



全国センター通信

働くもののいのちと健康を守る全国センター
 発行責任者：九後 健治
 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4
 平和と労働センター・全労連会館6階
 Tel (03) 5842 - 5601
 年額1,500円
 (送料込、会員は会費に含む)





学習と交流で力を得た

「いの健」地方センター交流集会

2月8～9日、都内において「いの健地方センター交流集会」を開催しました(写真)。開催目的は①地方センターを継続・発展させるために、後継者育成と組織強化に向けた取り組みについての進展状況を交流する、②全国センターからの提起を行い、加盟組織との連携で地方センターの強化・拡充をめざす、③地方センターの活動で関わった事例、関係団体との活動を活かし、全国センターの「政策・制度要求」改訂へのスタートとする、の3点です。



いの健の優位性を活かして

清岡弘一副理事長の主催者あいさつ後、九後健治事務局長から「基調報告・問題提起」を行いました。「問題提起」では、働くもののいのちと健康をめぐる、厚労省の労働基準関係法制研究会の報告書が出されたこと、労働政策審議会で今後のいの健運動に関連する政策の方向性が示されたこと、労災保険のあり方研究会が開始されていることなど労働行政をめぐる動きが集中していることを報告しました。そのもとで、働く人の要求は、賃上げ、労働時間の短縮、ジェンダー平等、社会保障の実現など多岐にわたり、切実さが増していることを指摘しました。

また、地方センターの機能強化について、労働組合の組織率の低下のなかでも、職場の労働安全衛生活動や相談活動の強化を、民医連や弁護士などとも連携しながら、発展をめざしてすすめていこうとよびかけました。

労基研報告を学習

学習会は、『賃下げなし』の1日7時間労働をめざして「政府・財界が狙う労基法解体」をテーマに行いました。講師は全労連厚生労働局長・土井直樹氏です。今年1月に出された「労働基準関係法制研究会報告書」(以下「報告書」)は、基本的に日本経団連の「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(以下「提言」)と同様の考え方であることを指

摘しました。「提言」では「労働者の健康確保は最優先」としながら、「労使自治を重視しろ 法制度はシンプルに(細部は当事者である労使に委ねる)」 「時代にあった見直しを」が基本的な視点となっています。「報告書」においても「労使合意等の一定の手続きの下に個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて、法的基準の調整・代替を法的諸条件の下で可能とすることが今後の労働基準関係法制の検討にあたっては重要」などと記しています。今後、「報告書」を受けて、労働政策審議会での議論が開始され、2026年の国会に関係法案が上程されることが予想されます。「1日7時間・週35時間労働で人間らしい生活を」を掲げて、学習と宣伝・署名活動を進めることが呼びかけられました。

職場の実態が浮き彫りに

1日目の分散会は5グループで実施(リモート2 (2面へ続く))

〈今月号の記事〉

計報：福地名誉理事長	2面
労災保険法研究会始まる／第1回理事会報告	3面
各地・各団体のとりくみ	4～6面
ノーリフティング・オンラインセミナー／私の一冊	7面
あらゆるハラスメントと差別の根絶へ	8面

グループ)。各地方センターでの活動や課題を交流しました。各種セミナーや過労死防止法に基づく「過労死防止シンポジウム」の内容、労働局要請の内容を交流し今後の活動に活かしていくことを確認しました。また、相談活動では、ハラスメント事案が多いことが報告され、非正規労働者の増加やコロナ禍後の職場の変化が働く人の健康に大きく影響している実態が浮き彫りになりました。

「政策・制度要求」の議論を開始

2日目の冒頭は、田村昭彦副理事長から「働くもののいのちと健康を守るための政策・制度要求」についての説明と改訂への提起がありました。「政策・制度要求」は2009年の第10回総会の「全国センターの統一要求として提出しよう」という提起からスタート。労働組合、地方センター、過労死を考える家族の会、学者・研究者、専門家などにアンケートを行い、まとめる視点として①国際基準で働く人の健康問題を考える、②すべての働く人びとの健康増進をはかる（とりわけ非正規労働者や小規模・零細企業の労働者における労働安全衛生の充実をはかる、③「予防と補償」を一体のものとしてとらえる、としました。

