

第6回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 平成30年9月25日(水) 14:00～

場所 厚生労働省共用第8会議室(20階)

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、武石委員、中窪委員  
労働者代表委員

井上委員、榎原委員、齊藤委員、山崎委員、山中委員  
使用者代表委員

布山委員、塩島委員代理(杉崎代理)、中澤委員、中西委員  
厚生労働省

小林雇用環境・均等局長、岡雇用機会均等課長、  
尾田職業生活両立課長、池田ハラスメント防止対策室長、  
吉田企画官、上田雇用機会均等課長補佐

議題：(1) 労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示案要綱について(諮問)  
(2) パワーハラスメント防止対策等について

○奥宮会長 ただいまから、第6回労働政策審議会雇用環境・均等分科会を開催いたします。武石委員が少し遅れられているようですが、間もなく御到着と思います。本日は、権丈委員、飯島委員から御欠席の御連絡を頂いております。また、塩島委員の代理として日本商工会議所産業政策第二部副部長の杉崎友則様に御出席いただいております。それでは、頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。お願いいたします。

今回は、ペーパーレス会議ですので、はじめに事務局からタブレット操作等について説明をお願いいたします。

○吉田雇用環境・均等企画官 各委員の皆様方のお手元に、それぞれ1台ずつタブレットがあるかと思えます。画面の右横の丸いボタンをタッチしていただきますと、資料一覧が出るような形になっているかと思えます。

資料は、議事次第から始まりまして、資料の1、それから資料2-1から2-4まで、参考資料については、参考資料1から参考資料6までということになっています。それぞれ御覧いただきたいファイルをタッチしていただきますと、ファイルが開きますので上下をタッチすることでページをめくることができるようになっております。

複数のファイルを同時に開くことはできませんので、閉じたい場合にはもう一度、画面をタッチしていただくと、左上に雇用環境・均等局と出てきますので、そこをタッチしていただくとファイルが閉じる形になりまして、また資料一覧に戻るようになりますので、次のファイルをタッチしていただく形で御覧いただければと思います。不明な点等がございましたら、事務局までお申し付けいただければと思います。よろしくをお願いいたします。

○奥宮会長 それでは、議事に入りたいと思います。本日の議題は、(1)労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示案要綱について、(2)パワーハラスメント防止対策等についてです。まず、議題(1)について、事務局から御説明をお願いいたします。

○尾田職業生活両立課長 職業生活両立課長です。私からは労働時間等設定改善指針の一部を改正する件(案)要綱につきまして、御説明したいと思います。それに先立ちまして、まず参考資料3を御覧ください。今回、この指針改正するに当たってはパブリックコメントを本日まで実施しています。現在までに出てきました意見のうち、主なものをそちらに載せています。

夜勤を含む交替制勤務に従事する労働者の労働時間等の設定改善に向け、以下の文言を追加するよう求めるということで、深夜業の回数制限、あるいは勤務間インターバルについて、夜勤を含む交替制勤務をする労働者に着目した規定ぶりを求めるパブリックコメントを頂いておりますので、御紹介させていただきます。

資料1、本日付けの厚生労働大臣からの諮問文です。そして、別紙ということで、「労働時間等設定改善指針の一部を改正する件案要綱」が付いています。これについては、第4回の本分科会におきまして、概要ということで皆様に内容について、お諮りさせていただきました。そのときの項目は基本的に変わっていませんが、この指針に合わせた並び方

になっています。また、そのとき頂いた御意見については、最大限踏まえた形での改正案となっていますので、あらかじめ御報告いたします。それでは、読み上げさせていただきます。「労働時間等設定改善指針の一部を改正する件案要綱」。第一 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置。一 事業主が講ずべき一般的な措置。1 労使間の話合いの機会の整備。事業主が整備すべき労使間の話合いの機会に労働時間等設定改善企業委員会を加えるとともに、労使間の話合いの機会を設けるに当たっての留意事項に、労働時間等設定改善委員会及び労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例の活用を図ることを加えること。

2 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備。(一)年次有給休暇の取得促進を図るに当たっては、年次有給休暇管理簿を活用することとすること。(二)年次有給休暇の日数のうち五日(労働基準法第三十九条第五項又は第六項の規定により労働者の請求等に従って年次有給休暇を与えた場合にあっては、当該与えた年次有給休暇の日数分を除く。)については、時季を指定して与えることとされており、計画的な年次有給休暇の取得に係る取組は当該義務を果たすことにもつながるものであることから、十分に取り組むことが必要であることを加えること。

3 時間外・休日労働の削減。時間外・休日労働は、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に行うものであり、労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針を踏まえ、次に掲げる事項に留意するものとする。こと。(一)時間外・休日労働協定において臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、その場合をできる限り具体的に定めなければならないこと。(二)時間外・休日労働協定において時間外労働等に係る上限時間を定めるに当たっては、これを限度時間にできるだけ近づけるように努めなければならないこと。(三)時間外・休日労働協定において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、これを法定割増賃金率を超える率とするように努めなければならないこと。(四)時間外・休日労働協定において休日の労働を定めるに当たってはその日数をできる限り少なくし、及び休日に労働させる時間をできる限り短くするように努めなければならないこと。

4 多様な働き方の選択肢を拡大するための措置。多様な働き方の選択肢を拡大するための措置に、労働時間等が限定された多様な正社員として勤務する制度の導入を加えるとともに、その活用に当たっては、人事労務管理、経営状況等の事情も踏まえ、当該制度の導入の可否、制度の内容及び処遇については、各企業や事業場において労使で十分に話し合うことが必要であることとすること。

5 終業及び始業の時刻に関する措置。深夜業の回数の制限、勤務間インターバル(前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。)及びいわゆる朝型の働き方の導入を検討することとすること。

二 特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置。ボランティア活動や

地域活動等へ参加する労働者に対して休暇等に係る制度を設けた場合には、その周知を図ることとする。

三 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項。事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項に、特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要であることを加えること。

四 その他所要の規定の整備を行うこと。

第二 適用期日。この告示は、平成三十一年四月一日から適用すること。以上です。御審議のほど、お願いいたします。

○奥宮会長 ありがとうございます。ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたら、お願いいたします。

○井上委員 意見と要望を述べさせていただきたいと思います。要望3点です。今ほど、パブリックコメントの御紹介がありましたけれども、事業主が講ずべき一般的な措置の中の2ページの(3)のロの後になるのだと思いますが、パブリックコメントでも紹介がありました①の所です。交替制勤務に従事する労働者の適切な労働時間管理のことが、事務局からも触れられましたけれども、是非、内容がこの趣旨に入るように御検討いただきたいと思います。

2点目です。同じく事業主が講ずべき一般的な措置の(4)多様な正社員制度の導入についてです。こちらの多様な正社員の定義について、例えば、育児や介護等の事情のある労働者に限定するかのような解釈が成り立つことのないように、慎重な表記をお願いしたいと思います。

3点目です。同じく(5)終業及び始業の時刻に関する措置の勤務間インターバルですけれども、こちらについては導入に当たって考慮すべき要素が幾つか考えられると思いますが、指針には通勤の実態や交替制勤務等、勤務形態を例示することを是非、御検討をお願いしたいと思います。

今回の改正については、働き方改革の関連法等に対応するためということで、従来から説明がありましたけれども、指針の前文に記載の労働時間の状況や文書の構成の書きぶりに若干、統一性が見えないところもあるかと思しますので、その意味では全般的な修正が必要だと思います。また、この指針の改定を行う際には、それぞれ職能団体、業界団体が持っている指針や手引等もあると思いますので、それも含めた内容が盛り込まれるような、幅広い検討が行われることを要望いたしますので、意見として申し述べておきたいと思っております。以上です。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。1点目と3点目の交替制勤務等に関する御意見を踏まえた見直しについては、そういったことが表現ぶりできちんと入っていることが分かるような修正を少し検討したいと思います。これは本文のほうで対応させていただきたいと思っております。

また2点目ですが、育児介護をされる労働者に限定されないような表現にということに

については、今回の要綱で、多様な正社員の表現については、労働時間等が限定された多様な正社員という表現にさせていただきました。これは平成 27 年の建議もこのような表現になっておりましたが、今回の改正では労働時間に着目し、こういった制度を労働時間等設定改善のために活用してはどうかという観点で加えています。ですから、御指摘の点についても、今後、留意していきたいと思っています。

また全般的な修正については、私どもとしても本来はそういったことが望ましいと思いつつ、今回は喫緊の対応ということで限定的な修正とさせていただきました。今後、機会を捉えまして、全般的な修正についても引き続き検討課題としていきたいと思っております。また修正の際には、御指摘のような方向性で検討していきたいと思っております。

○奥宮会長 他に御発言ございますか。

○川田委員 資料 1 で示された要綱案に関しましては、関連する法改正あるいは前々回の審議を踏まえた内容となっていると思いますので、私は、特段の意見はございません。その上で補足的に 2 点ほど、コメントを述べさせていただきたいと思います。

