

## パワーハラスメント指針における 適切な SOGIハラ対策の法制化を求める声明

性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する  
法整備のための全国連合会（略称：LGBT 法連合会）  
共同代表一同  
（団体 URL：http://lgbtetc.jp/）

2019年11月21日、政府は「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（案）」（以下「指針案」という）の意見募集、いわゆる「パブリックコメント」を開始した。指針案は、厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会における審議を経た内容である。指針案は、性的指向・性自認に関するハラスメント（以下「SOGIハラ」という）や、性的指向・性自認の望まぬ暴露である「アウティング」をパワーハラスメント対策の対象に位置付けるとともに、性的指向・性自認を機微な個人情報やプライバシーと位置付けている。性的指向・性自認に関する国の取り組みとして、初めて法を背景とした取り組みの義務付けを求める内容であり、一定評価できるものである。ただ、SOGIハラについては、パワーハラスメントとなり得る例示を一つ示すに留まるとともに、パワーハラスメントとなり得る範囲が狭いと懸念が残る部分もあり、遺憾な点も指摘せざるを得ない。

指針案は、パワーハラスメントに該当すると考えられる例を、6類型に分けて示しており、「精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）」に「人格を否定するような発言を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。加えて、「個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）」に「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報に関する例示については、「機微な個人情報に露骨することの無いよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である」と示すとともに、「相談者・行為者等のプライバシー」には、性的指向・性自認」等が含まれると明記、必要な措置を義務付けている。

指針案は SOGIハラを例示に留め、私達の求めたパワーハラスメントの内容に SOGIハラやアウティングを位置付け、明示することは行わなかった。また、国会で答弁のあった「仕事からの排除」や、当事者が特に職場で苦しむ、アウティング以外の「個の侵害」（交際相手について執拗に問う、ライフスタイルやそれに伴うキャリア展望を執拗に問う等）などの例示も見送った。加えて、指針案例示の「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動～」のうち、私たちが求めた「相手の」の削除はこれを退けた。これにより、特定の相手に対する言動ではない解釈となり得る。職場で差別や偏見を受けずに行われた SOGIハラは、パワーハラスメントに該当しない状況下において、不十分な内容であるという懸念から、カミングアウトできない当事者が極めて多い状況下において、不十分な内容であると言わざるを得ない。改めて指針案から「相手の」を削除するよう強く求めたい。その他、パワーハラスメント対策の措置義務や、就活生、フリーランス、インタベンションシップへのハラスメントやカスタマーハラスメントに、SOGIハラ対策が含まれる旨がわかりづらい記載である点など、今後の運用に対する懸念も指摘したい。

LGBT 法連合会は、今回の指針案を実効的なものとするため、賛同団体をはじめとして、広くパブリックコメントの提出を呼びかける。多くの当事者や関係者に意見の提出を促すことを通じ、指針案をより良いものに改善し、当事者やその家族や友人などの関係者一人一人の日常に着実に届く施策となることをめざして、全力で取り組みを進めていく。

以上

## 図解 どういう場面で SOGIハラは起こる？

パワーハラ関連法の「指針」の議論が進んでいます。「SOGIハラ」の防止対策が義務付けられる方向となっていますが、どういう場面で「SOGIハラ」が起こるのでしょうか？

### ①相手が当事者の場合

お前ホモかよ



当事者に対する性的指向や性自認に関する侮蔑的な言葉は、もちろん SOGIハラに該当します。

### ②相手が非当事者(?) の場合

お前ホモみたいだな



SOGIハラは LGBT の当事者だけでなく、非当事者や、カミングアウトしていても当事者が分からない人に対しても行われることがあります。

### ③当事者がいると分かっている場で、当事者以外に対して行われる場合

お前ホモかよ

俺は違いますよ～



僕が当事者だと知っているくせに…。

当事者がいるとわかっている場で行われる「ホモネタ等」は、もちろん SOGIハラに該当します。

厚労省が発表した「指針素案」には「相手の性的指向や性自認に関する侮蔑的な発言」が例示されており、どうやら①～③が指針の求める「雇用管理上の措置」の対象となるようです。

多くの LGBT の当事者はカミングアウトしていない現状。一番よく起きている「飲み会のホモネタ」などは「雇用管理上の措置」に入らないことになってしまっているのかな…？