その後東日本大震災・福島原発の事故、「ワーキングプア」やダブルワークの増大など、働くひとを



使い捨てにするような状況がはびこるなか、過労死防止法が制定されるという状況も踏まえた改訂を行い「2015年版政策・制度要求」としてまとめました。27回総会では、その後の10年の情勢や職場の変化をとらえた改訂が提起されています。

事案を深掘りして制度改正へ

グループ討論では、「政府が労働者保護についての法律を変えようとしている今、そのことにかみ合った要求に」「ジェンダーギャップと安全衛生について深めよう」「就業以前の安全衛生教育について強調すべきでは」など多数の意見が出されました。各グループの報告を受け、田村副理事長から「今日の討議をスタートにして、各センターで取り組まれている事案を深掘りして、制度を変える取り組みを進めよう」とまとめがありました。

最後に西澤淳副理事長が「財政や後継者問題など様々な課題があるが、この活動に関わる人を増やそう、いの健センターの歴史を大切にしながら、次の課題に取り組んでいこう」とまとめと閉会あいさつが行いました。

参加者は20地方センターと全国センター合わせて33人でした。(全国センター 岡村やよい)

訃報 福地保馬名誉理事長

いの健全国センターの名誉理事長の福地保馬先生が、2月9日逝去されました。先生には、2001年～2003年副理事長として、その後2020年12月の第23回総会で理事長を退任されるまで、長きにわたりのいの健全国センターの団結の要として活動をけん引していただきました。「ディーセントワーク」という考え方をいの健の活動の軸として定着させていったことも先生の強い発言からでした。北海道大学の研究者としても常に働くひととともに活動し、教育学部教授として後継者の育成に情熱をもって取り組まれていました。

ここからご冥福をお祈りしています。



全国センター20周年シンポにて (2019年2月2日)

制度改善へ 私たちの要求を積み上げよう

厚生労働省労災保険の在り方研究会スタート

厚生労働省は、昨年12月24日から「労災保険の在り方研究会」をスタートさせました。労災保険制度は、業務上の災害が発生した際に、事業主の保障負担の緩和をはかり、労働者に対して迅速な救済ができるように1947年に制定されました。その後、いくつかの改正が行われてきましたが、近年の女性の就業の増加や就労形態の多様化など労災保険を取りまく環境が変化していることを踏まえて検討するとしています。

6～7月に「中間報告」

第1回の研究会では、議論のテーマの設定のためとして①社会・経済の動きに対して、適合しなくなりつつあるもの、②社会・経済の動きに応じて新たに講ずべきもの、③制度の趣旨を踏まえて改めて効果を検証等、改善を検討すべきものという視点を挙げています。今後、「適用」「給付」「徴収」などにおける課題を議論し、6～7月に「中間報告」をとりまとめるとしています。

メリット制の効果検証についても

第1回研究会では、事務局から補償範囲拡大の推移、保険率のメリット制、特別加入者の補償の対象範囲などについて制度の説明があり、フリー討論を行っています。また、第2回では「遺族（補償）等給付」について「共働きが増えている現状で男女差を維持することは困難」などの意見や「消滅時効」のうち特に精神障害の労災申請について、「2年の時効は見直すべきではないか」との意見が出されて

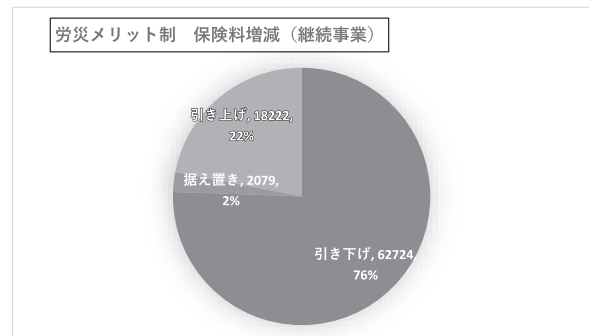
います。

認定基準は「脳・心臓疾患」が2021年、「精神障害」が2023年に改訂されていますが、まだまだ私たちの要求しているものとはなっていません。

研究会の動向を注視しながら、労災保険制度の在り方について、要求を積み上げていきましょう。

労災保険新規受給者数(2022年)

