

第8回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 平成30年10月17日(水) 14:00～

場所 中央労働委員会講堂(7階)

出席者：公益代表委員

奥宮委員、川田委員

労働者代表委員

井上委員、榎原委員、齋藤委員、山崎委員、山中委員

使用者代表委員

布山委員、飯島委員、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、本多大臣官房審議官、

岡雇用機会均等課長、堀井総務課長、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：パワーハラスメント防止対策等について

○奥宮会長 それでは、時間より少し早いのですが、おそろいですので、ただいまから第8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。

本日は、小畑委員、権丈委員、武石委員、中窪委員から御欠席の御連絡をいただいております。

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杉崎友則様に御出席いただいております。

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終了をお願いいたします。

(頭撮り終了)

○奥宮会長 今回はペーパーレス会議ですので、初めに事務局からタブレット操作等について御説明をお願いいたします。

○吉田雇用環境・均等企画官 それでは、お手元にあるタブレットをごらんいただきまして、右横のボタンを押していただきますとファイル一覧が出るかと思っております。本日の資料は、議事次第から始まりまして、資料1から7まで、参考資料につきましては、資料1から6までとなっております。ごらんいただきたいファイルをタッチしていただいて、一旦閉じる場合には、もう一回タッチしていただきますと、左上に「雇用環境・均等分科会」というのが出ますので、そちらをタッチしていただくと閉じる形になりますので、そのような形でごらんいただければと思います。

不明な点等がございましたら、事務局までお申しつけいただければと思います。

それから、本日から、それぞれの方に青いドッチファイルをお配りしております。これは、第4回からこれまでの分科会の資料でございますので、議論の中で適宜御参照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 ありがとうございます。

それでは、議事に入りたいと思います。本日の議題は、「パワーハラスメント防止対策等について」でございます。

まず、事務局から資料について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、お手元の画面に沿って御説明したいと思います。

まず、資料1をごらんいただきたいと思っております。第6回の均等分科会で出た主な意見でございます。

(1) パワーハラスメント防止対策について、マル1で定義についてでございます。

いろいろな御意見がございましたけれども、定義を修正してあらゆるハラスメントを対象に含むようにすべきという御意見があり、また「パワー」や「優位性」という単語があると、上司などに限られると受けとめられるおそれがあるという御意見があったのに対しまして、円卓会議でも、優位性というのは、知識や経験などで優位な人からのハラスメントも含まれていて、部下なども含まれるので、検討会の議論も踏まえた議論をすべきじゃないかという御意見がございました。

それから、真ん中あたりにいきまして、パワハラの定義は、検討会の定義でそれなりに納得できる。あとは「業務の適正な範囲」をどう解釈して具体的な例を示していけるか。あるいは、「平均的な労働者の感じ方」というのを議論すべきではないかという御意見がございました。

それから、検討会の定義というのはそれなりに納得できるけれども、性差別などの差別が含まれるケースもあるので、ハラスメントを考える上では難しい問題であるという御指摘もございました。

続きまして、マル2、防止対策についてでございます。

ハラスメント全般を一体的に防ぐ一般法があれば、ILOの条約批准にも資するのではないかという御意見がある一方で、今のセクハラあるいはマタハラについては、それぞれの法律で規定されることに意味があるので、それらを一緒にまとめた法律にすると、それぞれの意味を弱めてしまうのではないかという御意見がございました。

それから、ILOの議論というのは承知しているけれども、非常に広範囲ですので、労働分野の範囲内で議論すべきではないかという御意見に対しまして、ILOの議論は労働分野の議論ではないかという御意見がございました。

それから、真ん中あたりにいきまして、ハラスメント行為の禁止と措置義務が必要ではないかという御意見に対しまして、禁止規定にいたしますと範囲が限られるのではないかという御意見がございました。また、定義をどうするかという議論も必要だという御意見がございました。また、ガイドラインでまずは対処していくべきではないかという御意見がございました。

それから、マル3、顧客等からの迷惑行為について。

顧客や取引先から受けるものも対象に含めていくべきだという御意見に対しまして、いわゆるカスタマーハラスメントについては、検討会の場でも、労働法制で対処するのはなかなか難しいという意見もあったので、それを踏まえるべきだという御意見がございました。

