるため、第3号被保険者となっている。
- ④育児・介護のため、短時間の就労、もしくは就労していず、第3号被保険者となっている。
- ⑤健康上の理由から、短時間の就労、もしくは就労していず、第3号被保険者となっている。
- ⑥就労に向けた準備をしているなどのため、第3号被保険者となっている。
- ⑦望んで専業主婦となっているため、第3号被保険者となっている。

このような実態への対応であるが、①～③については、年金制度改革や日本年金機構の取り組みの推進が重要で、③についての対応策は、前節で指摘をした。

⑦はどうだろうか。「2001年報告書」では、配偶者もしくは世帯主に一定額・率の負担を求める案も示されている。専業主婦を選択するライフスタイルは、それぞれの個人の人生の選択ではあるが、第1号被保険者の配偶者とのバランスからみて、一定の所得のある世帯に対して新たな負担を検討することもあり得るだろう。しかし、何らかの勘違いや見込み違いによって老後の生活が厳しい状況になることについて、完全に自己責任と片付けて良いかどうか、議論があるかもしれない。

④～⑥についてはどうか。配偶者もしくは世帯主に一定額・率の負担を求めたり、第3号被保険者制度を廃止するということを検討するにしても、様々な事情で第3号被保険者を選択している人もいることから、このような特別な事情がある場合を考慮し、第3号被保険者の資格要件について議論する場合もあるかもしれない。

以上、いくつかの対応の方向をあげてみたが、第3号被保険者となっている理由が複数あったり、上記以外の理由もあることにも留意する必要がある。そして、以上のような議論を進める場合、第3号被保険者の生活実態や意識について把握する必要があるが、現在は十分になされているとは言えない。制度の見直しを行う場合は、総合的な実態調査が必要である。調査によって、第3号被保険者制度の見直しの可否も含めて方向性が見えてくる可能性がある。

いずれにしても、皆保険・強制保険である日本の公的年金制度においては、現在の第3号被保険者を制度の外に押し出すのはありえない。厚生年金で支えあうのか、公的年金制度全体で支えあうのか、税財源である公的扶助との関係も含めて検討するのか、様々な議論があるかもしれない。いずれにしても、実態調査を実施し、現実的には、制度の矛盾は内包しつつも国民的な議論を展開し、時間をかけて経過措置を設けながら制度改革を進めることが重要ではないのか⁶。

- 1 新年金法 吉原健二 1987年3月30日 全国社会保険協会連合会
- 2 ただし、法案審議の過程では、単身女性や働く女性から見て、不平等であるとの指摘が出されていた。
- 3 2000年7月に厚労省に設置。座長は袖井孝子教授(お茶の水女子大学生活科学部)
- 4 ただし、n=129と少ないことに留意することが必要。
- 5 貧困専業主婦 周燕飛 2019年7月25日 新潮選書
- 6 第3号被保険者が厚生年金に移ることによって、厚生年金や協会けんぽの財政状況の好転につながることも重要なポイントである。

(本稿はあくまで個人的な見解であり、連合総研もしくは連合を代表しているものではありません。)

< 連合総研の新刊ご案内 >



セーフティ ネットと集団

新たなつながりを求めて

玄田有史+連合総研【編】

■定価2090円（10%税込） 46判並製264 p 2023年5月19日刊行
ISBN978-4-296-11811-3 C0033 発行 日経BP 日本経済新聞出版
*書店でお求めください

< 新刊ご案内 >

このたび、連合総研では「with/afterコロナの雇用・生活のセーフティネットに関する調査研究委員会」の研究成果として、玄田有史+連合総研編『セーフティネットと集団』を刊行いたしました。

本書では、労働経済学、社会保障、労働法、人事管理などの気鋭の研究者が、コロナ禍で浮き彫りになった従来のセーフティネットの問題を明らかにするとともに、今求められる安全網について、国内外で注目されたユニークな取り組み事例なども紹介しながら、最新のデータと調査をもとに明らかにします。

雇用が不安定な人のほうがセーフティネットも脆弱であるという問題を、どう解決するか。従来の措置に欠けているものは何か。「多様性」の尊重が分断や孤立を加速させるという新たなジレンマにどう対処するか。そのための必要な「集団」のあり方とは？ ぜひご一読ください。