本来「SOGIハラ」と言えるはずの以下の場合、指針の求める「雇用管理上の措置」の対象外となってしまうようです。

#### ④ その場に当事者がいないと認識されていて、実際はいる場合

お前ホモかよ 俺は遺いますよ～



カミングアウトしてないけど、こんな話聞くの辛いな…。

当事者がいないと認識されている場合の「ホモネタ等」も、その場にいるかもしれない当事者は被害を被ることになります。多くのLGBTにとって直面しやすいSOGIハラがこのパターンです。

#### ⑤ その場に当事者がいないと認識されていて、実際にはいない場合

お前ホモかよ 俺は遺いますよ～



自分の子どもが当事者だから、こんな話聞くの辛いな…。

例えば当事者がその場にいないとしても、当事者の家族や友人がいる人もおり、被害を被ることになります。

#### ちなみに「指針素案」では…



辛い…。

お前ホモかよ



辛い…。

ゴミ箱を蹴るなどの行為は、「本人以外」に対してもパワハラに該当します。

なのに、「SOGIハラ」については「本人以外」に対するハラスメントが「当事者が周囲にいる」と行為者が認識していないければ、対象外になってしまいます。

当事者がいることを前提に、職場の「SOGIハラ」をなくしていく必要があります。指針には「SOGIハラ」の①から⑤すべてのパターンが含まれるべきです。

#### 「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関する指針（案）」に関する声明

2019年12月5日

協同組合日本俳優連合  
日本マスコミ文化情報労組会議(MIC)フリーランス連絡会  
一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリアフリーランス協会

2019年11月20日、厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会における議論のもと、「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関する指針（案）」（以下、指針案）が出されました。

フリーランスへのハラスメント対策については、12ページの「6」に、「ハラスメントを行ってほしくない旨の方針の明確化を示す」ことに加え、「相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置（雇用労働者を対象とする事業主が講ずべき措置の内容のこと）も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい」という文言が入ったことは一歩前進だと思います。しかし、「望ましい」との表記では実効性あるハラスメント対策とはなりません。さらなる修正を求めます。

1、参議院附帯決議九では、「2 自社の労働者が取引先…等に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること」を明記することと書かれています。私たちは、2019年9月9日付「フリーランスへのハラスメント防止対策等に関する要望書」（厚生労働省、ならびに労働政策審議会の委員にも提出）および10月23日付「指針の素案」に関する緊急声明において、この附帯決議を適切に指針に反映させてほしいと訴えてきました。同内容を求める署名も、12月5日時点で9,975筆集まっています。また、11月21日の審議会の議論の中でも、労働者側委員から「望ましい」というのでは実効性がない。雇用管理上の配慮義務にすべき」といった意見が出されました。しかし、国会での附帯決議ならびに私たちに指針に指針に反映させてほしいと訴えて

2、私たちは、今夏、「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート」調査を行い、その結果を9月10日に記者会見で発表しました。厚労省、労政審の委員にも、お渡ししてあります。調査結果では、いかにフリーランスへのハラスメントが多く発生しているか、ハラスメントによって就業環境が害されたり苦痛を与えられたり健康が損なわれているかが明らかになっています。調査結果の「誰からのハラスメントか？」との質問には、「発注者・取引先・クライアントの従業員、経営者」との回答が上位を占めています。まさにこれは、仕事上の「発注者」という優位な関係を背景としたハラスメントであり、発注者企業の実業主が雇用管理上の配慮または措置を講じない限り、つまり事業主に何らかの「義務」を課さない限り、フリーランスへのハラスメントを防止することはできないということです。とりわけ、フリーランスは労働局などの行政の窓

口も使えない状況で、現状では相談先がありません。また、調査結果では「ハラスメントを相談しなかった理由」の上位に「仕事がなくなるなど不利益を被る恐れ」があげられています。相談体制の整備に加え、「不利益取り扱いの禁止」なども「義務」として明記されない限り、フリーランスは相談することすらできないでしょう。

内閣府の調査では、フリーランスは341万人といわれています。すでに私たちは社員と共に働き、それぞれの業界を支えています。今後も増えるであろうフリーランスの就業環境を整えるためには、ハラスメント問題への対処を欠くことはできません。フリーランスへのハラスメント対策を実効性あるものにするために、指針に「事業主の雇用管理上の配慮義務」または「同措置義務」と明記することを求めます。