以上がパワハラの関係でございまして、次に（2）セクハラの防止対策についてでございます。

セクハラにつきましても、パワハラと同様に、行為禁止をするべきではないかという御意見があったのに対しまして、行為禁止をすると範囲を絞らないといけないのではないかという御意見があったところでございます。

それから、マル2といたしまして、被害者の救済についてでございますけれども、職場の窓口相談しても対応されないことが多いのではないかと。別途窓口が必要じゃないかという御意見もございましたし、企業の相談窓口で不十分な場合は、労働局が対応すべきといった御意見もございました。

以上が主な御意見でございます。

次に、資料2をごらんいただきたいと思っております。資料2は、企業等へのヒアリングの概

要でございます。前々回の資料でもおつけしたものでございまして、その後、ヒアリング企業の数がふえましたので、新しく聞いたことを赤字で加えてございます。

なお、10ページからが前回の資料にはおつけしておりませんでした、顧客や取引先からの著しい迷惑行為への対応についてでございます。

まず、どういった体制整備をしているか、あるいはどういった防止対策を講じているかということでヒアリングをしております、お客様相談窓口など、それぞれの企業のいろいろな窓口でそういった事案を集約しているということと、防止対策としては、マニュアルを整備したり、同じ職員に対応させないようにしたり、1人で対応させずに複数人で対応しているといったさまざまな工夫を企業ごとにされているということでございます。

それから、11ページに行きまして、どういった迷惑行為があるかということでございます。

まず、業種的には、運輸、小売、サービス業、介護といった、人と接する業種で迷惑行為が多いということと、中小企業では、取引先からの迷惑行為というものもあるということでございます。具体例といたしましては、その下にありますように、長時間クレームを言われたですとか、いろいろな無理難題の要求をされたケースがあるということでございます。

それから、(2)といたしまして、そういった迷惑行為によって心身の健康を損なった事案はあるかどうかということで、ヒアリングの中では事例としては余り挙がってこなかったのですが、中には、けがをした、あるいは休職した方もいらっしゃるということでございます。

それから、そういった迷惑行為を受けた人への支援ということで、カウンセリングを行ったり、必要に応じて配置転換や休養をとらせたり、あるいは業務を続けていく上で、上司や法務部門の人と一緒に対応しているということでございます。

次のページに行きまして、著しい迷惑行為を行った顧客や取引先に対する対応ということで、顧客に対しては、ひどい事案については警察に通報する等の対応を行っている。あるいは、契約を解除するということをやっているケース。あるいは、取引先に対しても、上司から行為者の上司に申し入れを行っているということがヒアリングの中でありました。

そして、対応するに当たって困難なことについてでございますけれども、これは職場内のパワハラと同じように、どこまでが正当な要求で、どこからが迷惑行為なのかの線引きがなかなか難しいという話ですとか、顧客への対応あるいは取引先ということで、なかなか強い姿勢で臨むのは難しいといった御意見がございました。

最後、(7)でございますけれども、何らかの支援が必要かということに対しまして、ガイドラインがあると毅然とした対応がとりやすいということですか、労働法制の範囲を超えることかもしれませんけれども、商慣習の見直し、適正な取引のあり方等について周知・啓発を行うべきである。あるいは、消費者教育の中で消費者のモラルについても取り上げるべきであるといった御意見があったところでございます。

以上が資料2でございまして、続きまして、資料3をごらんいただきたいと思います。字が非常に小さくて恐縮ですが、アメリカ、EU、EU諸国について、上から、それぞれセクハラの定義、セクハラに対する規制、モラルハラスメント等に関する定義、それに対する規制と整理してございます。

まず、アメリカにつきましては、セクハラについて、法令上、明文の規定はございませんけれども、雇用機会均等委員会のガイドラインにおいてセクハラを定義し、そういったセクハラをしてはいけないということが示されているということでございます。他方、モラルハラスメント、いわゆるパワハラみたいなものについての明文規定はないということでございます。

一方、EUにつきましては、EU指令でセクハラの定義や、それを防止するための措置が奨励されていますし、また欧州枠組み協約というもので、少し広いハラスメントあるいはモラルについても定義等が定められている。

