

## (7)ハラスメント概念の導入と展開

### —導入の経緯、その後の広がり、そして現在の課題

男女雇用機会均等法は、1985年の制定以来、雇用分野における男女平等の確保を目的として、その内容を段階的に発展させてきました。当初は募集・採用や配置昇進など、目に見える制度上の差別の是正が中心でしたが、次第に、職場における日常的な言動や人間関係が、個人の就業継続や能力発揮に重大な影響を及ぼすことが強く認識されるようになりました。ハラスメント概念の導入と展開は、まさにその認識の深化を象徴するものです。

### 1. セクシュアルハラスメント概念の形成と均等法への導入

日本の労働法制において、ハラスメントが初めて政策的に正面から扱われたのは、セクシュアルハラスメントを通じてでした。1980年代後半から1990年代初頭にかけて、女性の社会進出が進む一方で、職場では依然として男性中心の意識や慣行が色濃く残り、女性労働者が働く意欲や尊厳を損なわれる事例が顕在化していました。

こうした問題意識の下、1991年に「女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会」が設置され、1993年に報告書が取りまとめられました。同報告書は、相手方の意に反する性的な性質の言動によって、就業上の不利益を与えたり、就業環境を著しく悪化させたりする行為をセクシュアルハラスメントとして整理しました。その際、行為者の意図ではなく、被害を受ける側の受け止めや就業環境への影響を重視するという考え方が示され、後の法制度の基本的枠組みに大きな影響を与えています。

この流れを受け、1997年の男女雇用機会均等法改正において、セクシュアルハラスメントに関する規定が初めて法律に盛り込まれました。ただし、この時点では、行為そのものを禁止するのではなく、事業主に対し、性的な言動によって女性労働者の労働条件や就業環境が害されないよう「配慮」する義務を課すにとどまりました。これは、セクシュアルハラスメントを均等法の枠組みに位置付けること自体について、慎重な調整が必要であった当時の状況を反映したものとと言えます。

その後、指針の策定や行政指導によって実務的な内容が補われ、2006年改正では、配慮義務は措置義務へと格上げされました。同時に、保護対象も女性に限られず、男女共通の問題として整理されるようになります。ここに至って、セクシュアルハラスメントは、雇用管理上の重要な課題として、均等法の中に確固たる位置を占めることとなりました。

#### (コラム) 「ハラスメント」という言葉の由来と意味

「ハラスメント」という言葉は、日本語では一般に「嫌がらせ」と訳されることが多いですが、その語源をたどると、単なる悪意ある行為という意味合いとはやや異なる背景を持っています。

ハラスメントの語源は、英語の動詞 *harass* にあり、さらに遡ると中世フランス語に由来するとされています。有力な説の一つとして、「犬をけしかける」「執拗に追い立てる」といった意味を持つ言葉に由来し、獲物を疲弊させ、追い詰める様子を表していたとされます。そこから転じて、「繰り返し悩ませる」「精神的に追い込む」といった意味が定着していきました。

この語源が示すように、ハラスメントの本質は、一回限りの偶発的な不快行為というよりも、優位な立場や状況を背景に、相手を追い込み、尊厳や安心感を損なう点にあります。行為者に「嫌がらせをしよう」という明確な意図があったかどうかよりも、受け手が置かれた状況や、その結果として就業環境や心理状態がどのように悪化したかが重視されるのは、こうした言葉の成り立ちとも無関係ではありません。

日本において「ハラスメント」というカタカナ語が広く使われるようになったことは、その行為を単なる個人的トラブルではなく、職場や社会の在り方の問題として捉え直す視点をもたらしたと言えます。一方で、言葉が一人歩きし、意味が過度に拡散してしまう危うさを併せ持つことにも、注意が必要です。

## 2. ハラスメント概念のひろがり均等関係法令の発展

2000年代以降、セクシュアルハラスメントに続いて、妊娠・出産、育児・介護等をめぐる言動が、就業継続を脅かす深刻な問題として社会的に注目されるようになりました。これらは、形式的には解雇や不利益取扱いに該当しなくとも、職場の雰囲気や人間関係を通じて、労働者を精神的に追い込みかねない側面を持っていました。

その結果、「マタニティハラスメント」や「育児・介護ハラスメント」といった言葉が広く浸透し、2016年の男女雇用機会均等法および育児・介護休業法の改正により、これらに対応する措置義務規定が新設されました。ここでは、これまでの不利益取扱い禁止規定では十分に対応しきれなかった、いわば「純粋なハラスメント的行為」を射程に収めることが意図されています。