1 つは、今回の資料 1 の 1 ページの年次有給休暇の所に関しましては、前々回も発言させていただき、また前回、予算との関係でも意見を述べさせていただきましたが、1 つは実際に文章を起こすときには、前々回も述べたように、特にこの指針の年休の所は多くの内容が盛り込まれているので、項目を切り分けるなどして分かりやすくすることを改めて留意いただきたいということ。

それから、今回の労基法の改正との関係で言いますと、改正で新たに設けられた使用者による時季指定という制度が入ったわけです。この制度は、恐らく当事者が適切に改正の趣旨に沿って対応すると、労働者による時季指定であるなど、あるいは計画年休等の形で年休が取得されて、結果的に新しい制度である使用者による時季指定という形で、年休が取得されるということがなくなるのではないかとと思われる制度です。そういう制度の理念や趣旨を踏まえたような、これは指針の文言というよりは指針に基づいて、この後、様々な対応をする際に御留意いただきたいところかと思えます。

もう一点は、3 ページの中ほどの「勤務間インターバル」についてです。これもパブリックコメントにも関連する御意見がありました。一般的に勤務間インターバルというと、諸外国の例なども参考にしますと、昼間勤務と夜勤が入り乱れるような勤務体系の中で、所定労働時間を設定する段階で始業と終業との間に一定の時間を確保するという、所定労働時間の設定に関するレベルで検討すべきこと。あるいは、次の日の始業時刻が決まっているということを前提にして、前の日の所定外労働を遅くともここまでは終わらせようというように、所定外労働に対する歯止めという意味合いを持つものとして設定すること。それから、前の日の終業時刻が遅くなった場合に、次の日の始業時刻を遅くするように、始業時刻を前日の所定外労働の状況に応じて調整することなど、いろいろな意味合いのものが有り得ると思います。そういうことを念頭に置いた形で、これも恐らく指針の文言そのものというよりは、指針に基づいて対応されるときに、特にお願いしたい点ということ

になるかと思いますが、そういうことを踏まえた点で様々な対応をしていただきたいと思いますと考えています。以上です。

○奥宮会長 これも事務局からお願いいたします。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。1点目の御指摘については、指針本体で、項目を切り分けての対応を検討していますので、踏まえた対応をしたいと思っています。

また、2点目については、要綱の1ページの年休のところの(二)ですが、最後の2行目「時季を指定して与えることとされており、計画的な年次有給休暇の取得に係る取組は当該義務を果たすことにもつながる」ということで、あくまでも労働者の希望を取った上で計画的な年休を与えることが、この5日間の付与義務を達成することにつながるという文脈で、本体にも書かせていただいていますので、御指摘の御趣旨に沿うものとなっていると思います。

また、3点目ですが、御趣旨を踏まえて、勤務間インターバルの本体の規定を考えていきたいと思いますが、足りない部分については、今後のマニュアル等を踏まえた周知で対応させていただきたいと思っております。以上です。

○奥宮会長 他に御発言ございませんか。

○塩島委員代理 先にご説明のあった要綱の中に、年休の取得義務化と時間外労働の上限規制に関連する内容が入っています。要望ですが、いま人手不足に苦慮している中小企業が非常に多い状況にあります。そうした中で年休や上限規制について、中小企業は様々な準備に取りこんでいる最中です。したがって、厚生労働省においては、中小企業の準備に対する支援や、法の内容の周知、生産性向上に対して、更に強力で支援策を講じていくことに、是非、取り組んでいただきたいと思います。以上です。

○奥宮会長 事務局から。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。御指摘の点については、厚生労働省全体、あるいは政府全体で、中小企業への制度周知あるいは中小企業の実産性向上等に向けた取組を行っているところですので、今後とも引き続き取り組んでいきたいと思っています。

○奥宮会長 他に御発言ございますか。それでは特にならなければ、当分科会として労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示案要綱について、「おおむね妥当」と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛に御報告することにいたしたいと思います。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮会長 皆様の御異議がないようですので、この旨の報告を取りまとめることにいたしたいと思います。これについて、事務局から案文が用意されていますので、配布をお願いいたします。

(報告文(案)配布)

○奥宮会長 報告文について、ただいまお手元にお配りした案文のとおりでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮会長 異議がないということで、この案文でもって私から労働政策審議会会長に報告いたします。

それでは次に、議題(2)パワーハラスメント防止対策等について、事務局から御説明をお願いいたします。

○岡雇用機会均等課長 それでは、資料 2-1 を御覧いただきたいと思います。資料 2-1 の最初の数ページは、前回、8 月の分科会でもお示しした各種閣議決定ですので省略させていただきます。

5 ページを御覧いただきたいと思います。昨年度、厚生労働省で開催していた職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書の概要です。資料の 2 つ目のマルにありますように、検討会の中では、現場で労使が対応すべき職場のパワハラの内容や取り組む事項を明確化するためのもが必要であると述べられました。3 つ目のマルにありますように、その具体的な対応策としては、事業主に対する雇用管理上の措置義務を法制化する対応案を中心に検討を進めることが望ましいという意見が多く見られる一方で、まずは事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示すべきという対応案も示されました。また、4 つ目のマルの顧客や取引先からの著しい迷惑行為については、職場のパワハラと類似性があるものと捉え、事業主に求める取組、あるいは社会全体の機運の醸成の必要性があるということが提示されました。以上を踏まえ、今後、労政審で検討を進めていくべきという取りまとめとなっております。

6 ページが、検討会の中で一番議論になったパワハラの実態・範囲です。6 ページの表の一番左のほうに「要素」という欄があります。これは平成 24 年に職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議、又はその下のワーキンググループで、パワハラの実態について検討がなされたときのものを踏襲したものです。「優越的な関係に基づいて行われること」「業務の適正な範囲を超えて行われること」その結果として、「身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること」、こういったものがパワハラとして考えられるのではないかという提言がなされてきました。

この検討会においては、それらを更にブレイクダウンし、真ん中の「意味」という欄にありますように、「優越的な関係に基づいて」という意味は、行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができないような関係にあること、「業務の適正な範囲を超えて」という意味は、明らかに業務上の必要性がない、あるいはその態様が相当でないというものであること、「身体的若しくは精神的な苦痛を与えること」「就業環境を害すること」の具体的な意味は、身体的若しくは精神的に圧力を加えられ、負担と感ずること、職場環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生ずることです。なお、苦痛や就業環境

を害するという判断に当たっては、セクハラと同じように平均的な労働者の感じ方を基準とすべきではないかといった議論がなされました。

7 ページが、検討会の際に、考えられる対応案として示された 5 つの案です。①は、パワハラを行った行為者の刑事責任あるいは民事責任を求めるものです。②は、事業主に対する損害賠償請求の根拠となるような規定を設けるという案です。③は今のセクハラと同じように、事業主に対して雇用管理上の措置義務を課すという案です。④は法律ではないのですが、事業主による一定の対応措置をガイドラインで示していくというものです。⑤は社会機運の醸成ということで、パワハラというものをなくしていこうという機運を醸成するというものです。先ほども御説明申し上げたように、検討会ではこのうち③と④についての意見が多かったというところです。

1 ページ飛ばして 9 ページが、「顧客や取引先からの著しい迷惑行為」についてです。下のほうに対応案があります。こういった声についても、事業主は労働者の安全に配慮するために対応が求められるといった点についてはパワハラと類似性がある一方で、相違点を踏まえたと一定の限界があるということで、機運の醸成を高めるために関係者の協力の下で更なる実態把握を行った上で、具体的な議論を深めていくことが必要ではないかという議論になりました。

それから、参考資料の 5 を御覧いただきたいと思います。パワハラ検討会の報告書の参考資料で、ここにデータのものを載せております。右下にページ番号がありますので、まず 6 ページを御覧いただきたいと思います。これは労働局への職場のいじめ・嫌がらせに関する相談の件数です。このうち一番下が、いじめ・嫌がらせに関するものです。近年は解雇などの相談を上回って、いじめ・嫌がらせの件数が増えています。これについては、パワハラかどうかという認定まではしておりませんが、少なくとも労働者本人は、いじめ・嫌がらせではないかと感じているものです。

少し飛んで 16 ページは、労災のうち精神障害の関係の支給決定件数です。こちらも年々、増加傾向にあるということです。

次に、19 ページを御覧いただきたいと思います。これはパワハラに関するアンケート調査の結果です。過去 3 年間にパワハラに該当する相談を受けた企業は、36.3%です。また、パワハラを受けたことがあると回答した従業員は 32.5%ということで、約 3 分の 1 の企業あるいは労働者が、パワハラがあったという結果になっております。

20 ページは、パワハラ予防・解決に向けた取組を実施しているかどうかです。企業全体で見ますと、実施している企業は 52.5%、現在は実施していないが、検討中だという企業が 22.1%、特に取組は考えていないという企業が 25.3%ということで、半数以上の企業で実施しているところですが、右のグラフにありますように、企業規模によって大きな差があるという状況です。

少し飛んで 23 ページの左のほうですが、積極的にパワハラ対策に取り組んでいる企業と取り組んでいない企業で、労働者がパワハラを受けたと感じる経験の割合が違うという