それを踏まえまして、欧州各国でも法律の整理がなされておりまして、まずイギリスにつきましては、労働分野の法律であります平等法のほうで、これはセクハラあるいはそれ以外のハラスメントを区別せず、また性的なもの以外のいろいろな差別とあわせまして、ハラスメントというものを定義し、雇用主が雇っている労働者あるいは求職者にそうしたハラスメントを行うことを禁止する規定を置いているところでございます。

また、労働法ではないのですが、刑法典の特別法的な法律といたしまして、ハラスメントからの保護法というものがございまして、ハラスメントを禁止するとともに、そうした行為を行った者については刑事罰を科す、あるいは民事的な救済を受けることが規定されております。

少し特徴的なことといたしましては、一番上の欄にございますけれども、第1条で、合理的通常人がハラスメントと認識する場合はハラスメントに当たるということで、非常に漠然とした規定になっていることと。それから、2回以上の行為が必要ということで、基本的に原則とするようなものがハラスメントになっているということでございます。

それから、フランスにつきましても、労働法典のほうでセクハラ、モラルハラスメント、それぞれにつきまして定義を置くとともに、そういった行為を禁止するという規定があります。

それから、刑法典のほうでも、同じくセクハラ、モラルハラスメントについて定義した上で、そういった行為を行った者に対しては刑事罰を科すという法制度になってございます。

それから、ドイツにつきましては、刑法典的なものは確認できなかったのですが、一般均等待遇法という中で、セクハラ、それからそれぞれのハラスメントについて定義を行った上で、セクハラあるいはハラスメントの禁止規定を置いている。また、違反した場合は損害賠償の義務を負うということが規定されておるところでございます。

また、一番右がベルギーでございまして、ベルギーにおいてもセクハラ、ハラスメント

について詳細な定義を置いて、それぞれ禁止しているというところがございます。

以上が資料3でございます。

続きまして、資料4でございます。議論の中でも一番課題となっておりますパワハラ
の定義の範囲について、どう考えるかということでございます。

1 ページ目の資料は、第6回にもおつけしたものでございまして、検討会の際のパワハラ
の概念を整理したものでございます。

それから、少し飛びまして、4 ページでございますけれども、これも検討会のときにお
出しした資料でございますが、裁判例において、こういったパワハラについて定義的なもの
を示しておるものを幾つか拾ったものでございます。特に、下の2 つにつきましては、
ワーキングの定義を参考にしているものかなということがうかがえるところでございます。

続きまして、5 ページでございますが、こちらも検討会でお出しした資料でございます。
裁判例の中で違法性が認められた例と、違法性が認められなかった例をわかりやすいもの
を整理したものでございます。それで、いろいろな個別事案でさまざまな要素を総合的に
判断いたしまして、なかなか明確な基準はないのですけれども、真ん中の破線で囲まれて
いるような観点から、違法かどうかというのが判断されているのではないかと
ございまして、

指導監督・業務命令を逸脱した行為かどうか。あるいは、行為者の動機・目的・受け手
との関係がどうか。それから、受け手の属性がどうか。行為の継続性、回数、加害者の数
などがどうか。それから、受け手が身体的・精神的に抑圧された程度がどのぐらいか。そ
して、人格権の侵害の程度はどうかということでございます。

受け手につきましては、受け手によって違うということで、検討会の中では平均的な労働
者がそう感じるということでまとめたところでございます。

次の6 ページ以降も検討会のときにおつけした裁判例でございますが、多数ありますので、
一つ一つは御紹介いたしませんけれども、特徴といたしましては、人格権が侵害される
ような行為だったらどうか、あるいは目的とかが不当かどうか、あるいは繰り返して行
われてきたかどうかということで、先ほどの破線で囲ったような観点で判断されているもの
が多いということが言えるかと思えます。

それから、16 ページからは、現在、法律で措置義務がございますセクハラ、マタハラ、
育児休業等に関するハラスメントの措置義務の規定でございます。それぞれの内容は違
うのですけれども、共通することといたしましては、言動により労働者の就業環境が害され
るものがハラスメントだと規定されておまして、このパワハラ円卓会議の報告書の概念
も、それに近い形になっているかなと考えております。

