

パワーハラスメント防止のための対応策案とメリット・デメリット(案)

資料2

対応策案	メリット	デメリット
<p>行為者に対する制裁(刑事罰、不法行為)を法定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ パワーハラスメントの発生が強力に抑制される。 ○ パワーハラスメントが不法行為として損害賠償請求の対象になることが明確になることで、民事上の救済や事業主による防止対策が進む。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務上の適正な指導との境界線が明確ではなく、パワーハラスメントの構成要件の明確化が難しい(構成要件を明確にしようとする、制裁の対象となる行為の範囲が限定される。) ○ 暴行など悪質な言動については、既存の刑法違反に該当する可能性が高い。 ○ 行為者の制裁だけでは、職場風土の改善など根本的な解決にはつながらない可能性がある。
<p>事業主に対する損害賠償請求の根拠規定(民事効)を法定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ パワーハラスメントの違法性をより明確にできることが期待できる ○ 民事訴訟や労働審判による損害賠償請求などの民事上の救済手段の活用が促進される。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 最高裁判例などにより定着した規範がない中で、法律要件を明確化し、広く労使等の関係者に理解が得られる規定を設けることは困難。 ○ 仮に規定を設けた場合であっても、訴訟には時間と費用を要する ○ 既に民法上の不法行為等による救済が行われる例がある中で、防止対策としての効果、実効性が不明瞭。
<p>事業主による措置義務を法定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主により、職場風土の改善も含め、防止対策が促進される。 ○ 違反があった場合に行政が指導できる。 ○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 行為者に対する制裁としての効力は弱い。 ○ パワーハラスメントについての共通認識がない中で対応を義務づけた場合、現場で実質的な対応が伴わない懸念がある。 ○ 業務上の適正な指導との境界線が明確ではなく、パワーハラスメントの定義の明確化が難しい。
<p>事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主により、職場風土の改善も含め、実情を踏まえた自主的な防止対策が促進される。 ○ 先進的な取組や特定の業態向けの取組も含めた幅広い取組を推奨できる。 ○ 幅広い取組の中から効果の高い取組を収集・啓発することで、現場の実質的な対応が進む。 ○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 行為者に対する制裁としての効力は弱い。 ○ 行政等による強制力が弱い。
<p>社会機運の醸成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上記のいずれのパワーハラスメント防止対策を実施することとした場合も、複合的・総合的に取り組み得る。 ○ 既にある程度進んでおり、事業主の負担が軽い。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ パワーハラスメント防止対策を強化したということにならない。 ○ 行為者に対する制裁としての効力は弱い。 ○ 行政等による強制力が弱い。