ことです。

24 ページは、パワハラ予防・解決策を講じた結果、得られた効果です。まず職場環境が変わった、コミュニケーションが活性化して風通しが良くなった、休職者・離職者が減少した、メンタルヘルス不調者が減少したといった効果が現れているということです。

少しページを飛ばして 27 ページを御覧いただきたいと思います。今のデータとは逆のことですけれども、特に取組を考えていない企業においては、職場の生産性が低下する、企業イメージが悪化する、あるいは訴訟になって損害賠償などの金銭的負担が生じるといった意識が低いという状況が見られます。

1 つ飛ばして 29 ページが、パワハラを受けた労働者へのアンケートです。何もしなかったという方が結構多いのですけれども、その理由としては、何をしても解決にならないと思ったという方がいる一方で、職務上、不利益が生じると思ったから特に何もしなかったということで、この辺りが少し課題なのかなと考えられます。

飛んで 36 ページです。前回、諸外国の制度などについても資料を出してほしいという御意見がありました。まだ作成中で、今日はこれしかありませんけれども、検討会で出した資料です。これも十分な整理がなされていないかもしれませんが、ヨーロッパ諸国においては、使用者にパワハラやセクハラについて防止する義務を課している国、あるいはそういったハラスメントの行為を禁止している国があるという状況です。

次に、資料 2-2 を御覧いただきたいと思います。パワハラに関する企業ヒアリングの概要です。検討会の中でも、パワハラについては実態把握をした上で検討を進めていくべきという御意見がありました。それで使用者団体の皆様、あるいは労働組合の皆様に御協力いただき、企業等にヒアリングを行ってきました。質問項目は 1 ページの下のほうにありますように、パワハラへの対応についてどうしているか、あるいは実際に生じたパワハラや疑われたケースとしてどんなものがあつたか、行政の対応についてどう考えるか、それからもう 1 つ大きな質問の柱として、顧客や取引先からの著しい迷惑行為への対応についてどうなっているか、今ヒアリングをさせていただいているところです。

2 ページに、ヒアリングの現在の状況があります。全体で 31 社に、ヒアリングをさせていただきました。ただ、業種的には、ここにありますように製造業に偏りがあります。また、企業規模別に見ても大企業に集中しておりますので、サービス業など、もう少し幅広くヒアリングを続けていきたいと考えております。3~6 ページが、パワハラへの対策としてどんなことをしているかというものですので、説明は省略いたします。

7 ページから、実際にヒアリングをした企業で、どんなケースがあつたかということです。ここでは、以前のワーキンググループの提言に沿って、6 類型に分類しております。①の「身体的な攻撃」については、そういったものがパワハラに当たるという意識が浸透してきており、多くの企業で数が減少傾向にあります。具体例としては、指導に熱が入って、つい手が出てしまったというものなど、暴力的なものがあります。

②が「精神的な攻撃」で、ヒアリングの中では、この事例が一番多いということです。

具体例としては暴言とか、人格を否定するような発言で叱責をしたといった事例が見られます。

③が「人間関係からの切離し」、④が「過大な要求」です。

それから、ヒアリングの中では余り例がなかったのですが、⑤の「過小な要求」、⑥の「個の侵害」についても、それぞれ事例を挙げております。

そして⑦にありますように、どのような行為までがパワハラに該当せず、どのような行為だとパワハラに該当するかという質問に対しては、予想はしておりましたけれども、やはり指導との線引きや受け手の感じ方など、事案によって異なる要素が多く、なかなか判断が難しいという意見が見られたところです。ただ一方で、2行目にありますように、パワハラかどうかを認定することは必ずしも必要ではなく、社内での解決を優先しているといった御意見もあり、参考になるところです。以上がパワハラの関係です。

また、資料 2-1 に戻ってください。12 ページは現在のセクハラ防止対策です。上のほうの囲みは、現在の均等法の雇用管理上の措置義務の条文です。下のほうの囲みは、その法律に基づく指針ということで、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備、セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応、プライバシーの保護あるいは不利益取扱いの禁止といったことが指針で定められています。

少しページを飛ばして 17 ページが、平成 9 年に改正案で、セクハラの前慮義務が入った頃の検討会の資料です。セクハラが発生する企業というのは、女性の役割に対する誤った認識や男女間のコミュニケーションの不足、更には女性の活用方針が未確立など、職場環境や雇用管理上の問題を抱えている企業が多いということです。3 目目のマルにありますように、行為者自身に対する懲戒や懲罰のみでは、そういった職場環境や雇用管理上の問題の根本的な解決にはならず、雇用管理上の前慮義務を課して職場環境を改善していこうということで、現在の措置義務につながっているわけです。

次に、19 ページを御覧いただきたいと思います。セクハラの前慮義務ができる以前の状況です。セクハラに対する対応策で企業も女性の意識においても、女性自身が毅然と対応するというので、今から考えますと非常に古い考え方に基いた意識が強かったということです。

20 ページは、当時の企業の対応状況です。セクハラ防止措置を実施しているかどうかということでは、実施していない企業がほとんどでした。企業規模が大きくなれば、やっている所が増えるのですけれども、それでも実施していない企業が多かったという状況です。

21 ページが現在の状況です。それを見ますと、相談窓口の設置あるいは方針の明確化を中心にして、特に大企業ではきちんと措置が取られています。

22 ページです。そういったことでセクハラの前慮措置が取られているわけですけれども、課題として感じる点で一番多いのは、当事者の言い分が食い違うなど、事実関係が難しいということです。セクハラについても、なかなか事実関係が難しいという現状が今で

もあるということです。

23 ページが、均等法関係の相談件数とセクハラの関係の相談件数です。措置義務ができた平成 19 年頃が相談件数が一番多かったという状況で、その後、長期的に見ると減少傾向にあります。ただ、昨今のいろいろな事案もありましたので、またセクハラの相談が増えてくることも考えられます。

24～27 ページは、前回の分科会でもお示しした均等法関係の相談件数や指導件数等で、セクハラが全体の多くを占めているところです。

最後に、28 ページ以降は ILO 総会の議論の資料で、29 ページにその概要があります。まず定義及び範囲としては非常に多く、労働者については求職者やボランティアも対象にしています。職場の範囲としては、いわゆる職場以外にも往復の通勤中なども対象にするものです。また、一番下のポツにありますように、被害者及び加害者については、使用者や労働者だけでなく、第三者としてはサービスの提供者やユーザー、公衆も含めた非常に広いものとなっております。

30 ページは、条約の主な内容ということで、総論の所に概要があります。全ての形態の暴力及びハラスメントを法律で禁じること、制裁を定めること、労働監督機関や他の機関を通じたハラスメントの調査及び捜査の効果的な手段を確保することが盛り込まれています。私からは以上です。

○奥宮会長 ただいまの事務局の御説明について、御質問がありましたらお願いします。御意見は後ほどで、御質問に限ってお願いいたします。

○塩島委員代理 今、御説明いただいた資料の中で、企業に対するヒアリングでは、中小企業に対するヒアリングが 5 社ということで、より多くの企業の生の声を集めていく必要性があるかと思えます。今回は中間報告ということですので、今後さらにヒアリングを積み重ねていくという認識でよろしいのでしょうか。

○岡雇用機会均等課長 資料にも中間報告と言いますか、途中段階だということは明記しております。今後、業種あるいは企業規模を拡大してヒアリングを続けていきたいと考えております。

○奥宮会長 ほかにありますか。他に御質問がないようでしたら、事務局の説明も踏まえ、ここからは皆様から御発言を頂き、議論をしていきたいと思えます。大きく分けて論点が 2 つあります。「パワーハラスメント防止対策について」と、「セクシャルハラスメント防止対策の実効性の向上について」です。まず、論点 1 の「パワーハラスメント防止対策について」に関する御意見等をお願いいたします。

○井上委員 今、いろいろと資料を御説明いただきましたけれども、連合でも調査を実施しており、有職者の 56.2% が、職場にハラスメントがあると回答しております。また、その影響は仕事だけでなく、健康にも悪影響を及ぼしているということが、連合の調査でも出てきております。先ほどの事務局の説明で、都道府県の労働局の相談件数についてありましたけれども、そこでも「いじめ・嫌がらせ」が 6 年連続トップであると思えます。

また、連合の「なんでも労働相談ダイヤル」という、一般の方が電話をしてくる労働相談ダイヤルがありますが、そちらでもパワハラや嫌がらせ、セクハラに関する相談が毎月 1 位になっております。

今申し上げたように、いまだハラスメントが蔓延している実態を鑑みれば、今こそ国内のハラスメント対策を強化すべきであると考えております。今、求められているのはセクハラやマタハラ、ケアハラ、パワハラなど、ハラスメントを縦割りにした対策ではなく、あらゆるハラスメントに対応できる施策の実現です。そのためには、この分科会においてパワーハラスメント対策ではなく、ハラスメント全般に関する対策の議論を行うべきであると考えております。

