

2019年9月30日

厚生労働大臣 加藤 勝信 様  
労働政策審議会 雇用環境・均等分科会委員 各位

職場のモラル・ハラスメントをなくす会  
〒532-0013 大阪市淀川区木川西 2-19-17  
URL : <http://www.morahara.org>  
E-mail : [info@morahara.org](mailto:info@morahara.org)

## ハラスメントの「指針」に関する要望書

私ども「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」は、企業内でハラスメント被害を受け、裁判で和解解決をした元原告を中心に設立し、ハラスメント被害の相談などの活動を行っています。

労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）で議論される「指針」に関して、これまでの当会の活動から「ハラスメントの概念」と「相談体制」につきまして、下記の要望を提出致します。

### 1 ハラスメントの概念について

- ①「優越的言動問題」の略称を「職場のパワーハラスメント」或いは「職場のパワハラ」とせず、「職場のハラスメント」とすべきこと。

<理由>

- 当会への電話相談の多くは、様々な理由から自らの被害を「パワハラ」という概念には含まれないと考えて、「職場のモラル・ハラスメント」の電話相談に頼ってくる。  
略称を「職場のパワーハラスメント」或いは「職場のパワハラ」とした場合、予防・救済の対象としての範囲が狭められる可能性が高い。
- 都道府県労働局による職場のいじめ・嫌がらせに関する相談でも、「必ずしもパワーハラスメントとは言えない事案を含む」とされており、現状の職場のハラスメント問題が「パワーハラスメント」の概念では収まらない現実がある。
- 本年6月21日に採択されたILOの条約においても「労働の世界における暴力とハラスメント」と表現されており、日本政府も賛成したのだから混乱をきたすことのないよう、「職場のハラスメント」で表現を一致させ

るべきである。

② 職場のハラスメントは、個人の尊厳を踏みにじる人権侵害であり、社会的に受け入れられないこと、職場の文化に根差すものであり主として企業の構造的問題である旨を明示すること。

③ 主として企業の構造的問題である以上、企業側の責任で被害の予防及び救済を実効的に行うために、職場のハラスメントはより幅広く（「職場」の範囲・対象者の範囲等）定義されるべきであること。

## 2 相談体制について

モラル・ハラスメントに関する相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制（相談窓口など）の整備について、以下のことを要望します。

① 組織レベルで「ハラスメント防止・保護委員会」を設置すること。

職場のモラル・ハラスメントは、個人間の問題ではなく、企業の経営問題である。つまり、ハラスメントの根本原因は、当事者の性格上の問題といった個人的要因ではなく、主として企業組織の構造上の問題である。

したがって、使用者と労働者代表から構成される「ハラスメント防止・保護委員会」の設置を求める。この委員会には、企業内でのハラスメント防止を実効的にするため、ハラスメント防止策の決定と監視のためのさまざまな権限を付与する。

「モラハラをなくす会」の電話相談での被害者の話によると、「**「パワハラ禁止」のポスターが壁に貼ってあるにもかかわらず、「何がパワハラに当たるのか」がわかっていない人たちが平気でパワハラを行っている**」という。

組織として、積極的に職場のモラル・ハラスメントがどういうものかを周知し、その防止を徹底することを求める。

② 実効的な相談窓口（相談体制）を設置すること。

i) ハラスメント防止相談員、ハラスメント担当員など専門スタッフを養成し、配置する。

ii) 中立の相談チームを結成し、外部への委嘱も積極的に行う。

i) について

ハラスメント防止相談員とは、ハラスメント問題を専門にする、ハラスメント防止と救済のためのスタッフのことをいう。ハラスメント防止相談員は、ハラスメントについて高い専門知識と問題解決能力をもち、ハラスメントの防止と解決を担当する。そして使用者、労働者から独立して職務を遂行するために、特別な保護を与えられる。

ハラスメント担当員は、ハラスメント防止相談員を補佐し、従業員との間の橋渡しの役割を担うスタッフとして指名される。

使用者は、ハラスメント防止相談員の指名を義務とする。

## ii) について

人数の少ない会社では i) を行うことが実質的に難しいことがある。たとえ大きな会社でハラスメント防止相談員が配置されていたとしても、実際は機能しない場合もある。

たとえば、モラル・ハラスメントの加害者は、いろいろな部署に顔が利き、多くの情報を握っていることが多い。したがって、「相談窓口」があってもその担当者と加害者とが個人的に仲が良い場合が多く、被害者はそのような相談窓口で相談することはできない。また、相談窓口があっても形骸化しており、役に立っていないことがよくある。会社はその実態を把握していないため、改善することはほとんどないといえる。

以下に、被害者の声を紹介する。

「会社にコンプライアンス相談窓口があり、モラル・ハラスメント被害の相談をした人がいましたが、相談担当者と加害者が通じ合っていて相手に情報が流れ、余計に状況がひどくなったのを見ているので、窓口があってもとても相談できません。」

「会社には、ハラスメント相談窓口、ハラスメントに関する規則、ハラスメント防止のためのガイドライン、メンタルヘルス委員会などが整備されていますが、形骸化しており、実体はありませんでした。」

「会社の相談窓口で相談しても、事実関係すらなかなか確認してもらえず、何度も訴え、やっと事実とわかってハラスメントとは絶対に認めず、逆に責められました。」

こういったことから、会社に相談窓口があっても、役にも立たないどころか、むしろ会社の相談窓口で相談することによってセカンドハラスメントを受け、さらに傷ついて、被害者は当会に相談してくるのである。

したがって、固定的なスタッフではなく、場合により相談者（被害者）と加害者の人間関係に応じて、中立・公正な判断ができる人選を行い、相談チームを結成することも、求める。

相談スタッフには、中立性、情報の秘匿性、相談者へ不利益扱いをしないこと、取るべき方法について必ず本人に意思確認をすることを求める。

また、職場全体にハラスメントが蔓延しているような、内部統制がきかない

職場もある。したがって、外部の相談機関（オンブズパーソンなどを含む）に委嘱し、外部の機関に相談して実効的に解決できるような選択肢を用意することも要望する。

行政機関の相談窓口をなるべく多く設置することも、国による実態把握のためにも被害者救済のためにも有益と考える。労働局だけでなく、労働基準監督署も相談窓口とするよう、強く要望する。

③ ハラスメント苦情調書を作成すること。

従業員からのハラスメントの訴えを、**関係者の主観的な判断で曖昧に処理することを防ぐために、客観的に記録し、対応を義務づけるための制度である。**

ハラスメント防止相談員は、ハラスメントの記録化のために、ハラスメント苦情調書を作成し、保管することとする。

これには、以下のことを記録する。

- ・ハラスメントの内容
- ・ハラスメントの苦情が届け出られたことを使用者に通知する文書
- ・ハラスメント防止相談員が事情聴取した内容（被害者、加害者、証人）
- ・ハラスメント防止相談員の見解
- ・調停の結果
- ・労働局、労働基準監督署など公的機関への介入の要請

被害者をモラル・ハラスメントの被害から助けることは、会社の人的資源を守ることとなり、職場環境が良好になることによって、会社の生産性も利益も上がることは明らかです。

被害者を守ることでできる、本当に役に立つ「指針」作りのため、これらの要望を取入れて頂きますようお願い致します。

職場のモラル・ハラスメントをなくす会