

いじめやハラスメント から考える現代日本の 女性労働事情

働く女性の全国センター（ACW2）

栗田隆子（くりた・りゅうこ）

自己紹介（労働編）

- 1973年 東京生まれ
- 1989年 高校中退
- 2002年3月 大阪大学博士課程中退
- 2002年11月（15年前）より派遣で働き始める
- その後は、派遣層で、契約社員も勤事
・ 若年大のひの非常勤
・ 市民メディアの正社員
・ 支援+相談業務+文筆

自己紹介（活動編）

- 派遣で働きながら、仲間4人で「フリーターズフリー」を刊行。関連本含め5冊発行。
- 女性と貧困ネットワーク（現在停止中）呼びかけ人（2008年）
- 働く女性の全国センター（ACW2）代表（2014年～2018年）
- 高学歴女子の貧困（光文社新書 2014年）
- 「非正規・単身・アラフォー女性「失われた世代」の絶望と希望」
雨宮処凛著 巻末対談にて参加
- 現代思想2018年7月号特集性暴力＝セクハラ フェミニズムとMe Too
「わたしも」(Me too)を支えるもの「運動」が声を出すエネルギーを奪
われないためにを寄稿

働く女性の全国センター(ACW2)

- 2007年に立ち上げ。(女性のナショナルセンターを当初は目指す)
- 当初のキャッチフレーズは「愛も仕事も生きがいも」現在は「分断を乗り越えて」に変更
- 現在は相談ホットライン活動・相談員トレーニング、コミュニケーション等に関するワークショップ「かもすワーク」、通信や女性の労働問題に関するメーリングリスト発行を行う。
- 学生ももちろん入れます。年会費二千円 収入が少ない人は要相談

～総合労働相談は10年連続100万件超、内容は「いじめ・嫌がらせ」が6年連続トップ～
(厚生労働省)

- 民事上の個別労働紛争 相談件数 計305,021件 (※内訳延べ合計件数)
- いじめ・嫌がらせ 72,067 (23.6%)
- 自己都合退職 38,954 (12.8%)
- 解雇 33,269 (10.9%)
- 労働条件の引下げ25,841 (8.5%)
- 退職勧奨 20,736 (6.8%)
- 雇止め 14,442 (4.7%) 出向・配置転換 9,075 (3.0%) 雇用管理等 6,436 (2.1%) 募集・採用 2,748 (0.9%) 採用内定取消 1,916 (0.6%) その他の労働条件 39,201 (12.9%) その他 40,336 (13.2%)

「ゴンチャロフ」過労自死 20歳男性に労災認定 西宮 7/5(木) 14:12配信

- 洋菓子メーカー「ゴンチャロフ製菓」(神戸市灘区)の工場に勤務していた前田颯人さん(20)が2016年に自殺したの
は、長時間労働によるパワーハラスメントが原因として、西宮労働基準監督署は労災認定した。(略)
- 入社直後から、上司の1人にあいさつを無視されたり、暴言を吐か
れたりするなどのパワハラを日常的に受けていたという。さらに、
15年9月から超過勤務が重なり、同年12月ごろにうつ病を発症
したとされる。
- <https://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20180705-00000012-kobenext-l28>

事例を扱う前に

- 事例は、現実そのままを書いたものではありません。（プライバシー保護のため）
- 現実にあったいくつかの事例を織り交ぜたりしたものです（よくある事例、とも言える）
- いわゆるわかりやすいパワハラ・マタハラ・セクハラという事例でないものこそ、現実の複雑性を表している。

事例その1

- パートの女性
- 人の悪口ばかり言っている人に、常に一緒にいないとならないのが辛い。その悪口を言う人に追従する人がいることもまたしんどい。他の人と一緒にいるのがもともと苦手でもある。どうしたらよいか。
- (同僚間)

事例その2

- パート。女性。
- 正社員になりたくてもなれない立場で、仕事は慣れてきている。だが、そこに正社員の若年男性が入社。仕事の段取りが下手で、気になっていたところ、その男性から、パワーハラスメントをしていると訴えられ、会社から注意される。このままクビになったらどうしようと悩む。（パートと上司間）

事例その3

- 思い当たることはないが、上司の気分には振り回され同じ部署の人たちに無視されている。コミュニケーションを取ろうとしてきたが全然状況が変わらない。相談窓口連絡してみたが、社内の相談窓口で相談したが、ハラスメントを認められなかった。
- 同僚に理由を聞いても、「本当にわからないのですか？」と言って相手にしてもらえない。
- (上司・同僚間)

職場のいじめ・パワーハラスメントとは

- ◆職場のいじめ（パワーハラスメントと呼ばれることもあります）とは、明確な定義は確立していませんが、「職場（職務を遂行する場所全て）において、仕事や人間関係で弱い立場に立たされている人に対して、精神的又は身体的な苦痛を与えることにより、結果として労働者の働く権利を侵害したり、職場環境を悪化させたりする行為」とされています
- （平成24年1月30日 厚労省 円卓会議ワーキンググループ報告もあります）