**現在、政府は、指針案についてのパブリックコメントを募集しています。締め切りは12月20日です。今回の指針案をより実効性のあるものとするため、多くの当事者や関係者に意見を提出していただけるようお願いいたします。私たちは、指針案をより良いものに改善するために、みなさんと共に取り組みを進めていきたいと思っております。**

(※) 4の措置（雇用労働者を対象とする事業主が講ずべき措置の内容）とは：

- (1) ハラスメントを行ってほならない旨の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談に応じ、適切な対応するための必要な体制の整備
- (3) ハラスメントが起きた後の迅速かつ適切な対応
- (4) プライバシーの保護、相談したことなどを理由とする不利益な取り扱いをしないこと

リンク：指針案

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000568624.pdf>

リンク：パブコメ提出先

<https://search.e-gov.go.jp/ser/viet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495190288&Mode=0>

【フリーランス・芸能関係者のハラスメント対策のパブコメにあたり、声明を出しました。】

フリーランス（芸能関係者を含む）のハラスメント対策関連するパワハラハラスメント指針である「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についての指針等の一部を改正する件（案）」について、政府がパブリックコメントの募集を開始しました（締め切り：12月20日）。

私たちは今夏ハラスメント実態調査アンケートでご協力いただいた1218名の声を厚生労働省に届けて参りましたが、労働政策審議会が出された最終的な指針案は「対策を講じることが望ましい」という、かなり拘束力の弱いものになってしまっています。

指針は、国が啓発や相談対応などの具体的な取り組みを企業に義務付けるものですが、フリーランスに関しては、「措置義務」でも「配慮義務」でもなく「望ましい」との表記になっており、これではハラスメントが横行している当事者の実態に合わない施策であり、問題があると言わざるを得ません。

労働政策審議会の議論では、経営者側委員から「（フリーランスを対象にすると）対象が広がり過ぎて現場が混乱する」「（どういう人からどんな事例が持ち込まれるかわからないので）ハラスメントかどうかの判断が困難」などの発言が出されました。ハラスメントかどうかの判断が難しいのは、雇用労働者の場合も同じです。だからこそ、具体的な指針が作成されようとしているのではないのでしょうか。ハラスメントは人権問題であり、雇用されているか・いないかによって対策を講じるかどうかを分けるのはおかしい話です。

ぜひ多くの方から、フリーランスに対しても、法的拘束の力のある「措置義務」、あるいは少なくとも「配慮義務」と明記されなければ、長く無法地帯であった現場が変わらない、との意見を出してもらえればと思います！

もう一押し、フリーランスへの実効性のある対策が指針に盛り込まれるよう頑張ります！

厚生労働大臣 加藤勝信 殿  
 2019年12月9日  
 特定非営利法人 移住者と連帯する全国ネットワーク  
 代表理事 鳥井一平  
 東京都台東区上野 1-12-6 3F  
 TEL 03-3837-2316/FAX 03-3837-2317

## 「ハラスメント指針案」に「レイシャルハラスメント」を明示することを求める要望書

日本で働く外国人労働者は増加傾向にあり、2018年には過去最高の146万人を超えました。この数は、今年度より始まった外国人労働者の受け入れ拡大により、今後一層の増加が見込まれます。また、帰化者、国際結婚の子どもをはじめとする外国ルーツの日本国籍者や、民族的マイノリティの背景をもつ労働者も合わせれば、相当な数に上ります。

外国人や民族的マイノリティの労働者は、職場において差別やハラスメントを日常的に経験しています。法務省が行った「外国人住民調査」(2016年)によると、「過去5年の間に、日本で外国人であることを理由に侮辱されるなど差別的なことを言われた経験」がある者の割合は29.8%で、そのうち38%が「職場の上司や同僚・部下、取引先」からの差別的言動を経験しているとの報告がされています。また、「過去5年の間に仕事を探したり働いたりしたことのある」外国人住民のうち、25%が「外国人であることを理由に就職を断られた」、19.6%が「同じ仕事をしているのに、賃金が日本人より低かった」、17.1%が「外国人であることを理由に、昇進できない」という不利益を受けた」という差別を経験しています。さらに、当団体が集約したところでは、当指針案に示される、「職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる」6類型の事例に該当するようなケースが数多く存在しています(資料参照)。