パワーハラスメント対策については、これまでも円卓会議あるいはパワーハラスメント検討会で議論されてきております。労働側としては、これまで議論されてきたパワハラの定義と、行為類型の一部の修正をすれば、ハラスメント全般をカバーすることができると考えております。

事務局から ILO 総会の話もありましたが、奇しくも今年はこの総会で、仕事の世界における暴力とハラスメントの議論が行われ、あらゆるハラスメントの根絶に向けて、ILO 加盟国として 2018 年総会で確認された委員会の報告を参考とした上で、来年の総会での条約の採択と日本の批准を目指し、実効性のある国内の施策の整備の検討を行うべきだと考えております。是非、そういう広い視野を持った中で、審議会での御議論をお願いしたいと思います。

○奥宮会長 他に御発言はありますか。

○齋藤委員 たった今、井上委員からも御発言があったとおり、定義については職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるように、職場のいじめ・嫌がらせ全般ということで、対応を行っていくべきだと考えております。現在のパワハラの定義については、同僚や部下からのハラスメントも、もちろん含むということになっていると認識しておりますけれども、「パワー」とか「優位性」という言葉が付いて回りますので、上司や先輩からだけに限られてしまうのではないかという誤解を与えるものだと思っております。そもそも同僚間であって優位性がなかったとしても、それが職場のいじめ・嫌がらせなのであれば根絶されるべきだと思っております。さらにセクハラであったり、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの定義においては、「職場において」という文言が使われているかと思いますが、パワハラについてのみ、「同じ職場で働く者に対して」ということになっておりますので、こちらも整合性を取って、「職場において」とすべきだと考えております。

これらの理由から、職場のいじめ・嫌がらせの定義については、「職場において業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」とすべきだと考えております。また、行為類型については参考資料の 5 のスライドの 3 ページに、6 類型が記載されているかと思いますが、こちらに加え、ハラスメント全般をカバー

できるようにセクシャルハラスメントも加えていただきたいと思います。経済的なハラスメントやモラルハラスメントなど、様々なハラスメントがありますので、漏れがないように「その他のいじめ・嫌がらせに該当する行為」という文言も付け加えていただければと考えております。

○布山委員 今、パワハラに限らず、あらゆるハラスメントをという御意見だったのですが、そもそもセクシャルハラスメントについては、均等法ができたときに女性の活躍を阻害するものとして規定されました。妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメントについては、育児休業を取りにくいというように不利益を被るだけでなく、上司や同僚からの心ない言動もハラスメントに当たるということで規定されています。今、それぞれ育介法と均等法に規定されているというのは、それなりに意味があるのではないかと思います。そういう意味で、一緒にして議論する、一緒に1つの法律にするということになると、逆にこれまで作ってきた他のハラスメントの規定の部分が弱まるのではないかと感じております。

また、今回の職場のハラスメントに関しては、先立って3月に行われた検討会のまとめがまとめ切れなかったため、この分科会でということになっているということ踏まえると、同じ繰り返しの議論になってもしょうがないと思っています。まずは、何をもちてハラスメントなのかという部分をきちんと議論し、定義を明確化することが必要ではないかと思っています。

先ほど優位性というところで、要らないのではないかと御意見がありましたけれども、この優位性というのは、あくまでも上司だけでなく、部下も含めて業務上の知識や関係性の中で優位に立っている方という意味だと思います。具体的にハラスメントが起こる場合というのは、本当に同等な関係だと思っている人ではなく、職場での地位に関わらず、意識や知識等で上にいる方からの行為になるのではないかと感じておりますので、そういうことを踏まえた議論をさせていただきたいと思っています。

もう1つは、先ほどヒアリングの中間報告をしていただきましたが、これをしていただいた1つの理由は、何をもちてハラスメントなのかということです。相談の窓口で、これがハラスメントかどうかなかなか難しいという御意見があったので、それでは各関係者に聞いてみようということでヒアリングをしていただいています。先ほど中小企業についても増やすという御意見を頂きましたけれども、確か労働組合が2、3、今回のヒアリングに入っているかと思います。検討会の中でも、労働組合からの相談窓口でも非常に迷う場面があったと伺っておりますので、企業だけでなく、労働組合の方が相談を受けたときにどういうことが難しかったかというヒアリングも、是非していただきたいと思います。

○井上委員 今、使側のほうから、セクシャルハラスメントについては均等法、ケアハラ等については育児・介護休業法というお話がありましたけれども、先ほども発言したように、来年のILO総会で新しい条約が採択されるかもしれないということを考えますと、ハラスメント全般を規制する一般法としての新しい法律があって、その上で特別法として均

等法で、セクシャルハラスメント又はマタハラやケアハラを均等法や育児・介護休業法という法制度があることが望ましいと考えております。そういう法整備ができれば、来年のILO総会で条約が採択された後に、日本としてもそれを批准できるようになるのではないかと考えております。検討会でその意見がまとめ切れなかったという御発言もありましたけれども、検討会はあくまでも有識者が入っている検討会ということで、最終的に様々な議論を行うものに関しては、公労使で審議がされる労働政策審議会だと思っております。

○塩島委員代理 意見を述べさせていただく前に、昨日の新聞記事の1面の件ですが、拝読しますと、非常に詳細にわたって縷々書かれておりました。ハラスメントの件に関しては、本日議論されるべきことと認識しているのですが、厚生労働省におかれましては、昨日の記事に書かれている内容の方向性でお考えかどうかという点について、まずお答えを頂きたいと思っております。

その上で意見です。パワハラ の定義・概念についてですが、資料2-1の6ページに概念が出ております。これは本年3月まで行われていた検討会にて、労使それぞれの代表者が入って議論をした上で、こういった概念にすべきであるという結果になりましたので、これを尊重し踏襲すべきと考えております。

加えて、検討会においても使用者側としては法による措置義務を取ることなく、現時点ではガイドラインすらない状況の中で、まずはガイドラインを策定して広く周知をすること、また、社会全体の機運を高めていくことという主張をさせていただきました。検討会の際にも申し上げたことですが、パワハラ自体、業務上の指導との線引きが非常に難しいと考えます。同じ行為であっても受け手の感じ方一つで随分と違って来る、世代間あるいは業種間でも随分と受けとめ方が違うものですから、そういった点に留意して議論をしていくことが大事だと思います。

○小林雇用環境・均等局長 まず私から、記事の関係を含めてお話させていただきたいと思っております。正にパワハラの問題は、今日から具体的な議論がスタートしています。我々としては、あくまでもこの場の議論がどうなるかによって、これからの対応を決めていくというのが基本的な考え方ですので、あらかじめ何か結論がありきということは全くありません。是非、忌たんのない御議論をお願いしたいと思います。

それから、検討会でも非常に踏み込んだ議論が行われました。その上で更に、この審議会の分科会で議論することが適当だということで、この分科会に引き継がれているわけですので、これまでの検討の蓄積はできるだけいかして、それに加えて更にどういう対応していくかを十分御議論いただければと思っております。よろしくお願ひいたします。

○奥宮会長 他に御発言はありますか。

○山崎委員 私も記事を見て少し良かったなと思ったのですが、どうやら違うようですね。実は、連合が構成しているUAゼンセンという、現在、流通と小売を中心とした産別があります。その中で、流通サービス業で働く組合員に対してアンケートを行いました。2万筆のアンケートが集まりました。これは店頭で働く方たちが、お客様からどうい

ったクレームを受けてどのような対応をしているかということです。この2万筆の中で、いわゆる悪質クレームというのは通常のクレームとは異なり、パワーハラスメントであったり、それによって働く者がストレスを受けたり、休職をしたり、病気になったり、企業にとっては販売のロスに当たったり、企業のイメージが下がったりということで、そういうことを受けている組合員が7割強もいたというデータ結果が出ております。これが明らかになったということ、まずもって御報告いたします。

幾つか先ほどのものとダブルところがあるので御容赦いただきたいのですが、通達では、日本のセクシャルハラスメントは事業主、上司、同僚に限らず、今言ったような顧客や取引先、患者・生徒なども行為者となり得ることがあります。ハラスメント全般についてもこれと同様に考え、より実効性のある対策を取るべきであると考えている次第です。

取引先からのハラスメントだけでなく、取引先へのハラスメントも対象となるよう、対策を行うべきであると考えます。具体的には行為者も被害者も労働者のみならず、雇用・就業形態に関係なく、職場で働く全ての者を対象とし、職務の遂行に際して接触した取引先や顧客、利用者、患者、生徒などの第三者も対象とすべきであると考えます。また、先ほど厚労省の方からお話が出たILO条約では、労働者の定義にインターンや実習生、ボランティア、求職者又は求職申請者などが含まれております。そして加害者・被害者は、取引先、顧客、利用者、患者など、かなり広い範囲がカバーされています。これを日本の労働法で考えると、労働者の定義で考えるよりも、むしろハラスメントの行為者・被害者の範囲でカバーするほうが現実的であると考えます。以上、幾つか意見を申し上げさせていただきました。