■目次

序章 安全とつながりの手応えを得るために 玄田有史（東京大学社会科学研究所教授）

第1章 雇用のセーフティネットを編む：中間層に届かない支援 酒井正（法政大学経済学部教授）

第2章 生活のセーフティネットを編む：誰もが利用できる安全網へ 田中聡一郎（駒澤大学経済学部准教授）

第3章 セーフティネットの基盤を考える：必要な人に制度を届けるために 平川則男（連合総研副所長）

第4章 職場の新たな「つながり」と発言：多様性のジレンマを乗り越える 松浦民恵（法政大学教授）

第5章 セーフティネットとしての集団：法と自治の視点から 神吉知郁子（東京大学大学院法学政治学研究所准教授）

第6章 ドイツの事例に学ぶ：「限界ギリギリのデリバリー運動」とは 後藤究（長崎県立大学地域創造学部専任講師）

終章 これからのセーフティネットと集団のあり方 玄田有史

■編者と執筆者

玄田有史 東京大学社会科学研究所教授。専門は労働経済学。主な著書に『ジョブ・クリエイション』（日本経済新聞出版）、『仕事のなかの曖昧な不安』（中央公論新社）、編著書に『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』『仕事から見た「2020年」』（以上、慶應義塾大学出版会）など。

連合総研 労働組合「連合」のシンクタンク。勤労者とその家族の生活向上、経済の健全な発展と雇用の安定に寄与することを目的に、国内外の経済・社会・産業・労働・福祉問題など、幅広い分野での調査・研究活動を進める。

九段南だより

連合総研事務局長(専務理事) 新谷 信幸

「そごう・西武」ストから考える — 持株会社の労使関係と労使協議の意義 —

まだ、現在進行形なので先行きが見通せませんが、8月31日に、そごう・西武労組が、百貨店業界としては約60年ぶりとなるストライキを決行しました。連日、テレビ・新聞で報道され、多くの人が久しぶりに労働組合のことやストライキのことを考える機会になったと思います。

ご承知の通り、労働組合の正当なストライキは、団体行動権の保障として、刑事免責、民事免責が認められています。今回のストの舞台となった西武百貨店池袋本店側は、休業に伴う逸失利益などの経済的不利益を受忍するほかありません。また、組合員でないテナントの従業員も、この日は働けなかった方も多かったと思いますが、こうした場合も「使用者の責に帰すべき事由」として、テナントの使用者には労基法に基づく6割の休業手当の支払いが必要と考えられます(「明星電気事件」前橋地判昭38.11.14)。

新聞報道(社説)を見ると、「経営側の進め方は、従業員や地域社会との合意形成が十分ではなく、労組がストに踏み切ったのは当然だ」(朝日)、「セブン&アイなどの経営側は、労組に雇用維持策などの十分な説明を行わなかったという。労使で歩み寄る余地はなかったのか」(読売)、「早期に社員に丁寧な説明をすれば、状況は違っていたかもしれない」(日経)など、実効性ある労使協議への言及がありました。

しかし、今回の場合、労使協議の相手方となる「経営側」とは誰なのでしょう。

セブン&アイHLDGS.(以下、セブン)はスト当日のプレス発表で、「そごう・西武は、今後とも、そごう・西武労働組合との間で、雇用維持及び事業継続に関する団体交渉及び協議を継続するとともに、当社は、そごう・西武とそごう・西武労働組合との間の協議について適切な範囲で支援・協力してまいります」と発表しています。労使協議の主体はあくまで、そごう・西武の労使であって、持株会社のセブンは「適切な範囲で

支援・協力」する立場としています。これが労組法上、「持株会社の労使関係」の問題点なのです。

旧労働省が1999年に発表した「持株会社解禁に伴う労使関係懇談会中間とりまとめ」では、団体交渉当事者としての純粹持株会社の「使用者性」について、最高裁「朝日放送事件判決」を引用し、「基本的な労働条件について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるとの考えがある」と示しています。セブンのプレス発表もこうした考え方を踏まえた表明と思います(今回、セブンが「雇用主と同視できる程度の実質的支配」の実態になかったかどうかはわかりませんが)。

今回のストの発端となった、そごう・西武株の売却問題では、同社株をどのような条件で売却するかは、百貨店の「雇用維持及び事業継続」と密接にかかわりますが、子会社のそごう・西武にはその決定権はなく、持株会社のセブンが米投資ファンドと交渉をしていたようです。また、セブンは、総合報告書でそごう・西武について、2018年から2020年までに1,500人の人員削減を行い、今後も「店舗改革による業務・要員の見直しや人員適正化を促進します」との経営方針を掲げています。労働組合がストに訴えてでも、実効性ある労使交渉を求めたのは痛いほどわかります。