その多くは、人種、民族、国籍等の違いを理由とした「レイシャルハラスメント」です。私たちは、日本で働く外国人労働者の権利と尊厳の保障に取り組み立場から、「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(案)以下、「ハラスメント指針案」と略)にレイシャルハラスメントの視点を含めることを求め、下記のとおりに要望します。

### ● 職場におけるパワーハラスメントを定義づける3つの要件に対する要望

厚生労働省より示されている指針案では、(1)職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、④から⑥までの要素を全て満たすものをいう。」と定義づけられています。そもそも外国人や民族的マイノリティの労働者の場合、通常の職位上の上下関係に加え、日本人の同僚、そして部下との関係においても人種、民族、国籍の違い、また、日本語を母語としない場合も多いなどの事情により劣位に置かれることが少なくありません。こうした状況から、指針案に示されている3つの要件すべてを満たさなければハラスメントと認めないと定義づけることは、労働に従事するには耐えがたい程度に相当するハラスメントに連帯する労働者に関して、救済の可

性を狭めることとなります。以上の理由から、職場において劣位に置かれることの多い外国人や民族的マイノリティの労働者の立場を考慮して「①優越的な関係を背景とした言動」が含まれていれば、ハラスメントと認めるよう要望します。

また、「優越的な関係を背景とした」言動」として、「同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの」と明示されていますが、外国人および民族的マイノリティの労働者は、人種、民族、国籍の違い、また、日本語を母語としないことも多いなどの理由から、たとえ「集団による行為」でなかったとしても、「同僚又は部下からの」行為で「抵抗又は拒絶することが困難であるもの」はあり得ると言えます。こうした事情から「集団による」の記述の削除を求めます。

また、ハラスメントを定義づける3つの要件のうちの一つである「③労働者の就業環境が害されるもの」についての判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当」と示されていますが、「社会一般の労働者」とはどのような労働者を指すのか極めて不明瞭であり、とりわけこうした記述は、外国人、民族的マイノリティの労働者が対象に含まれていないような印象を与えます。また、「平均的な労働者の感じ方」がどのようなものを意味するのかわからないもの、少なくともいわゆる日本の文化・慣習を有さない外国人や民族的マイノリティの労働者の感じ方が考慮されているとは想像しにくいことから、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする旨の記述は削除し、労働者の感じ方については「個人差」に配慮すべきであると明示することを求めます。

### ● 「職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる」例について

指針案においては、「職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる」例として、イからロまでの6事例が示されていますが、日常的に職場におけるパワーハラスメントを受けやすい外国人、民族的マイノリティの労働者の状況を考慮した事例としては極めて不十分です。概要には、「個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列举ではないことに十分留意し、4(2)ロにあるとおり広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である。」と示されているものの、指針に外国人や民族的マイノリティの労働者を想定した事例が含まれなければ、外国人や民族的マイノリティの労働者らが、自らの遭遇するハラスメントをハラスメントとして認識し、救済を申し立てることは困難です。以上のことから、明示されている事例に関し、以下のことを求めます。

- (1)「口 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)(イ)該当すると考えられる例 ① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動を行うことを含む。」に関し、「人格」と並列して「属性」を含めること。「相手の性的指向・性自認」と並列して「人種、民族、国籍等」を含めること。
- (2)上記ロに関し、「日本語能力等を理由とした名誉棄損、侮辱、ひどい暴言を行うこと」を追加すること。

(3)上記ロに関し、「在留資格を理由として脅迫を行うこと」を追加すること。

(4)「不適切な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)」に関し、「人種、民族、国籍、あるいは母語の違い等を理由として業務から外したり、業務量を減らして待遇に影響を与えたりすること」を追加すること。

## 外国人労働者が遭遇するパワーハラスメントハラスメント (レイシャルハラスメント)事例

特定非営利活動法人 移住者と連帯する全国ネットワーク

### 身体的な攻撃

- ・人種、民族、国籍等を理由とした身体的暴力
- ・日本語能力不足等を理由とした身体的暴力

国籍	在留資格 技能実習	業種 建設	事例
ベトナム	建設	建設	日本語が通じないから日本人社員から「体で指導する」として日常的に工具でヘルメットを叩く、殴る、蹴る等の暴行が加えられた。