さらに、職場のいじめ・嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメントについても、労働局への相談件数の急増や、精神障害に係る労災認定事案の増加を背景として、制度的対応の必要性が高まりました。2011年の労使円卓会議を起点とする議論を経て、2019年に労働施策総合推進法が改正され、職場のパワーハラスメント防止措置が事業主の義務として明文化されました。このように、日本のハラスメント法政策は、均等法を出発点としながら、社会の変化や新たな問題の顕在化に応じて、類型ごとに制度を積み重ねてきたという特徴を有しています。

## 3. 現在の課題と今後の展望

制度的枠組みが整備される一方で、ハラスメント対策は現在、いくつかの質的に新しい課題に直面しています。以下では、主な論点を内容ごとに整理してみています。

### (1) 業務指導とハラスメントの境界の難しさ

とりわけパワーハラスメントに関して指摘されているのが、適正な業務指導との線引きの難しさです。法律や指針では、「業務の適正な範囲」を超えるか否かが重要な判断基準とされていますが、その具体的な判断は、業種・職種、職場文化、当事者の立場や経験などに大きく左右されます。

その結果、管理職が「パワハラと言われること」を過度に恐れ、本来必要な指導までためらう状況が生じる場合があります。いわゆる「物言わぬ上司問題」は、その象徴的な現れであり、ハラスメント防止と人材育成をどのように両立させるかが、重要な課題として浮かび上がっています。

### (2) 「ハラスメント概念」の過度な拡散と現場の負担

近年、「〇〇ハラスメント」という表現が急速に広がり、職場の不満やトラブルが、直ちにハラスメントとして訴えられるケースも増えています。こうした動きは、ハラスメント問題への社会的感度が高まった結果とも言えますが、一方で、概念の過度な拡張により、現場での判断が一層困難になっている側面も否定できません。

実際には、法令上の措置義務の対象となるのは、事業主の対応体制や取組の不備であり、個々の行為がハラスメントに該当するか否かを行政が直接判断する仕組みにはなっていません。この点に対する理解が十分でないまま、行政への相談や申立てが増加し、対応する側の負担が大きくなっている状況も見られます。

### (3) カスタマーハラスメントへの対応という新たな課題

近年、顧客や取引先からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントの問題も顕在化しています。小売業、介護・医療、運輸業など、対人サービスを伴う職場では、従業員が理不尽な言動や要求にさらされることが少なくありません。

現行法制では、これらの行為は、必ずしも従来型の職場内ハラスメントとして整理しきれない面がありますが、労働者の就業環境を害する点では同質の問題を含んでいます。今後は、企業単位の対応に委ねるだけでなく、業界全体や社会としてのルールづくりをどのように進めるかが問われています。

### (4) 類型別対応の積み重ねがもたらす制度の見えにくさ

日本のハラスメント対策は、セクシュアルハラスメントを端緒として、マタニティハラスメント、育児・介護ハラスメント、パワーハラスメントと、個別類型ごとに法令や指針が整備されてきました。このアプローチは、現実の問題に即応するという点で有効であった一方、制度全体が複雑化し、分かりにくくなっている側面もあります。

包括的に「職場におけるハラスメント」を捉える視点や、均等法の理念との体系的整理については、なお検討の余地が残されています。

#### **(コラム) ILO と諸外国におけるハラスメント規制の動向**

ハラスメントは、日本固有の問題ではなく、国際的にも重要な労働課題として位置付けられています。その象徴的な動きが、国際労働機関（ILO）によるハラスメント・暴力に関する国際基準の整備です。

ILO は 2019 年、第 108 回総会において、「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（第 190 号条約）」と、これを補完する勧告を採択しました。この条約は、仕事の世界における暴力とハラスメントを、人権侵害であり、許容されない行為として明確に位置付けています。

第 190 号条約の特徴は、ハラスメントを狭義の職場内行為に限定せず、「仕事の世界」という広い概念で捉えている点にあります。そこには、通勤途上、出張中、研修、業務上の通信、さらには第三者である顧客や取引先による行為も含まれます。また、身体的・精神的な暴力だけでなく、ジェンダーに基づくハラスメントや暴力を明示的に対象とし、女性が特に不利な立場に置かれやすい現実にも配慮しています。

