

日本におけるハラスメント禁止条約と規制改革必要性について

小林 幸一

本稿では、ハラスメント禁止条約を踏まえ、日本におけるハラスメント規制改革必要性について考察している。

ハラスメント禁止条約とは、国際的なハラスメントに対する関心の高まりを受け、国際労働機関「ILO」で採択された「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃」を目的とする条約である。日本では、男女雇用機会均等法の改正や改正労働施策総合推進法の制定というようなハラスメントに対する法整備が行われてきているが、いずれも事業主に対する措置義務を課すに留まり、法的拘束力のない法制にその十分性が疑問視されている。

そんななか、海外諸国に目を向けると、公民権法第7編を中心にハラスメントを人権問題として認識するアメリカや、包括的なハラスメント法であるハラスメント保護法を展開するイギリスなど、ハラスメント規制の根幹に人権保護・包括性が求められていることが分かる。多様化するハラスメントに伴い細分化されている日本のハラスメント法制において、こうした海外諸国の法制は参考にすべき点があるだろう。

一方、日本におけるハラスメント事案の判決を見ると、ハラスメント規制に係る法ではなく、社会通念上の見地を基準として使用者の安全配慮義務違反や債務不履行責任が認められており、ハラスメントは個人的なトラブルではなく、企業の構造的な問題、経営上の課題と言えらるとともに、実際の事案に対するハラスメント規制法の実効性が問われている。人権意識を持った端的な行為規定や使用者による防止措置促進が求められる。

上記を踏まえ、ハラスメント規制には実効的な法制と企業の対策措置が必要不可欠である。過去にも、ハラスメント事件のあった企業に対して国際的な不買運動が起きたり、日EU経済連携協定においてILO条約の批准が求められたりしており、ハラスメント規制の国際基準化は避けられないと言える。SDGsやESG投資といった潮流があるなか、公私益連動した捉え方がハラスメント規制改革に求められる。