### 精神的な攻撃

- ・暴言
- ・人種、民族、国籍等に対する差別的言動、侮辱
- ・日本語能力の不足等を理由とした精神的暴力
- ・在留資格の更新への協力をしない等在留資格喪失をおわせること。帰国を強要すること。

国籍	在留資格 技能実習	業種 建設 (水道管 工事)	事例
カンボジア	建設	建設	日本人従業員から連日、「バカ、アホ」、「死ぬ」、「国へ帰れ」などの暴言を浴びせられた。さらに激しい暴行を加えられ、うつ病を発症、労災認定され現在も本国にて治療中。(資料①)
フィリピン	介護	介護	介護施設利用者から「くろんぼ」と呼ばれている。
中国	日本人配偶者等	介護	介護施設長から「中国人はお金のことばかり言う」と言われた。

### 人間関係からの切り離し

- ・職場で、母国語(日本語以外)で話すことを禁止すること
- ・日本人従業員との会話を禁ずること
- ・技能実習生を本人の意に反して帰国させること

国籍	在留資格 永住	業種 サービス	事例
中国	永住	サービス	「職場では中国語を話すな」と言われた。
中国	技術人文国際(通訳)	水産加工	職場で禁じられていた日本人従業員との会話をしたとして、解雇された。
インドネシア	技能実習	水産加工	入国後講習中に「日本語ができない」という理由で、本人の意に反して強制帰国させられた。

1 「強制帰国」とは、実習半ばに、実習生が意に反して監理団体や会社(実習実施者)、あるいは送り出し機関などにより強制的帰国させられる行為である。強制帰国が実行される際は、実習生は外部との接触が制限され、身体を拘束され、空港へ直行される。

2 「強制帰国」への対応としては、通常、「不当解雇」として争う方法がある。

(5) 「一 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること) (イ) 該当すると考えられる例 ① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。」に關し、事例として「パスポートや在留カードの取り上げ」を追加すること。

(6) 「一 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること) (イ) 該当すると考えられる例② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。」に關し、「性的指向・政治家や病歴、不妊治療等」と並列して「人種、民族、国籍等」を含めること。

### ● 指針案に明示されている以外の事例について

事例イへへに示されるような事例に示されているような状況の他にも、外国人及び民族的マイノリティの労働者は日常的に深刻なハラスメントの脅威にさらされています。

当団体が集約した事例の中には、資料「外国人労働者が遭遇するパワーハラスメントハラスメント(レイシャルハラスメント)事例」の「ト その他」で示している通り、国籍等を理由とした差別的待遇、また、それを雇用者が正当化するような発言、あるいは、職場環境において、「日本人」「外国人」の区別により使用するトイレを分けていた事例などがありました。「外国人」であることを理由に「日本人」のトイレを使用してはいけない、使用した場合には、公然と叱責されるというような、まるでアメリカの公民権運動の時代のような状況が現在の日本社会には存在しています。職場における「国籍による区別」による「差別」を一刻も早くやめさせるべきです。

また、外国人、民族的マイノリティの労働者が遭遇するハラスメントのなかには、ハラスメントを引き起こす原因が「人種、民族、国籍」等の属性に起因していることを証明することがむずかしいケースも往々にしてあります。たとえ暴力行為があったとしても、暴力と属性の間の因果関係を証明することは簡単ではありません。そのため、外国人、民族的マイノリティに対する日本人の優位性という視点を含んだ事例を十分に明示することは有効かつ重要なことです。

そうした問題の理解のために、「レイシャルハラスメント」を事例の中に含めることに加え、事業主が講ずべき防止措置の履行例にも「レイシャルハラスメント」を取り込むことを求めます。

### ● 外国人の権利保障を補完するためのスキームとしてのパワーハラスメント指針を

「人種、民族、国籍」が違ったとしても、労働者であればその権利が保障されるはずですが(労基法3条、22条4項、職安法3条参照)、実際のところ、外国人、民族的マイノリティの労働者は、日常的に、差別、ハラスメントに遭遇し、労使対等原則もなかなか担保されにくい状況にあります。

現在日本には、外国人住民権利基本法のような、外国人も基本的人権を保障されていることを明示的にあらためて確認する法律は存在していません。また、外国人や民族的マイノリティに対する差別やハラスメントを規制・禁止する法制度・施策も確立されていないことから、被害は放置されています。