諸外国の法制度を見ると、対応の仕方には違いがあるものの、共通して、使用者に対し、ハラスメントを予防し、発生した場合には適切に対応する責任を課している点が特徴的です。例えば、フランスでは、労働法典の中でモラル・ハラスメントを明確に定義し、行為の禁止、被害者保護、使用者の

予防義務を包括的に規定しています。イギリスでは、差別法制と一般的なハラスメント防止法制が組み合わさり、幅広い行為が規制対象となっています。

日本の法制度は、セクシュアルハラスメントを端緒として、類型ごとに措置義務を積み重ねてきた点に特徴がありますが、ILO 第 190 号条約が示すような包括的視点は、今後の制度の在り方を考える上で、重要な示唆を与えるものです。ハラスメントを個別の問題として切り分けるだけでなく、「仕事の世界」における尊厳の確保という共通の基盤から捉え直すことが、国際的にも求められています。

#### (5)精神障害に係る労災認定件数の増加とハラスメント問題

近年、労災保険における精神障害の認定件数は増加傾向にあり、その中でハラスメントが占める比重も大きくなっています。精神障害の労災認定は、業務による強い心理的負荷が原因で発症したかどうかを判断基準としていますが、その評価対象となる出来事の中で、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為は、主要な位置を占めるようになっていきます。

特にパワーハラスメントは、出来事別の認定件数において上位を占めており、職場における人間関係や指導のあり方が、労働者のメンタルヘルスに深刻な影響を及ぼしている実態がうかがえます。セクシュアルハラスメントやカスタマーハラスメントも含めると、ハラスメント関連の出来事は、精神障害に係る労災認定全体の中で無視できない割合を占めています。

このことは、ハラスメント対策が、単に職場秩序や人権尊重の問題にとどまらず、労働災害防止、ひいては労働者の生命・健康の確保という観点からも、極めて重要な課題となっていることを示しています。

#### (6)メンタルヘルス対策とハラスメント対策の連携の課題

精神障害に係る労災認定の増加は、ハラスメント対策とメンタルヘルス対策を一体的に捉える必要性を浮き彫りにしています。しかし、行政の指導体制に目を向けると、両者は必ずしも十分に連携した形で運用されているとは言い難い状況があります。

メンタルヘルス対策は、主として労働安全衛生法に基づき、労働基準監督署を中心とした安全衛生行政の枠組みの中で指導が行われています。一方、ハラスメント対策は、男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法などに基づき、都道府県労働局の雇用環境・均等部門が中心となって対応しています。このように、制度上も担当組織上も、両者は別個の体系として位置付けられてきました。

その結果、実務の現場では、ハラスメントを原因としてメンタルヘルス不調に至っている事案であっても、ハラスメント対策としての指導と、メンタルヘルス対策としての指導が必ずしも有機的に結び付かない場合があります。企業側から見ても、どの部署からどのような観点で指導を受けているのかが分かりにくいという指摘があります。

行政内部の役割分担は、それぞれの専門性に基づく合理性を持つ一方で、ハラスメント問題のように複合的な性格を持つ課題に対しては、縦割り構造の限界も露呈しています。ハラスメントが職場環境を悪化させ、結果として精神障害を引き起こすという因果関係は、制度上は別々に整理されていても、現実には密接に結び付いています。

また、雇用環境・均等行政においては、非常勤職員が実務の多くを担っていることや、担当

者の異動が比較的頻繁であることから、専門性の継続的な蓄積が難しいという課題も指摘されています。複雑化するハラスメント事案や、メンタルヘルス不調と結び付いた事例に対応するためには、より高度な知識と経験が求められる場面が増えています。

こうした状況を踏まえると、ハラスメント対策を「問題行為への対応」として個別に捉えるのではなく、職場におけるメンタルヘルス不調の予防を含めた、より広い就業環境整備の一環として位置付け直すことが重要になっています。行政においても、部門間の連携を意識した情報共有や指導の在り方を工夫し、企業に対しても、ハラスメント対策とメンタルヘルス対策を統合的に進める視点を促していくことが求められています。

#### 4. おわりに代えて

男女雇用機会均等法が 40 年を迎える現在、ハラスメント対策は、単に問題行為を防止するための制度から、誰もが安心して働き、能力を発揮できる職場環境を形成するための基盤へと、その性格を変えつつあります。均等法の歩みの中で培われてきた考え方や制度を再確認しつつ、現場の実情に即した実効的な対応を積み重ねていくことが、今後一層重要になると言えるでしょう。