

「暴力とハラスメント」のない社会へ

三成 美保

いま、世界的にハラスメントの根絶が求められている。しかし、国際社会と日本の間には著しいギャップがある。本特集は、日本の現状を明らかにし、今後の課題を展望するものである。

2017年、ハリウッドから広まった#Me Too運動は瞬く間に拡大し、国際条約に実を結んだ。世界初のハラスメント禁止条約である。2019年6月、ILO（国際労働機関）総会で採択されたハラスメント禁止条約は、こう定義する。「仕事の世界における『暴力とハラスメント』とは、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、性的または経済的被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、またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む」（第1条1項）（連合仮訳）。

ハラスメント禁止条約の採決では、ILOに加盟する国ごとに4票（政府2票、労働組合1票、経営者団体1票）が与えられた。結果は、賛成439、反対7、棄権30。圧倒的多数で条約は採択された。だが、日本が一枚岩でないことも露呈した。連合は条約に賛成し批准を求めているが、経団連は条約の投票を棄権した。日本政府は賛成票を投じたものの、批准には消極的な姿勢をくずしていない。

日本でもハラスメントは深刻である。2018年4月の財務官僚トップによる女性ジャーナリストへのセクシュアル・ハラスメントは、とくに大きな関心呼んだ。パワハラとセクハラを含む複合型ハラスメントが長年にわたって被害女性の尊厳を傷つけたという事実以上に世間を啞然とさせたのは、財務大臣の発言と勤務先の対応である。ハラスメント被害者を責めたり、我慢を強いたりする言動がこともなげに行われている実態にわれわれはどう立ち向かうべきなのか。

厚労省による実態調査（2016年）によれば、パ

ワハラ経験者は32.5%、セクハラ経験者は28.7%に達する（厚労省HP）。にもかかわらず、いわゆるセクハラ・マタハラ・ケアハラについては防止措置義務を定めるにすぎず、禁止規定はない。パワハラに至っては、法規制がまったく存在しなかった。ようやく2019年5月、日本でも職場のパワーハラスメントの防止を企業に義務づける「パワハラ防止法」が成立した。しかし、実効性は疑問視されている。パワハラ防止法には、ハラスメント禁止条約が各国政府に求めている「禁止規定」や「罰則規定」がないからである。経団連をはじめとした経済界が訴訟リスクを恐れ、これらの規定に強く反対した結果とされる。ただ、厚労省指針に、SOGIハラ禁止やアウトティング禁止が盛り込まれることは一つの前進と言えよう。

ハラスメントは人権侵害である。しかし、この認識は日本でどれほど浸透しているだろうか。「セクシャル・ハラスメント」が「流行語大賞」に選ばれたのは、1989年。「セクハラ」は周知されたが、揶揄的に用いられるケースが相次ぎ、「セクシュアル・ハラスメント」が深刻な人権侵害であるという認識は共有されなかった。ハラスメントに甘い日本の風土は、ここに端を発する。

英米でハラスメント対策が立法や司法に登場したのは1970年代、日本は1997年の男女雇用機会均等法の改正——出発の時点で日本はすでに20年以上の周回遅れであった。その後、遅れは縮まるどころか、広がっている。2018年時点で、189カ国中民事救済措置は89カ国、刑法上の刑罰を定める国は79カ国にのぼる。OECDで民事救済措置がないのは、日本を含む5カ国のみ。だからこそ、ハラスメント禁止条約の批准は国際基準に近づく重要な試金石となる。一刻も早い条約批准と相応の国内法整備が望まれる。

（みつなり・みほ 奈良女子大学副学長）