「外国人労働者」「民族的マイノリティ」の抱える課題とは、私たち社会の側の課題です。レイシャルハラスメントのない社会の実現に向けて、今回の指針により一人でも多くの外国人あるいは民族的マイノリティの労働者の救済がはかられるよう、パワーハラスメントの定義、また、その事例の内容と防止措置の履行例について再考することを強く求めます。

以上









# 特定非営利活動法人 DPI (障害者インターナショナル) 日本会議

Japan National Assembly of Disabled Peoples' International (DPI-JAPAN)

〒101-0054 東京都千代田区神田錦町 3-11-8 武蔵野ビル5F

Tel: (03)5282-3730 Fax: (03)5282-0017

E-mail: office@dpi-japan.org

URL: <http://www.dpi-japan.org>



2019年10月8日

厚生労働省大臣 加藤 勝信 殿

特定非営利活動法人 DPI (障害者インターナショナル) 日本会議

議長 平野みどり

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の指針への障害者・障害のある女性を受けけるハラスメントについての要望

DPI 日本会議は、障害の有無によって分け隔てられないことのない共生社会を実現するための取り組みを進める全国95の加盟団体からなる障害当事者団体です。

さて、2019年5月29日に「労働施策総合推進法」が改正され、パワハラ防止措置義務が盛り込まれました。現在、厚生労働省が本改正法に基づいて「指針」を作成しています。日本が批准した障害者権利条約では、第27条「労働及び雇用」で、障害者の労働の権利と労働環境整備を締約国に求めています。1(b)では「他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件(均等な機会及び同一価値の労働について)の同一報酬を含む。）、安全かつ健康的な作業条件(嫌がらせからの保護を含む。）及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護すること。」とし、ハラスメントの防止と救済を求めています。

上記の観点から、労働施策総合推進法の指針において、障害者・障害のある女性を受けけるハラスメントを防止するために、下記盛り込んでいただけましたら幸いです。

## 1. 改正労働施策総合推進法に基づき検討中の指針について

### (1) 要望事項

- ① パワーハラスメントの分類のひとつが「障害に基づくハラスメント」であることを明記すること。
- ② パワーハラスメントの要素とされる「優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること」について、マイノリティ属性である障害者に対しマジョリティ属性の健常者が「優越的な関係(優位性)」にあることを明記すること。

- ③ 上司から部下に対してはもちろん、同僚間、あるいは部下から上司に対してであっても、障害に関する否定的な言動はパワーハラスメントであることを明記すること。

- ④ 障害女性に対する職場におけるハラスメントについては、障害と女性というハラスメントの事由になりうる複合性に特に留意し、取り組みを進める旨を明記すること

## 資料5

### (2) 理由・背景

- 「障害に基づくハラスメント」を分類し銘記することについて、障害者雇用が「障害者雇用促進法」等、国の政策で進められている中、以下で述べるように、明らかに「障害」が理由と考えられるハラスメント事例が数多く報告されている。
- 要請事項②と③について、いわゆる職場における上下関係がある典型的ハラスメントでない場合においても、障害のある者とならない者の一般的な関係性上、例えば障害のない同僚からもハラスメントを受ける可能性は大きいとある。
- 障害のある女性については、「障害」と「女性」という属性が複合的に作用したハラスメントの被害を受けていることが事例からも明らかである。

### 2. 障害に関連するハラスメントと考えられる事例

#### (1) 下位障害の方の事例

「下位障害で歩くのが遅いため、自分だけ希望しても外部の研修や取引先との打ち合わせに行かせてもらえなかった。歩き方がぎこちないのもあり一緒に外を歩くのが恥ずかしく上司に言われた。また、社員全員が持つ事務所の鍵を「何かあったら困る」と自分だけ配布されなかった。上司や社長からはみんなの前で「お前」と呼ばれることもあった。毎日の通勤ラッシュでの電車通勤がつからなくなった。少しかだけ出勤時間をずらして欲しいと願った際は「ただでさえお前に気を使っているのに自分だけ勝手なことを言うな。みんな大変な中出勤している。」と社長に言われ、時間をずらしてもらえなかった。結果、退職した。」