	人	構成比(%)
林業	2,850	0.4
漁業	995	0.1
鉱業	497	0.1
建設事業	59,385	7.6
製造業	131,443	16.9
運輸業	49,253	6.3
電気・ガス・水道又は熱供給事業	942	0.1
その他の事業	529,984	68.2
船舶所有者の事業	2,077	0.3
合計	777,426	100



* 第1回研究会資料より作成

第1回いの健全全国センター理事会報告

27回総会后第1回理事会は、2月7日に開催されました。リモートを含め、23人が出席しました。

総会后の情勢として、労働基準関係法制研究会の報告書が公表されたこと、労災保険の在り方研究会が始まったことが報告されました。

第27回総会のまとめ、活動方針の具体化、地方センター活動交流集会についてなどが協議され、27期の任務分担、機関会議の日程について確認しました。設置する委員会・プロジェクトは右の通りです。

- 労働基準行政検討会
- 化学物質と健康研究会
- アスベスト対策委員会
- 地方センター部会
- 単産担当者会議
- 広報委員会(「通信」担当)
- 季刊誌編集委員会
- 政策・制度要求改訂プロジェクト
- 感情労働と健康研究会
- 後継者養成会議(仮名)

*なお、第28回総会は、2025年12月12日(金)に平和と労働センター2階で開催します

各地・各団体のとりくみ

全労連・
国民春闘

「1日7時間・週35時間」の実現を 労働時間短縮運動交流集会

全労連、国民春闘共闘委員会が2月13日、東京都内の会場とオンラインを繋いで「労働時間短縮運動交流集会」を開催し、70人以上が参加しました。

全労連・土井直樹厚生労働局長が、取り組みを進める「職場の労働時間・36協定についてのアンケート」の中間報告を行い、現在69事業場分と全体の状況を反映しているものとは言えないとつつ、71%の事業所で36協定の特別条項を結んでおり、限度時間の720時間や医師の時間外労働の上限である960時間・1860時間としている事業場があることや、親睦会の代表が自動的に労働者代表に選出されているケースもあると指摘しました。

続いて、パネルディスカッションが行われました。中央大学の鷲谷徹名誉教授は、主要国の1人当たり平均年間総労働時間の比較やワーク・ライフ・バランス比較など各種指標を示し、「働き方改革」の現状や日本の長時間労働の本質について言及。「過労死するほど働く原因には、所定労働時間ではこなせない過大な業務量がある。労働基準法の遵守、36協定の本来の趣旨を実現するための労働者代表、ブラック企業を許さない社会的規範・良識、1日7時



報告する鈴木さん

間・週35時間制や時間外・休日労働の絶対的上限引き下げなどの労働基準法の改正が必要だ」と述べました。

全労連の高木りつ女性部長は、公立高校教員の1日を挙げながら、性差による生活時間の実態などについて語り、「ジェンダー平等を前に進めるためにも労働時間短縮が重要だ」と強調。あらゆるハラスメントと女性や性的マイノリティ差別の根絶をめざすキャンペーンへの結集を呼びかけました。

いの健全国センターの鈴木信平理事は、労働相談に寄せられた労災事例を紹介し、「労働基準法が守られ、労働組合がきちんと36協定遵守を点検し、作業改善していたら防止できた」と述べ、現行法遵守の徹底と労働者が朝出勤して帰るまで、健康で働いていける職場環境をつくる労働安全衛生活動の重要性を強調しました。(全労連 溝口耕二)

労災事
故防止

社員を大事にしない会社に 未来はありません

フォーラムを視聴して

2月8日、専修大学神田キャンパスにおいて「フォーラム 労働災害事故遺族の思いとつながりーいのちを大切に安全な社会づくりをめざして」が開催されました。一般社団法人健太いのちの教室、専修大学法社会学ゼミナールの主催です。