○奥宮会長 ほかに御発言ございますか。

○中澤委員 検討会の報告は、いわゆる両論併記だと理解をしております。資料2-1の、先ほど杉崎委員が言われた6ページですが、定義的にはこれで問題はないのではないかと考えております。問題は、3要素に、真ん中に囲まれております意味という所を、どのように咀嚼しながら具体的な例を、より具体的に示していくかということであろうかと思っております。意味合い抜きで、いわゆる主な例をそれぞれの要素で書き連ねても、本当の意味でのパワーハラスメントの定義にはならないのではないかと考えております。それぞれの意味の中に、アンダーラインで示されてありますものが、より具体的に、あるいは滑り込んだ形で定義をされていくことが必要なのではないかと考えている次第です。特に、3の「意味」の所の「平均的な労働者の感じ方」という平均的な労働者とは何なのかということも十分検討をしていくべきではないかと考えております。検討会の中では、被害者が実際は加害者であったという参加者の御発言があったり、非常に、パワーハラスメントについては、ぶれが激しい分野であると理解をしております。

それから、先ほどの御意見の中のセクシャルハラスメントの中で、顧客に対するハラスメントも入るというお話で、そういった事例では、セクシャルハラスメントの中でどの程度行われているのか、あるいは実態的にあるのかという、何かデータがありましたら教え

ていただければ有り難いと思います。研究会の中で、カスタマーのハラスメントもいろいろな御意見が出たように伺っておりますが、労働法制の中でカスタマーまでの対応を完璧に行うことはなかなか難しいという御意見もかなりあったように伺っておりますので、その辺も踏まえた上での御対応が必要かと思っております。以上です。

○奥宮会長 いいですか。では、事務局から。

○岡雇用機会均等課長 今、最後に御質問がありました、顧客、あるいは取引先からのハラスメントのデータですが。

○中澤委員 セクシャルハラスメントについては、それも対象になっているというような御発言だったもので。

○岡雇用機会均等課長 そうですね。対象にはなっているのですが、特に内訳を分類したものがなくて、具体的なデータは残念ながら持ち合わせておりません。

○奥宮会長 よろしいですか。ほかに御発言はございますか。

○齋藤委員 すみません、先ほどから、検討会での議論を踏まえてという話が幾つか、何名かの委員の方からお話がありましたし、事務局の方からお話があったかと思うのですが、この間の流れとして私たちがきっちり押さえておかなければならないと思うのは、やはり ILO 総会で大きな動きがあって、ハラスメント根絶に向けた議論がかなり加速化されたということについては重く受け止めて、この審議会できっちり議論をさせていただければと思います。そういった国際的な動き、また世論の高まり等々も踏まえた議論ができればと思っておりますので、よろしく申し上げます。以上となります。

○奥宮会長 ほかにございますか。

○布山委員 今の ILO の関係で言えば、まずは来年もう一度議論がされるということが 1 つです。それと、内容を見る限り、いわゆる労働者という範疇を超えて、かなり広範囲な内容になっています。これは先ほど山崎委員からも御指摘がありました。本当に労働法の中だけでできるのかどうかを考えると、ここでは労働政策審議会という範疇の中で、そのうちの労働者という部分で議論をせざるを得ないのではないかと思っております。以上です。

○齋藤委員 布山委員からも御発言がありましたが、ILO 総会における議論についても、もちろん労働の現場における議論だったと認識しておりますので、その点については、十分な議論をさせていただければと思っております。審議会の議論にそぐう内容なのではないかと考えております。

○塩島委員代理 ILO の件も認識していますが、3 月末まで行われました検討会には、公労使それぞれの代表者がメンバーとして参画しましたし、10 回にわたってパワーハラスメント対策の在り方について熱く議論が展開されてきたという経緯もあります。したがって、この検討会で出された報告書の結論については、重みがあるものということで認識をしている次第です。

違う切り口ですが、当時、検討会でも発言したことですが、今回、パワーハラスメント



のいろいろな対策を考えるに当たりまして、中小企業について、マンパワーやノウハウの面でも非常に乏しいというのが現状です。こうした中で、ハラスメント対策を実効性を持って進めていくという観点の議論が必要だと思えます。以上です。

○奥宮会長 ほかに御発言はございますか。

○山中委員 これまでの円卓会議やパワハラの検討会で議論をしてきた内容なのですが、先ほど井上委員からもありましたとおり、これまで議論されてきたパワハラの定義と行為類型は少し修正すればハラスメント全般をカバーすることができるというところもありますので、全くこれまでの内容を無視する形ではなく、いかながら、更に ILO 総会の内容や他国の状況も踏まえて、個別の議論に終始するのではなく、ハラスメントをなくすために、公労使として何ができるのかを議論させていただければと思っています。その中で何点か、少し発言をしたいと思えます。

私も、ILO 総会の、仕事の世界における暴力とハラスメントの基準設定委員会に参加してきました。多くの国が、来年の条約策定に向けて前向きな議論を展開していたと思えます。それも、様々な国でいろいろなハラスメントが起こる中で、是非、なくしていききたいという各国の政府の思いもありまして、会場内はそういった雰囲気の中で制定に向けて議論がされてきたと思っております。また、ILO 条約の案の中には、加盟国は仕事の世界における暴力とハラスメントを禁止するための国内法令を採択すべきとしております。資料 2-1 のスライド 33 の国際人権規約の内容や、スライド 35 の女性差別撤廃条約にもありますとおり、ハラスメントの禁止規定について勧告が行われている状況も、私たちとしては重く受け止めなければいけないと思っております。

主な論点で、セクシャルハラスメント行為の禁止について、論点の中で触れていますが、職場のハラスメント全般に関する禁止規定も必要であると思っております。例えば、職場において事業主、労働者等は、いじめや嫌がらせをしてはならないなど、ハラスメント行為の違法性を明確化し、損害賠償請求の根拠規定となるような法整備が必要ではないかと考えています。それから、基準設定委員会で議論がありました職場の定義の範囲においてですが、日本政府については、これまでの委員会の中でも慎重な発言に終始していたのは非常に残念ではありましたが、この職場の定義の範囲の中では、労働者側が提案した「使用者が提供する寄宿舍」に対して賛成の御発言を頂いたということで、結論案に盛り込まれる後押しとなったというところがあります。これまで検討会でも、職場の定義は大きな議論となってこなかったと思えますが、日本政府も賛成した「使用者が提供する寄宿舍」も、是非、加えていただきたいと思います。

さらに要望を 1 点付け加えさせていただきます。ILO の調査では、80 ヶ国中 60 ヶ国が職場の暴力やハラスメントについて規制を行っているにもかかわらず、日本は規制を行っていない国となっております。セクシャルハラスメントについても、80 ヶ国中 63 ヶ国が、労働者、管理者、又は第三者のセクシャルハラスメントを禁止していることを鑑みますと、日本は諸外国と比べてハラスメント対策に遅れを取っていると言わざるを得ない状況とな

っております。世界銀行でも、セクシャルハラスメントの法整備についての調査を行っておりますので、このようなデータにつきましても、次回以降、資料として出していただければと思います。また、先ほど、パワハラの海外の法規制のデータをお出しいただいておりますが、検討委員会の中での内容でしたので少しデータが古い状況かと思っております。このパワハラの内容、それからセクハラの海外の具体的な法規制についても、御紹介いただきたいと思っております。以上、労側メンバーとしては、ハラスメント全般に関する対策の議論を行う観点でいろいろと意見を述べさせていただいておりますので、よろしく願います。

○岡雇用機会均等課長 今、最後に、諸外国の法制度と、それからILOの総会の資料について、次回資料として出してほしいという御意見を頂きましたので、こちらで検討したいと思っております。すみません、ちょっと私、先ほど説明のときに、資料2-4を説明するのをすっかり忘れていたのです。今、もう既に御議論を大分頂いていまして、ほぼ重複するところがあるのですが。資料2-4は、考えられる主な論点ということです。1がパワハラ防止対策についてということで、(2)の①が、職場のパワハラのパワーハラの範囲・定義をどう考えるか、そして②は、今もう既に御意見もありましたが、この検討会報告書で示された対応案についてどうなのかとか、また、それに関連して、指針なりガイドラインにつながる具体的な取組やそういったものについてどう考えるかといったことについて御議論を頂きたいということです。それから2番に、セクハラについては今、既に措置義務があるわけですが、更なる対策の強化ということでどういったことが考えられるかということをお議論いただきたいと思います。以上です。

○奥宮会長 ただいま事務局から説明がありましたように、既に、パワハラ、セクハラ両方の議論を頂いていますが、一応、資料2-4で2つに分けてありますので、もし、1のパワーハラスメントについて、資料2-4の記載事項について御意見がありましたらお願いします。また後ほど、セクハラの方は御意見を伺います。

○榎原委員 私からは、パワーハラスメントの防止対策としての事業主が講ずべき措置について、意見を申し述べます。先ほどからお話になります検討会では、パワーハラスメントの防止対策として、事業主に対する防止措置義務を進めることが望ましいとの意見が大勢だったと把握しております。しかしながら、2018年3月にまとめられた報告書では、優先的に取り組むべき事項としては明記はされませんでした。労働側としては、ハラスメント行為そのものを禁止する規定を設けた上で、更に防止措置も義務化すべきだと考えています。また、その際は、山崎委員からもありましたとおり、被害者、行為者が第三者の場合も含め実効性のある措置を定めるべきであると考えています。

