

全労連の
労働相談センター
に寄せられた相談

第1位は ハラスメントです!



職場内で弱い立場の労働者に対する暴言や仕事上でのしわ寄せ、仲間外しが頻発しています。心身の健康が損なわれ、休職することままならない、声をあげれば叩かれ、上司に相談してもまともにとりあってくれない、「事実が確認できない」などの回答が返ってくる場合が多く、相談の当事者がますます孤立感を深めていく事例もあります。また、会社都合で退職させたくないの、ハラスメントで自己都合退職に追い込もうとするケースや、解雇や労働条件切り下げを行う事例も少なからず存在しています。

法律にハラスメント禁止を明記し、労働者の人権が守られるようにすることが必要です。

労働相談の相談内容 ワースト3

*2025年労働相談集計(1~6月) 全労連・2025年7月

ワースト1

21.2%

ハラスメント
(パワハラ・嫌がらせ・セクハラ・マタハラ等)

ワースト2

10.7%

解雇、
雇止め

ワースト3

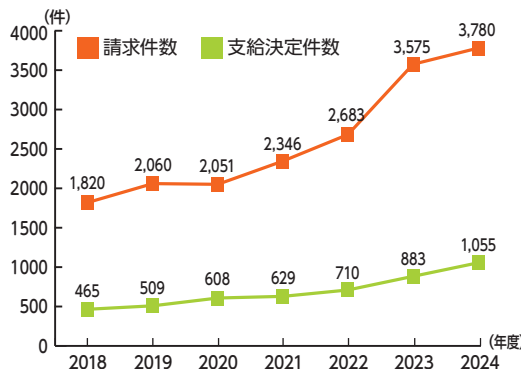
10.5%

賃金、
残業等未払



精神障害の労災支給決定件数が6年連続の増加

*「精神障害」の請求件数、支給決定件数の推移 JILPT資料より作成



精神障害の原因となった具体的な出来事

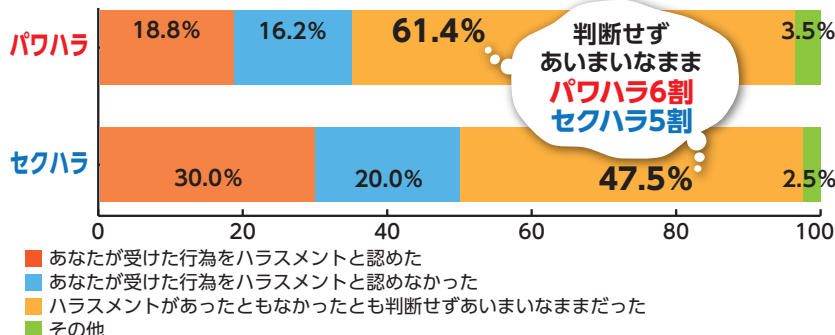
- 業務に関連し、違法な行為や不適切な行為を強要された
- 達成困難なノルマが課された
- 顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた
- 雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた
- 上司等から身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた
- 同僚等から、暴行またはひどいいじめ嫌がらせを受けた
- セクシャルハラスメントを受けた

ILO第190号条約を批准して、ハラスメントを定義・禁止することが必要!



窓口相談しても解決しない?!

*「勤務先によるパワハラ/セクハラ認定」厚生労働省 令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査(労働者調査)より



判断せず
あいまいなまま
パワハラ6割
セクハラ5割

ハラスメントの定義がなく
判断できない

2025年法改正で、カスタマーハラスメントや就活生へのハラスメントも対象になりましたが、日本の法律ではハラスメントが定義されておらず、禁止規定や罰則もありません。

ILO190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」は2021年6月にILO国際労働機関で圧倒的多数の賛成で採択され、2021年6月25日に発効しました。日本政府は審議で賛成しましたが批准していません。「誰もがハラスメントのない仕事の世界に生きる権利」が保証される、それが国際基準です。

ILO第190号条約を批准した諸外国の例

ベルギー

法律による規則と企業内の自主的な取り組みという目的と役割を明確に区別
職場のハラスメント全般を対象とする特別立法

フランス

労働法制と刑法が別個に、モラル・ハラスメント、セクシャル・ハラスメントを対象としている。
ハラスメントを禁止、処罰する法律。

■日本 労働施策総合推進法(2025年改正)

ハラスメントの法的定義なし。禁止せず罰則もない



■ILO第190号条約

ハラスメントを定義し、罰則付きで禁止する



全労連



国民春闘共闘委員会

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F

TEL.(03)5842-5611 FAX.(03)5842-5620

(2026.1)

職場でのあらゆる暴力とハラスメントをなくすために ILO第190号条約の批准を求める国会請願署名

請願趣旨

2025年6月4日、参議院本会議で「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等の一部を改正する法律」が可決・成立しました。

改正法では、「職場におけるハラスメントを行ってはならない」ことを明確にしたうえで、社会における規範意識醸成に取り組むことを国の責務としたほか、カスタマー・ハラスメント対策、求職者へのセクシュアル・ハラスメント対策を事業主に義務づけるなど、企業に求められるハラスメント防止措置および女性活躍推進に関する対応が強化されることとなりました。しかし、包括的にハラスメントを禁止する法律とはなっていません。

ハラスメントは人権侵害です。職場における暴力及びハラスメントは、権利行使を妨げ、被害者に取り返しのつかない深刻な精神的・身体的苦痛を与え、被害者の多くが職場を去らざるを得ないなど、決して許されるものではありません。

2021年6月、ILO第190号条約「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」が発効しましたが、日本政府は条約審議で賛成したもののいまだに批准していません。政府に対し、全労連が繰り返し批准を求めても「検討する」の回答に留まっています。また、昨年、国連女性差別撤廃委員会は、労働施策総合推進法のパワーハラスメントに関する規制が、ジェンダー関係および力関係に十分に対応していないことを指摘。勧告では、「職場における差別、ジェンダーバイアスおよびハラスメントにつながる有害なジェンダー規範および社会規範に対処すること」とされました。国連ビジネスと人権ワーキング・グループの訪日調査報告書でも独立した国内人権機関の設立を求めています。

ハラスメントをなくすため、速やかにILO第190号条約批准にむけ、職場における暴力とハラスメントの定義を定め、人権侵害として罰則付で禁止するなど、国内法の整備を進めるとともに、独立した人権機関の設置を求めます。

請願項目

1. 日本政府はILO第190号条約「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」を批准すること。
2. 上記条例の原則に基づき、すべてのハラスメントと暴力を禁止する「包括的ハラスメント及び暴力禁止法」を制定し、罰則規定を設けること。

氏 名	住 所

※氏名・住所欄は「〃」「同上」は不可、住所は番地までご記入ください。
※この署名用紙は、国会への請願以外に個人情報が利用されることはありません。