第1部は「事故と亡き子への思い」として、3つの遺族からの報告でした。田村孝行・弘美さん夫婦は、東日本大震災の津波により銀行企業管理下で息子の健太さんを亡くしました。宮城県女川町の七十七銀行では防災対策の不備のため12人が亡くなりました。また、福島県浪江町請戸郵便局では2人の職員が亡くなっています。銀行も郵便局も防災対策が脆弱すぎます。

高橋幸美さんは大手広告代理店で働いていた娘のまつりさんを亡くしました。長時間労働による精神障害を発症したとして労災認定されました。また、電通の異常な社風も問題になりました。新たな犠牲

者がでてしまうのではないかと心配しています。

佐戸守・恵美子さん夫婦はNHKの記者であった長女の未和さんを過労自死で亡くしました。きつい仕事を押し付けられ、未和さんの事件のあとにも、同じ職場でさらなる犠牲者がでています。反省しない、原因を追求しない、対策をとらないのは郵便局も同じです。

第2部では、下村健一氏（ジャーナリスト）と清山玲氏（茨城大学教授）が加わり、「思いを教訓にするために」とパネルディスカッションが行われました。過労死をなくすにはたたかうことしかありません。手を結びともにたたかきましょう。

(郵便局員過労死家族会 田嶋博人)



「毎日新聞」2022年9月3日

各地・各団体のとりくみ

中連

労基法解体は許さない

労働法制中央連絡会

労働法制中央連絡会では、労働基準関係法制研究会報告が狙う「労働基準法の解体」は許さない行動を連続して行っています。

1月27日には雇用共同アクションと合同で厚労省要請と記者会見を行いました。参加者は15人。厚労省は労働基準局田上労働条件確保対策室長ら3人が対応しました。初めに、全労連で取り組んでいた「労働基準法無効化反対キャンペーン」のオンライン署名・3万6496筆を提出。その後、デロゲーション（適用除外）や労使コミュニケーションの問題を中心に意見交換を行いました。田上室長からは「新たなデロゲーション項目・事項について追加はない。過半数代表について問題になっている点に法的位置づけをしていきたい」などの意見が出されました。対して、参加者からは「変わらないのなら報告書が書かれる必要がないのではないか」「経団連の『提言』のようにデロゲーションを容易に進められるようにする意図ではないのか」などの反論がなされました。また、「報告書」にある副業・兼業の際の割増賃金制の廃止、テレワークについて「新たなみなし労働時間制」の導入などについて反対の意見

を述べました。夕方からは厚労省で記者会見を行い「労働基準法の解体・ブラック企業合法化は許さない」とアピールしました。



厚生労働省で記者会見（1月27日）

駅頭でもアピール

2月6日夜には新宿駅前前で宣伝行動を行いました。九後健治中連代表委員は、「労使コミュニケーションといながら労基法以下の労働条件で働かせる仕組みを簡単にしていこうとするもの」と訴え、自治労連の松橋峻介中央執行委員は「災害時の公務員の長時間過密労働など改善すべきことがほとんど（報告書には）触れられていない」と訴えました。また、自由法曹団の藤原朋弘弁護士は「残業代を払いたくない事業主の意向が根底にある」と指摘しました。

労働法制中央連絡会では、学習会や署名に取り組んでいきます。まずは4月25日に完全オンラインで、報告書の問題点を探るとともに、今後の労政審の動きを見据え、講師養成を兼ねた学習会を予定しています。講師は、緒方桂子南山大学教授です。