労使協議と経営のスピードとの関係を、かつてヒヤリング調査をしたことのある旧松下電器産業(株)労政部で聞いたことがあります。同社は濃密な労使協議で知られていますが、経営のスピードとは、意思決定段階のスピードとそれを実行する段階のスピードとの和であり、意思決定段階で労使協議を十分行うことで経営のスピード低下を懸念する向きもあるが、実行段階での労働組合の協力を考えればトータルでの経営のスピードは速くなるというものでした。

どんな形態の会社でも、雇用に関しては、真摯・誠実に労使協議に対応する責任があると思います。

『コミュニティ・オーガナイズングの理論と実践
——領域横断的に読み解く』市民の力で社会を変える
プロセスを多角的に解明

連合総研主任研究員 麻生 裕子



室田信一・石神圭子・竹端寛編
有斐閣
定価 4,200円(税別)

コミュニティ・オーガナイズング(以下、COと略)が日本で紹介されるようになって久しい。おおまかにいえば、COとは市民の力により自らの社会を変える方法や考え方であり、世界各国でその実践や研究が行われている。しかし日本では、COに関する先行研究がいまだに少ない。そうした意味でも、本書は今後のCOの方向性を考えるうえで貴重な一冊である。

タイトルにもあるように、本書は理論編と実践編で構成される。COの理論的位置づけをめぐる議論と、COの実践事例をかけあわせることで、議論の深みが増し、読者の理解もより一層進む。

理論編で何より注目したいのは、領域横断的なアプローチが試みられていることである。COはさまざま

な学問領域にまたがるため、本書では、政治学、経済学、コミュニティ開発論、地域福祉論、評価学などの立場からの議論を展開している。多角的なアプローチによりCOの新たな可能性を引き出すことに少なからず成功しているといえる。

まず総括的に、一様ではないCOの定義の検討を通じて、CO研究の歴史の変遷を明らかにしている(第1章)。そのうえで、政治学の視点からは、コミュニティ・オーガナイザーを通して「参加する市民」について考察し(第2章)、イギリスのコミュニティ開発論においては、コミュニティ組織の連合組織であるシティズンズUKの特徴を論じながら、COの位置づけを検討する(第4章)。日本については地域福祉実践での組織化の変遷をたどりつつ、COとの関係を探る(第5章)。さらに、COの実施主体がCOの核となるパワーを高めながら、変化を生み出していくことに役立つ評価の方法についても論じられている(第6章)。

とくに興味深いのは、コモンズの制度経済学に登場する割当取引という概念に着目し、制度経済学や労使関係のなかにCOを位置づけようとする試みである(第3章)。地域コミュニティ、労働組合、企業、政府という四者のアクターのなかで、地域コミュニティと政府間の割当取引をCOとみなし、アメリカにおける労働運動とCOの接点を分析している。狭義の労使関係の枠組みを超え、地域コミュニティを入れた四者関係で捉え

直すことの意義はきわめて大きい。

実践編は、国内外のさまざまなCOの実践事例に焦点をあてている。具体的には、オーガナイザーの専門職性・専門性という視点から、日米韓のオーガナイザー養成トレーニングの内容を比較検討したり(第7章)、国内の大学や地域コミュニティのなかでCOが実践されるプロセスについて、当事者たちの臨場感あふれる声を交えて紹介したりする(第8章)。フィリピンについては草の根レベルの地域自治組織に着目し、オーガナイザーによる組織化の実態を明らかにする(第9章)。これらの事例から共通して浮かびあがるのは、当事者性やオーガナイザー育成の重要性といった点である。

なかでも強く印象に残った事例が、『「無理しない」地域づくりの学校』である(第10章)。ここでは、自分の職場や地域についてモヤモヤしている層を対象に、自分の内面を深掘りし、その思いを言語化するために、ひたすら対話を繰り返すという方法をとる。社会変革を追求する以前に、自分の思いを言語化すること、すなわち自己変革が不可欠であると説く。労働組合が地域とのかかわり方を考えるさいの大きなヒントになる指摘といえる。