#### (2) 視覚障害の方の事例

「決まった時間に来られないことを前提にお給料も減額されているのに「みんなが迷惑している」「病気のなにかにえらそう」と飲み会の場で何度も言われた。お給料の減額システムについてメールで書面にして連絡してほしいと何度伝えても書面にしてもらえず、詳細がわからない。みんなと同じくらい残業できるようにならないと評価に値しない、と、病気になるまで直後のころより治療が進み今は他の人の7割程度勤務しているのに、病気になるまで直後の減額のままお給料が増えない。」

#### (3) 体調不良で会社を休んだ後、会議室で、障害者利得を使って、と言う言い方をされ叱責された。」

### 3. 障害者差別×女性差別=複合差別

#### (1) 問題点

障害女性を受けける差別は、障害にもとづく差別と性差別が複合している。これを障害女性が被る複合差別と呼ぶ。差別は掛け算的に深刻となり、幅狭した問題は、一方の差別に注目するだけでは解決が困難となる。国連が2006年に採択した「障害者権利条約」もこの認識をもち、第6条「障害のある女性」に、人権を確保する措置の必要を明記している。

しかし、障害に関する公的統計はジェンダー集計が行われておらず、介助や相談の場々で明らみになる事例は守秘義務により公開されない。いわば可視化されない課題である。また、複合差別という認識が周知されていない中で、障害女性自身、自分が受けている困難を複合差別と気づかない場合もあり、より問題化していく傾向がある。

ジェンダー集計がなされた数少ない調査から

\* 「障害者生活実態調査」(※1)

「仕事あり」と回答した人は、一般男性の約9割、一般女性の6割強、障害男性の4割強、障害女性の3割弱だった。単身世帯の男性全体の年収を100とすると、女性全体は66、障害男性は44、そして障害女性

- 者雇用制度で雇用することで会社は恩恵を受けたと聞く。(50歳代 肢体不自由 言語障害)
- ⑩ 障害女性だから無理して働く必要はないのでは?と周りに言われた。障害女性性は経済的自立を前提とした自己実現が難しい。(30歳代 聴覚障害)
- ⑪ 中学卒業後、職親の家に住み込みで働き始めた。いじめられたし、給料ももらえなかった。(60歳代 精神障害)
- ⑫ 職場は、男性が私から見えない位置で用を足したり目の前で平気で着替えたりする、男性中心の差別的な環境だった。子どももいたので、懸命に働いた。(30歳代 肢体不自由)
- ⑬ 就労をめざしているが、ルートは作業所しかない。近所には病気のことを言えず、親は「女は働けるだけで幸せだ」というが、作業所に合わなくて家に引きこもっている。(40歳代 精神障害)

#### ※Sさんの事例

Sさんは脳性まひで二人の娘を持つシングルマザーである。派遣社員として働いていた職場は男性ばかりだったが、周囲に慣れようとして努力した。ある日、上司から性的暴行を受けてしまう。「明るみに出したら次の雇用契約はない」という加害者の脅迫があり、Sさんは当初家族にさえ事実を言えず悩んでいた。ようやく会社の相談室に行ったら、彼女を支える会と出会い、二次的被害をこうわってしまう。加害者と会社を相手に裁判を起し、彼女を支える会も結成された。高裁で上司の加害行為は認められたが、会社は雇い止めを通告、地位確認訴訟を起したが、敗訴した。

一連の裁判が終わり再就職活動を開始したが、数十社に断られ、面接時に「裁判をされていた方ですよね」と露骨に言われたことも少なくはなかった。Sさんは実名公表して裁判に取り組んだのだが、その影響をこの時思い知らされた。やっと再就職できたが、PC業務と求人票に合ったのに社内にはパソコンがなかった。手書きで作業するには身体に負担がかかり過ぎるため、やむを得ず私費で購入した。また、女性がお茶くみや掃除、来客接待をすることが当然という職場で、女性上司から「できなければ正社員になれない」「障害者と言っている」と言われてしまう。無理をして行なった掃除でケガをし、一年間休業した。労災申請やその後の復職について労働組合に相談したが、「同じ職場の人たちには、私が労働組合を入れたこともあって、会社側にケンカを売っていると勘違いされていた。私は八方塞がりの中を就労し続けても、全てに何の理解も無く、その努力すら窺えない会社で働く辛さを感じた」と語っている。このような経緯で、仕事を諦めざるを得ない心身状態へと陥り、この職場も去ることになってしまった。