具体的に申し上げますと、既に、マタニティハラスメントの防止措置としては11項目が講ずべき事項として定められていますが、同じように、ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発など、ホームページ上ですとか、店頭などに掲載するなどして、第三者も見られるようにするべきであると考えています。また、相談窓口の設置についても、

例えば、うちの部下が御社の A さんからセクハラを受けたといったような通報制度も含めるべきであると考えています。更に、被害者に対する適正な配慮の措置の実施については、二次被害の防止ですとか、職場復帰支援も含めて、業務体制の整備など必要な措置については、ハラスメントの事後だけではなくて、防止の観点からも実施するべきであると思っています。最後になりますが、より実効性のある防止措置を講じるためには、安全衛生委員会の活用も含めて、労働者が参加した場で協議を行うべきであると考えています。更には、防止措置がきちんと機能しているか、労働組合などがチェックできる体制の整備を行うべきであると考えています。以上です。

○布山委員 今の御意見に関しては、パワーハラスメントの定義なり内容が、特に指導との線引きがきちんとできるかどうかということも含めた議論をした後に議論をしたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。そこが明確にならないと、結局、その後どういう形にしていくかということも、こちらとしては意見を申し上げようがないのでよろしく申し上げます。

それからもう1つ、今、事業主に義務付けられている防止措置というものは、基本的に、言わずもがな、やってはいけないことが前提になっていて防止措置をしていると思うのですが、それとは別に、禁止と明記することについての意味といますか、具体的にどういふところが変わるからこうしたいとおっしゃっているのか教えていただければと思います。

○井上委員 多分、皆さんはやってはいけないとどこかに書いてあるのだろうと思っているだけで、実はそれが法規制になっていないというのが実態ではないかと思えます。その意味で、今回、改めてしっかりと、やってはいけないことを明記する、ハラスメント全般を禁止するための法整備が必要だということを労側としては申し上げているところです。

○布山委員 では、やってはいけないと明記した上で、先ほどのお話だと、事業主、労働者ということだったと思うのですが、具体的に、どういう形で禁止を考えられ、それが違法になった場合はどういう形にするということと考えていらっしゃるのでしょうか。今は、事業主の措置義務なので、事業主がこういう防止措置をしていなければということになりますし、実際その中で、従業員の方が被害者、あるいは行為者になった中で、どのように事業主がきちんと措置するかということになっていますが、労働者に対して直接禁止という形にして、それが違法になった場合、労働者は具体的にどういう形でどのようなものかを想定して禁止事項を入れたいとおっしゃっているのかを教えてください。

○井上委員 そもそも、ハラスメント行為そのものを禁止するという法律があって、その内容としては、職場において、事業主、労働者等は、いじめ・嫌がらせをしてはならないというハラスメント行為の違法性を明確化することが必要だと考えています。その上で、損害賠償請求の根拠規定となるような立て付けが必要ではないかと考えています。

○奥宮会長 この点について、何か御意見ございますか。では、この議論は双方の御意見を伺ったということで。ほかに、別のことも構いませんので、御発言ございますか。

○中窪委員 この問題について、まだ私自身、考えがよくまとまっておりませんが、報告

書の3要素に基づくパワハラ定義というのは、法的な定義がない中で、皆さん御検討されて、それなりに納得できる形になっているのではないかと思います。ただ、こういう3つの要素を備えるパワーハラスメントが行われる根っ子の所に、例えば、女性が今まで管理職になっていなかったところで初めてなって、女がやれるはずないだろうという感じで、その上司が殊更に厳しく当たるといったような、根底に性差別があるようなケースも、中にはあると思います。また、場合によっては、やはり人種とか障害があるとか、そういう何か差別事由があって、それに基づいてこういうハラスメントが行われるケースというのもありえます。ですから、それ自体で違法と言いますか、そういう要素がなくても態様がひどくてよくないものと、それから何か、より深い平等の問題として取り上げるべき問題と、両方あると思うのです。それで、先ほど外国法の御紹介がありましたが、アメリカでもヨーロッパ諸国でも、差別事由に基づくものについては差別禁止立法で、ハラスメントも含めて差別としてこれを禁止する、という形にされているはずです。ですから、その辺が、どこまでをパワハラ対策として取り上げ、どこまでをより奥深い問題としてやるかというのは、ちょっとどこか頭に置いておく必要がある気がします。

それから、その関連で質問なのです。今、各企業でヒアリングをなされている場合に、そういう何と言うか、一般的なパワハラとは違う、より差別的なものが背景にあると思われる場合の事例というのは、特に話に出たりとか、そういうことはなかったのでしょうか。

○奥宮会長 これは事務局から。

○岡雇用機会均等課長 今まで31団体や会社にヒアリングをしてまいりました。先ほど、資料にありましたような事例があったことは聞き及んでおります。ただ、そこまで赤裸々にお話していただける所もなかなか少なく、その背景まで踏み込んでというのは、ちょっと把握できたものはないところでございます。

○中窪委員 ありがとうございます。

○上田雇用機会均等課長補佐 1点補足しますと、実際に対応されている企業さんの中で、問題にしている事案をどう位置付けるのかということで、当然、パワーハラスメントとやる方もいらっしゃいましたし、外資系企業さんなどは特にですが、やはり差別というか、そういう大きな差別禁止の中でパワハラのようなものも当然入りうるという形で、パワーハラスメントと定義しているわけではないのだけれども、事実上入っていますというような、広く取ってられる所もありましたし、そこは企業によって、表記と定義の仕方等は様々であったという実感です。

○中窪委員 ありがとうございます。先ほどのILOも、ジェンダーに基づくものは特出ししておりますが、それ以外にもやはり差別的なハラスメントはありうると思います。その中でパワーハラスメントとしてどう切り出し、どういう形で取り扱うかというのは考えていくと、なかなか難しい問題だと思います。

○奥宮会長 ほかに御発言ございますか。

○井上委員 すみません、違った観点から発言をさせていただきます。ハラスメントの救

済措置についてです。前回の議題に、来年度の概算要求の関係で説明がありました。ハラスメント被害を受けた労働者からの相談というのがありましたが、そちらの相談に迅速に対応するために、都道府県労働局の相談体制を強化するほか、平日の夜間や休日にも対応するフリーダイヤルやメールによる相談窓口を設置するという御説明があったかと思います。この相談体制の強化なのですが、これを委託して終わりとならないように、二次被害の防止も含めて、相談員の研修や増員も含めた体制整備を改めてお願いしたいと思います。

一方で、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するためには、行政から独立したハラスメントに関する専門の救済機関というの、少し検討の視野に入れていただくのも有りではないかと思います。そういう専門の救済機関を設置して、そして救済に当たるという方法が有効な場合もあるのではないかと思います。被害者が安心して救済及び支援を受けられる環境の整備という意味では、私ども連合も調査をしておりますが、相談をしなかった人たちが非常に多いという数字も出ておりますので、安心して相談できる、あるいは支援を受けられる環境整備につきましても必要ではないかと考えておりますので、そちらも意見として申し述べておきたいと思います。ありがとうございます。

○塩島委員代理 検討会でも本日の議論でも何回も意見が出されていることですが、パワハラについては、受け手の受け止め方で、パワハラなのか、業務上の指導なのかというのが随分違ってくることが1つの難しさであるかと思います。あと、先ほど来、布山委員も発言しておりましたが、他のハラスメントについては、ほかの法律で手当できる部分も非常に多いかと思います。例えば、検討会・今回の議論でも、ハラスメントで暴力というものも出てきましたが、暴力の場合は刑法で手当できるわけですし、その辺を明確に切り分けて議論することが大事だと思います。そうした中で、今現在、ガイドラインすらない状況なわけですから、まずは法による措置義務を課することなく、まずはガイドラインを策定して、これを広く周知していくことが現実的だと思います。

もう1つ、確か「明るい職場応援団」という厚生労働省のホームページがあったかと思います。そちらに、ハラスメント関係のいろいろな情報や判例などが載っていると思いますので、こういったものも、広く周知していくことが防止に向けた1つの対策になろうかと思います。以上です。

○井上委員 職場のパワーハラスメント防止対策検討会の中で、確かに円卓会議とか、いろいろと議論もあったかと思います。今、使側からは、ガイドラインもない中でという話がありましたが、例えば、セクシャルハラスメントについても、均等法の中に法律としてしっかりと禁止が盛り込まれたことで職場の規範が大きく変わり、少なくとも20年前の職場と今の職場では、明らかに職場の環境が変わってきたかと思います。その意味でも、やはり法律をしっかりと作ることがまず大前提で、その上で、労使の柔軟な話し合いとか、労働組合がある所は労使協議、労働組合がない所では柔軟な労使での話し合い、そういうものが必要ではないかと思っております。国際労働基準が守られていない日本の中で、今、正にハラスメント全般に対する法整備が動く大きなチャンスだと思っておりますし、先ほ