最後に、本書のなかで社会正義といったCOの価値については十分に言及できていないと編者は述べる。重要な論点だけに、今後のさらなる研究に期待したい。

厚生労働省委託事業 「職場のハラスメントに関する実態調査」

企業にとってのハラスメント対策の効果

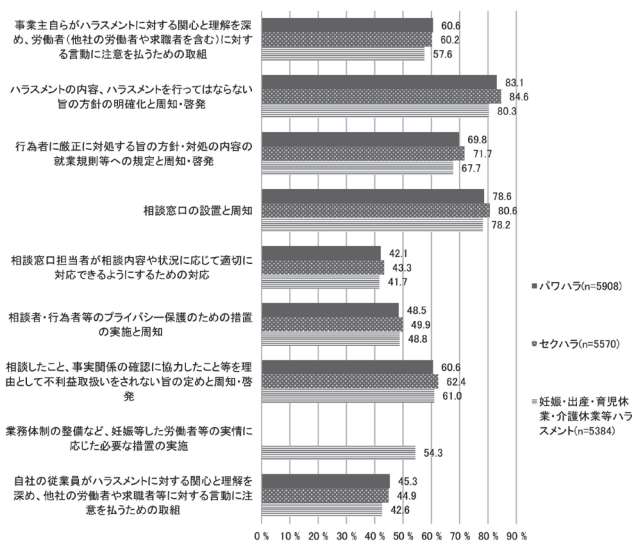
今月の特集では、「職場におけるハラスメント」について実態や取り組み状況、今後の課題について取り上げたが、企業にとってハラスメント対策にはどのような効果があり、課題があるのか確認しておきたい。

令和3年3月に厚生労働省より発表された「職場のハラスメントに関する実態調査」(厚労省委託事業・調査実施者:東京海上日動リスクコンサルティング株式会社)は、労働者と企業を対象に実施したものである。労働者調査は、調査会社のWebモニター10,500人(企業で働く非正規労働者を含む労働者)を対象にしたアンケート調査であり、企業調査は、全国の従業員30人以上の企業・団体24,000件を対象に調査票を郵送し回答を得たものである(回収率26.8%)。ここでは、主に企業調査について取り上げる。

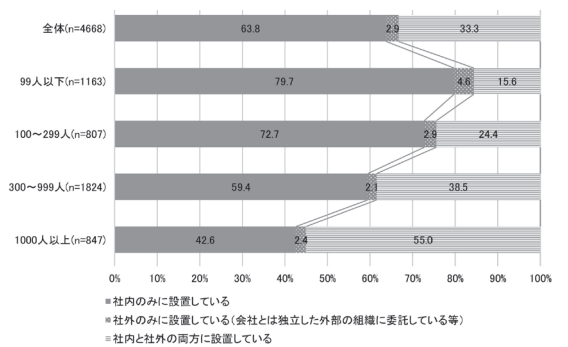
回答企業の8割程度が、パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに対する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施していると回答した。一方、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応」の割合は全てのハラスメントにおいて約4割程度であった。従業員規模別にみると、いずれのハラスメントのいずれの取組についても、従業員規模が大きいほど、取組割合が高かった(図表1)。

また、「相談窓口の設置と周知」を行っている企業のうち、相談窓口を「社内だけに設置している」は63.8%、「社内と社外の両方に設置している」は33.3%、「社外だけに設置している」は15.6%

図表1 企業がハラスメントの予防・解決のための実施している取組 (パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント)



図表2 ハラスメント相談窓口の設置状況 従業員規模別



※「業務体制の整備など」の選択肢は妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントのみ

設置している」は 2.9%であった。相談窓口の設置状況を従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、「社内だけに設置している」の割合が少なくなり、「社内と社外の両方に設置している」の割合が大きかった(図表2)。

また、ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果としては、「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる」(35.9%)の割合が最も高く、次いで「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」(32.4%)が高かった。従業員規模別でみると、「会社への信頼感が高まる」、「管理職が適切なマネジメントができるようになる」、「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」、「従業員の仕事への意欲が高まる」については、従業員規模が大きいほど、各効果があつたとの回答割合が高く、効果が「特にない」の回答割合が低かった。特に、「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」、「管理職が適切なマネジメントができるようになる」については従業員規模による差が大きかった(図表3)。

さらにハラスメント予防・解決のための取組を進める

上での課題については、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」(65.5%)の割合が最も高く、次いで「発生状況を把握することが困難」(31.8%)が高かった(図表4)。前回調査結果(平成28年度)と比較すると、特に300人未満の企業では、全体的に課題を挙げた割合が減っており、「特にない」が高くなった。さらに「ハラスメントかどうかの判断が難しい」、「管理職の意識が低い／理解不足」、「ハラスメントの予防・解決のための取組を行うノウハウがない」については5ポイント以上減少した。