お問い合わせは、いの健全国センター（e-mail: info@inoken.gr.jp）まで。（編集部）

第20回

働くもののいのちと健康を守る 関東甲信越学習交流集会

日時：3月9日（日）13：00～17：00

会場：全労連会館2階ホール
（東京都文京区湯島2-4-4）

参加費：1000円（会場・WEB共）

記念講演：「労働基準関係法制研究会・報告書の検討」

講師：尾林芳匡 弁護士
（八王子合同法律事務所・メンタル労災センター代表）

特別講座：労災請求実務担当者の学習
（オンラインでの参加はできません）

取り組み事案の紹介

連絡先：いの健千葉県センター
（e-mail: aoi20133@gmail.com）



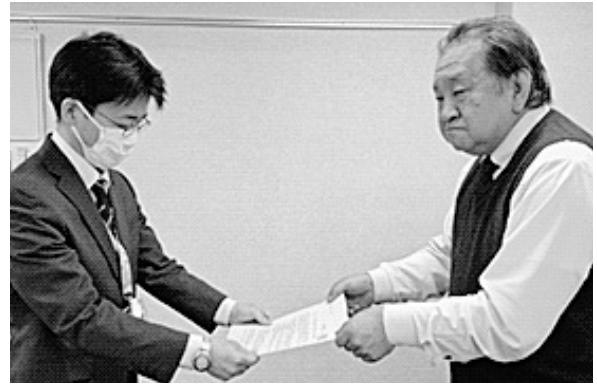
各地・各団体のとりくみ

自治労連 鳥インフルエンザで県に要請書提出
許されない 自治労連・千葉県職労

要請書を手渡す片山敦史委員長

千葉県では1月12日以降、連日県内で鳥インフルエンザが発生し、延べ1万人を超える県職員が6交替の24時間体制で防疫作業を行いました。作業には直接現地へ行くか、県庁に2時間前に集合し、バスでサブステーションの体育館に移動後、該当の養鶏場の屋外に張られた天幕のテントの下で防護服に着替えて作業を行います。千葉県職労では、4年前に鳥インフルエンザの大規模発生時から勤務時間の扱い(通常の勤務時間以外は時間外)、公共交通機関が運航していない時間には自家用車・駐車場料金・タクシー代を旅費扱いとさせてきました。発生の拡大により職員派遣依頼が急増し、緊急に職場からの声を集め、要請書を作成し、1月31日に県知事へ提出しました。

要請書は「鳥インフルエンザ防疫作業に際しての改善についての要請書」として、①職員の心身の安全確保・環境整備、②防疫作業と通常業務(防疫作業に人手を割くことで通常業務がまわらない)、③防疫作業に従事する職員への手当、④来年度以降の発生も考慮した人員増、の4項目について改善を求めたものです。



要請書を手渡す片山敦史委員長

①の安全確保と環境整備については、養鶏場で防護服に着替える際のテントに覆いがなく、風よけもできていないため、夜間は氷点下で着替えをしなければならないことから、防寒措置が講じられたテントと暖房器具を設置すること。県庁で深夜に出発・到着する職員に対して仮眠設備を整備することなどを求めました。また殺処分について、これまで多くは自衛隊や委託業者が行っていましたが、今回は県職員による従事が多くなったため、事後のメンタル相談を行うことも求めました。

要請を受け、2月1日から仮眠用に男女別の簡易ベッドが設置されました。3日には、防疫作業手当が1月12日に遡って日額1,650円(これまでは380円/日)に引き上がることとなりました。

(千葉県職労・片山敦史)

建交労 石綿健康被害や騒音性難聴を指摘されていた仲間も 川崎・健康相談会に17人来所

建交労・首都圏分会は1月12日、川崎市産業振興会館で健康相談会を開催しました。分会は当日までに神奈川県医連や神奈川県建設労働組合連合(神建連)と協議を重ね準備を進めてきました。

大手工場などを多数抱えた京浜工業地帯を有する150万人都市の川崎市、潜在する労災被災者が多いとし分会では重点地域として、ここ数年間粘り強く取り組んできました。

当初、数人しか相談者が来ない時期もありましたが、毎年、継続的に開催し続ける中、医師や検査技師、看護師も参加してくれるようになり、今回も振動病の簡易な検診を実施していただきました。

また今年からは、神建連でも組合内で職業病を患っているのではないかとと思われる人たちをピックアップして相談会にくるよう呼びかけました。

今回の相談会にあたり、川崎市の川崎区・幸区及

び両区に隣接する横浜市鶴見区に絞って開催案内チラシを新聞に折り込み、神奈川県医連の会員向け機関紙にもチラシを同封しました。毎年、着実に来所者が増えていることから、今年はより多くの来所者を見込み、分会の仲間たちや近接の県組織の専従者にも応援を要請し当日に備えました。