ど来から、労側委員から話をしておりますが、やはり国際的に見ても、日本の法整備は非常に遅れている話ではないかと思えます。経済のグローバル化とか、国際競争力の中で勝ち抜くためにはということが政府や使側から聞こえてきますが、であれば、国際労働基準もしっかりと、それに基づいた労働基準があって然るべきだと思っております。今回の審議会は、そういう思いで私どもは臨みたいと思っておりますので、改めて意見を申し述べておきたいと思えます。

○中澤委員 要望なのですが。これまでの検討会、あるいは前回の分科会の際にも申し上げたのですが、労働局で相談件数とか、そういったようなものを取られる場合に、これはパワハラも一緒だと思うのですけれども、いわゆる事業者側も労働者側からも、トータルの件数で御発表になられていると思うのです。例えば、事業主がパワハラについて困っているというような相談の中には、必ずしもパワハラが起きているので、これをどのように解決したらいいのかという問題ばかりではないと。

パワハラの実態がないところにおいて、やはり自分たちでも何かやっていかなければいけない、あるいは不安だというようなことでの相談も中に入ってきていると思えます。それを抜きに、ちょっと言い過ぎかもしれませんが、パワハラ被害の件数とイコールで見られるような件数の把握というのは、ちょっとどうかなと思っております。できれば、事業者側からの事業主からの相談、あるいは労働者側の相談や、その中の内容というようなものを含めた上で、今後は公表いただけるようなシステムにしていいただければ有り難いと思っております。

○山崎委員 時間のないところで、大変申し訳ないのですが。先ほど中窪委員から、中間報告の中で具体的なパワハラうんぬんというお話、聴き取りがあったかと、思うのですけれども。ちょっと観点が違うのですが、私どもは先ほど言った悪質クレーム、要するに店頭に出られた方からの聴き取りで、お客様からのクレームですが、これについてはデータを細かく出ささせていただいておりますので、それも厚労省のほうには報告させていただいておりますことを、まずもって付け加えさせていただきます。

お時間のないところ、本当に恐縮なのですが、業種・業態・職場の対応について、もう一度ここでお話をさせていただきます。連合を組織している先ほど言いました UA ゼンセンには、サービス業もあって、その中に「日本介護クラフトユニオン」というのがあります。これは介護に従事する組合員で構成した産別労働組合ですが、アンケートした結果、介護の職員たちの約7割がハラスメントの被害に遭っていると。恐らくパワハラもあるし、セクハラもあるかと思うのですが、そういった結果が出ております。

先ほどお話の中にもありましたように、業種・業態・職場などでは、やはり温度差があるかなと思えますので、ハラスメントが多い所、あるいは少ない所、その実態をしっかり把握して効果的な追加防止措置を取っていくことが重要だと考えます。以上です。

○奥宮会長 他にありませんか。それでは既にセクハラについてもいろいろな御意見を頂いておりますが、資料の2-4の2番をもう一度御覧いただき、セクシャルハラスメントにつ

いては均等法に既に法律がなされていることを前提に、ここに記載しているように、その実態とか、防止対策の実効性の向上、履行の確保について等々、御意見を頂ければと思います。よろしくお願いたします。井上委員。

○井上委員 セクシャルハラスメントの禁止について、意見を述べさせていただきたいと思います。セクハラについては、前事務次官のセクシャルハラスメントの問題においても、法的な不備が指摘されていたかと思います。厳密に法としてどうかということもさることながら、セクシャルハラスメント防止措置の義務はありますけれども法律で禁止されていないということに、逆に世間の驚きがあったのではないかと思います。

しかしながら、先ほど少し発言をさせていただきましたけれども、この間の社会的な規範の中でセクシャルハラスメントは許されないという規範ができてきたかと思いますが、法律では禁止されていないということで、そのギャップを痛感するのが被害者ではないかと思います。

被害者が、その被害を受けたときに均等室に行っても、基本的には措置義務の実施の是非について判断されることになるとは思いますけれども、セクシャルハラスメントの行為については、判定されないという実態があるのではないかと思います。よって裁判では、民法の一般条項を使わざるを得ず、極めてハードルの高い実態にあるのではないかと思います。

セクシャルハラスメント自体は決して許すことができるものではありませんが、一方でこの間の様々な動きで、いろいろな被害が明るみに出てきたことについては、その対策をどうしたらいいのかということで閣議決定等もされましたし、その対策が一步進んだ結果ではないかと受けとめております。

その意味でも今後は、この明るみに出てきたハラスメントをどう対処するのかということが、一層重要になってくると思われるわけです。その際に重要となってくるのは、禁止規定で、不可決ではないかと考えております。今こそ、このセクシャルハラスメントを明確に禁止するべきであるということ、強く申し上げておきたいと思います。以上です。

○布山委員 資料2-4の2の(2)の所で、1つ目のポツの「例えば」という所に書いてある部分に、社外の労働者からセクハラを受ける場合、社外の労働者に対してセクハラを行う場合の防止と書いてあるのですが、これは今の均等法上は禁止になっていないのでしょうか。

○上田雇用機会均等課長補佐 まず、社外の労働者からセクシャルハラスメントを受ける場合の対応とありますけれども、まず社外の労働者から自社の労働者に対して、セクシャルハラスメントがあった場合、それは被害者側を雇用している事業主の方は、その雇用管理上の措置が均等法第11条に義務付けられておりますけれども、その措置にのっとって対応いただくことが必要になります。

一方で、自社の労働者が社外の労働者に対してセクハラを行った、つまり行為者がいらっしやる側の事業主に対して、何かしらの義務があるかということ、今の均等法ではそうは

なっていないのではないかと、そのように考えております。

○布山委員 そうすると、今事業主に掛かっているのは、受けている場合は別にして、自社の労働者が自社の従業員に行く場合だけということになるのですか。私は、社外の労働者に対してもセクハラ自体を行ってはいけないということになっているので、これは社外であろうと社内であろうと、やってはいけないことだということだと思っていたのですが、そうではないということになっているのでしょうか。

○上田雇用機会均等課長補佐 基本的には、被害者がいらっしゃる労働者を雇用されている企業について、雇用管理上の措置が掛かっているという構造になっていると理解しておりますので、その社外の労働者に対して行ってしまった場合に、どうするかということについては、それは各企業の規範の中で対応されていくとされていると理解しています。

○布山委員 ありがとうございます。

○奥宮会長 よろしいですか。それでは榎原委員、御意見お願いいたします。

○榎原委員 今のお話に少し関わるところなのですが、先ほど例に上げた、前財務次官のセクハラの問題においても、放送局の社員の方が、上司に相談をしても取り合ってもらえなかったということが報じられていました。今のお話ですと、企業の規範の中で雇用管理をされているということですが、やはり二次被害の問題については、現在の法整備ではなかなか実態として対応されているとは言い難いということが現状なのではないかと思っています。

政府のセクシャルハラスメントの緊急対策では、各府省の対応については、二次被害対策にも触れられているようなのですが、民間部分にはないということで、今回の事件も放送局の対応は、正に民間の問題だと思っています。

連合でインターネット調査を行っていて、職場のハラスメントを窓口相談したところ、どういう受け止めをされたかというところ、相談は受け止めたが具体的な対応をしてもらえなかったという方が約5割、消極的な対応を取られた方は約2割、親身に聞いてくれなかったが1割、他にも相談者に責任があるようなことを言われたという回答もありました。

このように、既に精神的にもしくは身体的にダメージを受けている方が、二次被害を受けるようなことがあれば、相談窓口自体の信頼が損なわれてしまうと思っています。是非とも、実態を踏まえて二次被害を起こさないような対策を行うべきだと申し上げたいと思っています。以上です。

○布山委員 労側委員の方に伺いたいのですが、アンケートという形ではなく、労働相談を受けていらっしゃることなのなのですが、例えば労働者の方から会社の中で取り合ってもらえなかった場合、連合はどのような対応を具体的になさっているのでしょうか。

○井上委員 まず基本的には労働組合があるかないかを確認し、ある場合には労働組合につながります。ない場合は各都道府県の地方連合会に、1人でも入れるユニオンがありますので、そちらを紹介したりします。それでも対応が難しい場合は、場合によっては訴訟ですが、都道府県にも紹介しますし、その上で駄目であれば裁判ということもあります。



裁判まで行かないうちに、都道府県の地方連合会が入ることで解決ということもありますけれども、やはり会社が取り合ってくれないというのが、労働相談でも多いというのが出てきています。

○布山委員 実効性の向上というところでは、まずは労働者が相談できる場所、連合の傘下であればそれもあるのでしょうかけれども、まずは各労働局、今は均等室という名前ではないかもしれませんが、そこできちんと、まずは対応していただくというところだと思います。

そういう行為があるのに、事業主として何もやらなくていいと、私どもが思っているわけではありませぬので、そこできちんと相談に乗っていただく。もちろん企業の中に相談窓口をきちんと設けているわけですから、そこで真摯に対応するということが第一義ですけれども、そういう窓口をきちんと作っていない所、あるいは曖昧になっている所については、まずは労働局にきちんと行っていただいて、そこでの行政指導を考えていただくというのが、まず1つなのかなと思います。