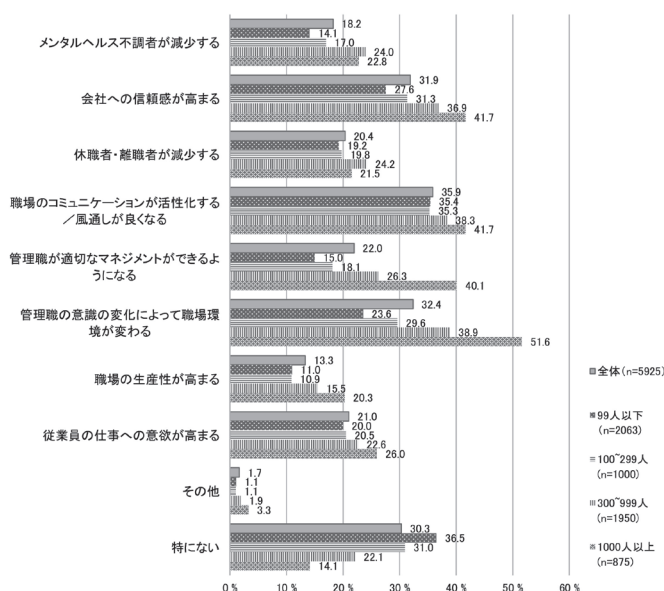
ハラスメント対策は、企業にとって法令順守の観点からも必須のことであるが、このデータでもわかるように、働きやすい職場という観点からも副次的な効果を生んでいる。徐々に取り組みは進んでおり、さらに加速していくことが望まれる。

厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18384.html

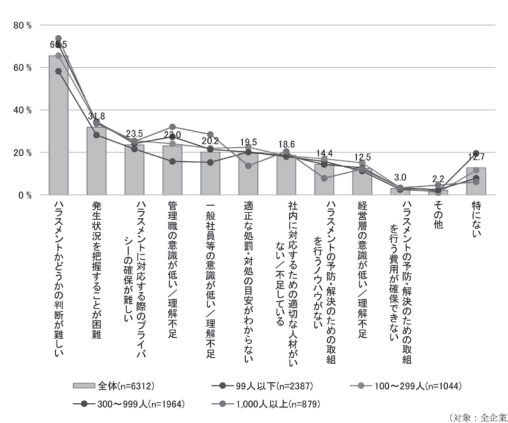
(連合総研主幹研究員 石黒 生子)

図表3 ハラスメントの取組を進めたことによる副次的効果 従業員規模別



(対象：Q36~38で何らかの取組を回答した企業 (n=6282))

図表4 ハラスメントの予防・解決のための取組を進める上での課題(従業員規模別)



INFORMATION

【7月の主な行事】

- 7月3日 第12回非正規で雇用される労働者の働き方・意識に関する実態調査と労働組合の役割に関する調査研究委員会
(主査：森ます美 昭和女子大学名誉教授)
- 5日 所内・研究部門会議
- 12日 企画会議
- 14日 フリーランスの実態に関する調査研究 第1回勉強会
(講師：呉学殊・労働政策研究・研修機構特任研究員、菅俊治弁護士)
- 16日 所内・研究部門会議
- 18日 第3回経済社会研究委員会(主査：吉川 洋 東京大学名誉教授)
- 19日 政策研究委員会
- 20日 ESG「S」指標シンポジウム「日本版ディーセントワーク8指標、投資家、企業、労働組合の果たすべき役割」(株式会社 QUICK と共催、オンライン)
- 26日 所内勉強会(講師：麻生主任研究員)
- 27日 第4回経済社会研究委員会(主査：吉川 洋 東京大学名誉教授)
- 31日 第13回非正規で雇用される労働者の働き方・意識に関する実態調査と労働組合の役割に関する調査研究委員会
(主査：森ます美 昭和女子大学名誉教授)

発行人／市川 正樹
発行日／2023年9月1日
発行／公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0074
東京都千代田区九段南 2-3-14
靖国九段南ビル5階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒100-0011
東京都千代田区内幸町 1-3-1
幸ビルディング6階
TEL 03-4330-0741
FAX 03-4330-0730

ISSN 2758-6030

editor

セクハラについて「自分の娘がされたいと思う。私自身、これまで多様な意見を徹底的に戦わせることでより良い結論を出し、終了後は論戦の相手に敬意を払い、意見は異なるが素晴らしい仲間だ、という組織運営を心がけてきたつもりだったが。今回の特集を契機として「心理的安全性」のある多様性を尊重した働きやすい職場が広がってほしいと切望する。

(天鼓)