午前10時から12時までの2時間に17人もの来所者が途切れることなくあり、中には事業所検診でかなり以前から石綿健康被害や騒音性難聴を指されている方もありました。難聴はすでに時効となっていました。いずれも労働組合が間違いなく組織されている大手企業の元社員でしたが、会社の労務担当者、労働組合は何をやっていたのかと怒りを覚えます。

相談会を終えて10日近くたっても、問い合わせの電話が続いています。分会では、引き続き仲間たちとともに、川崎を重点的に潜在する労災被災者の掘り起こしの取り組みを続けていきます。

(「建交労全国労災職業病部会ニュース」より)

腰痛問題

介護者にも働く人にも優しい実践を

全日本民医連 ノーリフティングケア・オンラインセミナー

2月10日、全日本民医連主催で、ノーリフティングケア・オンラインセミナーが開催され、全国からオンラインで約300人が参加しました。全日本民医連では、パンフレット「健康で働き続けられる職場づくり」を2024年に改訂。あらためて「福祉機器や福祉用具を活用しながら、介護の安全性を高めケアの質を上げることと総合的な腰痛予防を両輪として進める」ノーリフティングケアを呼びかけました。講師は、いの健全国センターの埴田和史理事長(日本ノーリフト協会特別顧問)です。

また、実践報告として青森保健生協の取り組みが報告されました。講演と報告の概要を紹介します。

日本の看護・介護職場の腰痛問題-予防の歴史とノーリフティングケア 埴田 和史 氏

福祉・介護職場における安全衛生の課題では、「転倒」と「動作の反動・無理な動作(腰痛等)」で半数を超える状況がある。主要業種別の業務上腰痛件数は、他の産業でほぼ横ばいになっているのとは比べ、保健衛生業では、年々大きく増加している。

腰痛の発生原因は、①作業(動作)要因、②環境要因、③疲労回復阻害要因、④個人要因、⑤心理・社会的要因があげられる。①の点では、強度の身体的負荷や不良姿勢、急激または不用意な動作など介護・福祉業務に関わるものも多い。適切な睡眠や睡眠時間をとることができないと疲労の回復ができず腰痛の要因となるといわれている。また、精神的なストレス・不安が腰痛の発症を促進し「痛み」を強め、難治化させることも指摘されている。

2013年に「新・職場における腰痛予防指針」が公表され、原則として、人力による人の抱え上げは行わせないことが提起された。それまで、医療や介護現場の働き方を一変させるもので、あらためてノーリフティングケアを推進させる人の養成や予防対策のチームが必要となる。高知県では県単位で取り組みが進められ、腰痛に起因する離職者が減り、ノーリフトケアを志望動機とした採用も増加している。

この取り組みは職員の腰痛予防だけではなく、利用者の安全や生活改善につながる。介護や看護に従事する人たちが安全や健康上の不安なく働くことができることが、安全・快適に生活できる福祉・医療現場になる。

青森保健生協・ノーリフティングケアの取り組み ヘルスサポートやすたか 石塚 理仁 氏

取り組み前の調査では腰痛保持者が約9割という状況があり、法人理事会の下に体制を構築して教育・実践を進めてきた。リスクマネジメントを徹底し、委員による事業所巡回、困難事例の検討を進めている。ハード面の改修と同時に身体の使い方の意識も変化してきた。推進にはトップの旗振りが重要と認識している。(編集部)



私の一冊 ④8 国公労連 中本 邦彦 『ハザードランプを探して 黙殺されるコロナ禍の闇を追う』 藤田和恵 著

失われた30年と言われる中で、貧困と格差が大きく広がり、2020年にコロナ感染症が全国に蔓延。仕事を失い、追い詰められた人たちのSOSに対応する現場に飛び込み、体当たりで取材されたルポルタージュの一冊。

密着取材した反貧困ネットワークの事務局長はSOSが入るたびに車で現場に駆けつけ、路肩に駐車しハザードランプを点滅させる。そのハザードランプを探して要支援者が現れるさまやそこに至った経過などを見事に表現されています。

政府が進める「自助・共助・公助」。エピローグの中で「私が貧困の現場を歩く中でみたのは、すでに限界まで頑張ってきた『自助』と、息も絶え絶えの『共助』だった」と記されています。「公助」の