○山中委員 相談窓口の件なんですけれども、セクシャルハラスメントの実効性確保の観点で、セクシャルハラスメントの緊急対策においては、窓口の整備を掲げており、既に少ない職場が取り組んでいるところだと認識しております。

ということで、第三者に関するセクシャルハラスメントの通報窓口というものを、措置義務の内容に追加すべきではないかというところを、1つ提案させていただきたいと思っています。

また資料 2-1 の 21 のスライドにありますとおり、既存の措置義務の実施率というところで言いますと、窓口の設置や防止の明確化等、大手の 100 人以上の会社を除けば、必ずしも高くないところが問題であると考えていて、職場の実態把握や、事業主が講ずべき措置について、労働者がチェックできる機能や体制の強化、確立等が必要ではないかと思っています。私からは以上です。

○塩島委員代理 セクハラ対策の実効性を上げていくというところで、資料 2-1 の 22 ページ、対応として特に難しいと感じる事項というところで、「相談を受ける時にどういう点に留意すべきか分からない」とか、「被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方が分からない」といったことが一定のパーセンテージで挙げられています。

したがって、企業の実務上において、これは何も使用者側に限らず、労働者の皆様も対象にしたらいと思うのですが、例えば、専門家によるセミナー等を厚生労働省の支援の下で開いて、いろいろなノウハウであるとか、今の法の中身がどういうことを求めているのかというのを情報提供していく必要があると思います。

その上で事務局に質問なんですけれども、例えば、企業内や企業の団体等がセクハラ対策のセミナーや説明会などを実施する場合に、厚生労働省として、講師を派遣する、講師の謝金を一部手当とする、といった施策があるのかどうか、あるのだったら活用状況はどうなっているのかという点について教えていただきたいと思います。

○池田ハラスメント防止対策室長 セクシャルハラスメントについては、実際に委託事業で現場の管理職向けの説明会ですとか、実務担当者に対する説明会や研修をやっています。それからパワーハラスメントにつきましては同じように説明会をやっておりますし、それから企業にコンサルティングに行っていて、いろいろな企業の実情の話を聞きながらアドバイスをするという事業を今年度から開始しています。

○塩島委員代理 どれぐらいその事業が活用されているかという実績面で、例えば予算の執行状況等については如何でしょうか。

○池田ハラスメント防止対策室長 現在、手持ちがありませんので、次回の資料として検討したいと思います。

○齋藤委員 先ほど布山委員から、しっかり対応するためには行政指導等もしっかりすべきだという話があったかと思うのですが、行政指導を徹底するに当たっては、既存の措置義務だけではなく、やはりセクハラ禁止規定というのが必須になってくると思っています。今のままでは企業が措置義務さえ実施していれば、それ以上の踏み込んだ行政指導ができない状況になっていますので、しっかりと禁止規定を入れて行政指導等もできるように、禁止規定を含めるべきだと考えています。

また、榎原委員から、二次被害についての意見がありましたけれども、二次被害対策と言ってもどういった行動を取ればいいのかということについては、まだなかなか知見やノウハウが見える形で示されていないのかなと思いますので、これを機に、ガイドライン等を作成していただくというのも1つの対策になるのではないかと思いますので、御検討いただければと思います。以上です。

○布山委員 答えていただく必要はないですが、禁止事項がないと措置義務が担保できないというのは、今ひとつ理解しづらいと思っています。

○井上委員 セクハラ防止対策の、被害者の休業と復職の権利保障について発言させていただきたいと思っています。ハラスメントの被害によって深く傷つき、また心身に不調を来たした人というのが、連合のインターネット調査で3割以上に上っています。また夜眠れなくなった人は約2割、更にその中の女性の2割以上が仕事を辞めた、変えたという回答が出ています。

本人に責任のないハラスメントによる心身の不調などから、休職等が長期に及ぶことで例えば被害者が解雇されてしまう、あるいは職場に復帰できないという事例も聞くところであります。これは仕事を辞めた、変えたという事例とともに、例えば会社側にとってもせっかく育てた労働者が、ハラスメントによって仕事に出てこられない、休業してしまう、あるいは辞めてしまったことで、さらにまた新たに人材を確保するためのコストというのも、研究者では既にコスト管理、リスク管理というものも出ているかと思っていますので、そういう意味では労使ともに大きな損失と言えるのではないかと思います。

そのような観点に立てば、ハラスメント被害者の休業と復職の権利をしっかりと保証すべきではないかと思っています。それが現在はない実態ですので、結局解雇されて泣き寝入りと

いう実態がありますので、意見として申し述べておきたいと思っております。以上です。

○齋藤委員 今回の審議会は、セクハラ対策の実効性の向上ということが議題になっているかと思っておりますけれども、その観点から言えば、先ほど中窪委員から御指摘があったように、女のくせにとか、女にできるはずがないだろうといったようなジェンダーハラスメントであったり、あるいはソジハラ、性的指向であったり性自認に関するハラスメントについても含めていくべきだろうと思っております。

現在の指針において、性別役割分担意識に基づく言動、先ほど言いましたジェンダーハラスメントについては、なくしていくことがセクシャルハラスメントの防止の効果を高める上で重要なのだという記載になっています。また、ソジハラについては、セクシャルハラスメントになり得るものがあり、なくすることが重要なのだということで、パンフレットに記載されているということに留まっているかと思っております。

昨今、マスコミなどでも、女子力であったり草食系といったジェンダーハラスメントに関する特集も組まれていますし、また社会的な関心も非常に集めていると思っております。

連合の調査においては、ジェンダーハラスメントに対して非常に多くの方が不快に感じると回答されていて、例えば先ほどの「男のくせに」「女のくせに」ということで叱られるということについては、女性の4割が経験し、見聞きしていると回答されていますし、また女性の8割以上、また男性も7割の方は不快であると回答されています。

またソジハラについては、先日ありました国会議員の不適切な発言であったり、訴訟問題であったり、またNHKなどでも、特集番組が報じられていて多くの被害者の声の特設のWebサイトにも掲載されるというような状況かと思っております。

連合のインターネット調査も実施していて、LGBTに関するハラスメントについては、過半数の方が防止、禁止すべきだと答えています。もう既に人事院規則の中には、このジェンダーハラスメント、ソジハラに関してはセクシャルハラスメントに含まれていると認識していますので、是非この機会に均等法においても、セクハラに、この2つを入れていくことを、実施していただければと考えております。以上です。

○山中委員 先ほどILO条約の話をしていただきましたけれども、セクシャルハラスメントについても、ILO条約の案の策定を見据えて、批准に向けて国内法の整備を進める必要があるのではないかと考えています。そういった意味では、職場の定義に「使用者が提供する寄宿舍」を加えていただくとともに、行為者や被害者に第三者が含まれることも明確にすべきではないかと考えています。

先ほど、労働者の範囲を超えるのではないかとというような議論もあったかと思っておりますけれども、ILOでも、そういう第三者も含めての議論が行われているところも見据え、さらに日本全体のハラスメントをなくす観点からも、やはり行為者や被害者に第三者が含まれることについて明確にすべきだと思っております。以上です。

○布山委員 今、第三者という話がありましたけれども、少なくとも第三者を対象に入れるということになると、企業で措置できることというのは、かなり限られてくると思いま

す。また、今いろいろ御意見がありましたけれども、厳格にしようと思えばするほど、定義なり何なりというのも厳格にしないと、それに伴った措置が企業としてはできなくなりますので、厳格化するということを踏まえた議論をとということであれば対象についてもかなり絞り込んだものとして議論したいと思います。

○井上委員 厳格化というところが、少し誤解されてしまうといけないかと思しますので、厳しくするというところでの厳格化という意味で、範囲や定義が狭くなってしまうと、今議論しようとしていることの範囲が非常に狭くなってしまうと考えていますので、そこはあくまでも広い定義の中で、しっかりと議論をした上で、結論を導くという形で議論ができればと思っています。以上です。

○齋藤委員 すみません、先ほど回答しなくていいという発言もあったのですが、セクシャルハラスメントの措置義務と禁止規定のところなのですが、やはり既存の措置義務だけだと、結局、抵触するようなセクハラがあったのかどうなのかということについてまで、行政が踏み込んで判断するということはありませんので、会社のほうで予防措置がとられていたのか、また事後の対応が適切だったのかということについて確認することになるかと思えます。きっちりセクハラ禁止規定というものが入っていれば、そこについて踏み込んだ救済措置というのができるという違いがあるかと思えますので、そこについては今一度、発言をさせていただきます。

○奥宮会長 他にありませんか。それでは本日はかなり白熱した議論がありましたけれども、一応、今日のところは議論はここまでということにさせていただきます。分科会はこれで終了いたします。最後に、本日の議事録の署名委員は、労働者代表の井上委員と、使用者代表の中西委員をお願いいたします。それでは皆様、お忙しい中どうもありがとうございました。