#### (3) まとめ

障害女性性は異性介助、性と生殖に関する健康・権利の否定など、女性として尊重されていない。性的被害、低収入、性別役割の固定など女性性が被る不利益は免れず、障害者差別との複合でより深刻になる。障害者施策は、そもそも性による不平等に認識がなく、女性のニーズに応えていない。

一方、労働・女性性などの一般施策は、障害者の存在を想定していない。障害女性性の複合差別解消に向けた法制度、施策が早急に求められる。

- は22であった。
- \*兵庫県「障害のある人への生活実態調査」(※2)
- 「男性と比較して、女性性は賃貸等や公営住宅等の割合が高い。男女別で見ると、女性で一人暮らしをしている割合が高い。外出の状況は、男女別では、男性は半数以上(54.6%)が「ほぼ毎日」と回答しているが、女性性は38.1%にとどまっている。就労の状況について、男女別では女性性の就労率(福祉的就労を含む)が低く、一般就労をしている時間も短時間労働の割合が高い。男性と比べて女性性の収入が少なく、52.9%が5-10万円の層に集まっている。(男性は25.9%)

このように、わずかに実施された調査から見ても、障害者の中でも性別による格差は顕著である。就業率の低さと経済的困難は、障害女性性が虐待や性的被害から逃れる妨げにもなっており、より立場の弱い障害女性への施策は急務である。

(※1)「国立社会保障・人口問題研究所」が2005-06年に東京都稲城市と静岡県富士市で行った「障害者の所得保障と自立支援施策に関する調査研究」(主任研究者勝又幸子氏)。

(※2)ひょうご障害者福祉計画(2015年3月)  
p61-71 2章「兵庫県の障害者福祉」の2「障害のある人への生活実態調査」  
計画の策定にあたり、無作為抽出した障害者手帳所持者6700人に行われた調査(回収率42.1%)

#### (2) 障害女性性のハラズメントの事例

DPI女性障害者ネットワークは独自に障害女性性の困難を可視化するため調査を行い、2012年複合差別実態調査報告書を発行した。就労の場での性的被害に関連した困難も多いが、障害女性性の就労への意欲は高く、また自立した生活に必須であることを多くの回答者が語っている。

- ① マッサージ師として働く職場で、休憩中、上司と2人きりになると後ろから抱きつかれて胸を触られた。白衣をめぐられて下着に触られた事もある。(40歳代 視覚障害)
- ② 会社で自分の席へ向かう通路を外れて男性社員の席にぶつかってしまった。それを見た上司が「お前、男性性においのする方へ近づいていくから、ぶつかるんだよ」と言った。女性としての自分を汚されたように、自分が薄汚いものように思えた。(40歳代 視覚障害)
- ③ 一人で営業する鍼灸の治療所で、初めて来た男性患者さんが治療室へ入り全裸になった。何とか治療したが、以後、男性患者が怖い。(50歳代 視覚障害)
- ④ ある企業の面接で、「うちは本当なら障害者は要らないんだよ。でも社会的立场上、面接くらいはしないよね。だから期待しないでね。まだ男性性で見た目に分かんない障害者やったらエエねんけどな。一応は面接はしてあげたからもう良いでしょ。」と言われた。(30歳代 肢体不自由)
- ⑤ 出産後の職場復帰で正職からパートになり、夫の扶養に入ることを勧められた。半年後、同じ職場の健康女性が出産した時は正職のまま復帰できた。(40歳代 視覚障害 難病)
- ⑥ 勤め先の病院で管理者から、「身体が不自由で子育てが大変だろう」と退職を勧められた。労働組合を通して抗議して就労を続け、増員も実現させた。(50歳代 肢体不自由)
- ⑦ 低血糖昏睡で眠り続けて「無断欠勤」になり、次は辞めてもらうと言われた。病気があると就業が難しい一方、「障害者手帳」を期待され嫌な思いをすることもある。(30歳代 難病)
- ⑧ 障害特性上作業が遅い。しかし勤めていた団体では、仕事を過剰に回す、ミスを厳しく追求するなどされた。(30歳代 発達障害)
- ⑨ 5年後に正社員にする約束で就職したが、7年後退職するまで嘱託のままだった。その間、私を障害