セクシュアル・ハラスメントとは？

- 日本でセクジュアル・ハラスメントの言葉が知られるようになったのは、1989年以降「セクハラ」の言葉から知られるようになる。（1989年8月に福岡県の出版社に勤務していた晴野まゆみが上司を相手取りセクハラを理由とした日本初の民事裁判を起こし、裁判は原告側の完全勝利で終了。
- 「さらば、原告A子－福岡セクシュアル・ハラスメント裁判手記」（2001年）
- この年の「流行語大賞」が「セクハラ」

職場のいじめに対する使用者責任

- 職場のいじめは、労働者個人の問題ではなく、企業の雇用管理上の問題です。使用者は、労働者の安全に配慮する義務（「安全配慮義務」労働契約法第5条）や労働者が働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務（「職場環境配慮義務」）を負っているとされる。
- たとえ使用者の意思とは関係ない職場の人間関係トラブルやいじめであっても、これらの義務を怠った場合には、債務不履行責任を問われることとなります。

セクシャル・ハラスメント 男女雇用機会均等法から

- すべて国民は法の下に平等（憲法第14条）
- 男女雇用機会均等法（1985年）
- 性別を理由とする差別の禁止（均等法 第5条、第6条）
- 1 配置（業務の配分・権限の付与を含む）、昇進、降格、教育訓練
- 2 福利厚生（例：住宅資金や生活資金の貸付、住宅の貸与など）
- 3 職種・雇用形態の変更
- 4 退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新
- 労働基準法は罰則があるけれど、男女雇用機会均等法は罰則規定がない。
=> 労働組合も動きが悪い => 裁判闘争が多くなる。

セクシャルハラスメント

関節差別の禁止（平成26年 男女雇用機会均等法 改正）

- 1 募集又は採用にあたって、身長、体重又は体力を要件とすること
- 2 労働者の募集・採用・昇進・職種変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- 3 昇進にあたり、転勤経験があることを要件とすること

セクシュアルハラスメントに関する雇用 管理上の措置

- 職場におけるセクシュアルハラスメントとは、「職場の内外において行われる、他の者を不快にさせる性的な言動」のことをいいます。
- 「性的な言動」をどのように受け止めるかは、個人間あるいは男女間で差がありますが、原則的には、受け止めた本人がセクシュアルハラスメントであると判断すれば、その言動はセクシュアルハラスメントにあたります。
- 事業主は、女性に加え、男性や同性に対するセクシュアルハラスメントも含めて、職場においてセクシュアルハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。
- 性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景になってセクシャルハラスメントが生じるおそれがあることに留意が必要です。
- <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/siryu/2016poke2.pdf> (ポケット労働法2016)

セクハラとパワハラは同根

- 多くの事例では、セクシャルハラスメントとパワーハラスメント、パワーハラスメントとマタニティハラスメントなど、複雑に絡み合う。
- 「セ・パ両リーグ」（セクハラとパワハラは別のものではないことを、事例を通して痛感する）
- 単純に「会社のポジションの強いものが弱いものに嫌がらせをする」というだけではない。

マタニティ・ハラスメント 母性の保護から考える

- 事業主は、女性労働者が婚姻、妊娠、出産したことや、産前産後休業を取得したこと、妊娠中及び出産後の健康の管理に関する措置を求めたこと等を理由として、解雇その他の不利益取扱いをしてはなりません。
- 妊娠中及び出産後1年以内の解雇は、事業主が「妊娠・出産・産前産後休業等を理由とする解雇でないこと」を証明しない限り、無効となります。
- 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
(男女雇用機会均等法 第9条)

解決法は？

- まず会社内側で解決できるか = > 困難 = > 相談機関を探る (ACW2もその一つ)
- 最低限の知識 (36協定があるから、残業が「認められている」が原則は「禁止」で8時間以上働いてはならないのが、現在の労働基準法)
- 解決をして<あげる>のではなく「話を聞き、一緒に考えること」が大事。

Me tooの話 (1)

- 映画『コマンドー』でかつてアーノルド・シュワルツネッガーの娘役を演じていたアリッサ・ミラノは、タラナ・バークのことを知らずに2017年に、このように書き込んだという。
- 「「友達にこう提案された。『性的嫌がらせや虐待を受けたすべての女性が『Me too (私も)』と書き込めば、この問題の大きさを人々に知らせることができるのではないだろうか』」。そして「もしあなたが性的嫌がらせや虐待を受けたら、このツイートに『Me too』とリプライして欲しい」。
- https://twitter.com/Alyssa_Milano/status/919659438700670976
- 最初はタラナ・バークというアフリカ系アメリカ人の女性が始めたもの。

Me tooの話 (2)

- Me too 運動は、2006年に性的暴力のサバイバーを助けるためにとりわけ低資産のコミュニティ出身の有色人種の若い女性に対して、癒す道を見出すために生まれた。
- <https://metoomvmt.org/>