現場では、公務員が減らされ続け、コロナ禍で保健師をはじめ公務員の人員不足が明らかになりました。

また、ケア労働者の必要性和その厳しい労働環境が浮き彫りに。

コロナ感染拡大から5年が経過した今、貧困と格差が縮まるどころか拡大する一方です。これからの「公(おおやけ)」や政治がどうあるべきかを考えさせる一冊です。

ぜひご一読ください。



あらゆるハラスメントと女性や性的マイノリティ差別の根絶へ

全労連キックオフ集会

全労連 寺園 道江

全労連は、25春闘であらゆるハラスメントと女性や性マイノリティ差別の根絶めざすキャンペーンを提起しています。

通常国会では、女性活躍推進法の延長とともにハラスメント対策強化の法案審議が予定されていることから、2月5日にキックオフ集会を開催。角田由紀子弁護士を講師に、ILO第190号条約について学習し、4人が決意表明。意思統一後、国会議員要請を行いました。角田先生の講演内容を紹介します。



写真「中央」が講師の角田弁護士

ILO第190号条約・206号勧告に消極的な日本政府

ILOは、2019年6月21日の第108回総会で、第190号条約・206号勧告を採択しました。日本政府と労働者側（連合）は賛成しましたが、経営者側（経団連）は棄権しました。棄権の理由は「上司の適切な指導とパワハラは線が引きにくいことや、条約は定義が広くどうなるのかははっきりわからない」などとされています。

国会では、2019年「ハラスメントに関する法律の改正」議論で当時の厚労大臣は「日本では裁判ができてからいいのではないかと答弁。ハラスメントを小分けしていくような法律改正を行い、世界の動きとは真逆なことをやっています。

我が国では、ハラスメントが法的に定義されていません。違反者には制裁が必要ですが、それもできておらずとても遅れています。ILO第190号条約は、現段階でのハラスメント対応の国際基準とみるべきものですが現時点においても未批准です。

ILO第190号条約の批准がなぜ必要なのか

ILO第190号条約は、ハラスメントの禁止、被害者に対する適切な支援・救済制度、監視、法の執行、確保の強化をすることを加盟国に求めています。

私は1989年、最初のセクシャル・ハラスメント裁判を福岡地裁に起こした原告代理人の一人です。不法行為の民法709条「故意または過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う」により多少の損害賠償金を取れましたが、日本には、その先にいける法律がありません。これでは駄目だと思い、あらゆる場で、問題提起してきました。

民法の不法行為は明治時代に作られたものであり、基本的には対等な当事者間で被害を分担する方法で、経済的な「被害」が考えられていました。与えられる救済は、被害後の「後始末」としての金銭

賠償で、現在のハラスメント被害者が求める救済とはなっていません。

ハラスメントは地位・力関係の差が発生理由の一つなのに、不法行為で争うと長い時間がかかり、強い立場の加害者に味方する結果になることが多くなります。また、過失相殺の主張ができるため、裁判中の反論や陳述書等による更なる攻撃が可能となり、二次加害が生まれることに繋がっています。

ハラスメントは人権侵害との認識が出発点

ハラスメントを根絶するには、それが人権侵害であるとの認識が出発点であり、条約にはすべての人間に確保されなければならない人権原則としてハラスメント禁止を基本とすることが盛り込まれています。しかし日本の現行法制には人権原則がないため、中途半端な「救済策」にとどまり、被害者に直接権利を与えるものにはなっていません。

労働政策審議会が「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策強化について」建議をまとめましたが、ハラスメントの禁止、被害者支援・救済、法の執行体制については論点にされず盛り込まれていません。ジェンダー法学会理事会からも、この建議は国会軽視であり、国際社会からの日本政府に対する要請に真摯に向き合ったとはいえないと抗議声明が出されています。

職場のハラスメント問題に取り組んでいる人の中にもILO第190号条約を知らない人は圧倒的に多い。私の共著「脱セクシャル・ハラスメント宣言～法制度と社会環境を変えるために」を読んでほしい。そして日本でどのような法律が必要なのか、どう具体化するののかの議論を深めていただきたい。

*キックオフ集会は右QRコードから視聴できます。