以上が資料4でございます。

資料5は、先ほどパワハラ
の裁判例を幾つかおつけいたしましたので、あわせてセクハラ
の裁判例についても幾つかおつけして
ございます。違法とされたものと、それから違法
とまでは言えないという判例が幾つか載って
おりますけれども、こちらについても、先ほ

どのパワハラと同じように、人格権を侵害するような行為であったかどうかということが一つのポイントかなということ、たまたま偶発的に触れてしまった、あるいは日常的な会話の中で、特にそんなに性的な言動でもなかったというものについては、そこまでではないだろうということ、違法ではないということになっておりますけれども、逆に人格権を侵害するような言動であれば、言葉だけでもセクハラになるということでございます。

次に、資料6をごらんいただきたいと思います。資料6は、セクハラに関する均等法に基づく調停の事例をお示したものでございます。これも幾つかございますので、一つ一つは説明いたしませんけれども、いずれも調停に持ち込まれているということで、労働者、事業主の認識がずれているということではございますけれども、調停委員会のほうでそれぞれの事情・意見を聞いて、最終的には裁判に至らずに解決している事例でございます。ということで、裁判外の、あるいは行政機関から独立した救済機関が必要だという御意見もあったわけですが、現状においても、こういった制度があるということでございます。

最後、資料7でございますが、主な論点でございます。前回までの御意見と、今、御説明した資料などを参考にしながらお読みいただきたいと思います。

まず、1. パワーハラスメント防止対策について、(1)は職場のパワーハラスメントの定義についてでございます。

マル1として、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書やパワーハラスメントの実態を踏まえ、その定義をどのように考えるか。

マル2、優越的な関係に基づいて行われることを定義に含めることについて、どのように考えるか。

マル3、行為者の範囲について、どのように考えるか。

マル4、職場の範囲について、どのように考えるか。

マル5、パワーハラスメントの実態を踏まえて、パワーハラスメントと業務上の指導との線引きについて、どのように考えるか。

(2)といたしまして、職場のパワーハラスメント防止対策についてです。

マル1、定義に関する議論を踏まえた場合に、どのような対応案が考えられるか。

マル2、パワーハラスメント行為を禁止する場合の課題について、どのように考えるか。

マル3、事業主に対する措置義務を設ける場合についての課題について、どのように考えるか。

マル4、検討会で提示されたガイドラインの必要性やその内容について、どのように考えるか。

(3)といたしまして、顧客等からの著しい迷惑行為について。

マル1、顧客等からの著しい迷惑行為の実態を踏まえて、どのような問題があるか。

マル2、パワーハラスメントとの類似点、相違点を踏まえ、その対応の在り方について、どのように考えるか。

以上がパワハラ関係でございます。

それから、大きな2といたしまして、セクシュアルハラスメント防止対策の実効性の向上についてでございます。

マル1、民間事業主の義務履行の実効性確保の方策について、どのように考えるか（例えば、社外の労働者からセクシュアルハラスメントを受ける場合の対応や、社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行うことの防止について、どのように考えるか。）

マル2、セクシュアルハラスメント行為を禁止する場合の課題について、どのように考えるか。

マル3、セクシュアルハラスメントの被害者への救済の在り方について、どのように考えるか。

ということで、ここでお示した大きな論点でございますので、ほかにも論点があるかもしれませんが、こういったものを参考にして御議論いただければと思っております。

以上でございます。

○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がありましたら、お願いいたします。まず、質問に限ってお願いいたします。資料の点ですけれども、よろしいですか。確認する事項はございませんか。

それでは、御質問がないようですので、事務局の説明を踏まえ、皆様の御発言をいただき、議論していきたいと存じます。

まず、論点は資料7に示されているとおり、「1. パワーハラスメント防止対策について」と「2. セクシュアルハラスメント防止対策の実効性の向上について」でございます。

まず、1の「パワーハラスメント防止対策について」の御議論をお願いしたいと思います。これは、資料7に示されておりますように、3つに論点を分けておりまして、（1）職場のパワーハラスメントの定義について、（2）職場のパワーハラスメント防止対策について、（3）顧客等からの著しい迷惑行為についてでございます。それを分けて、順番に議論をお願いいたします。

それでは、（1）の職場のパワーハラスメントの定義について御議論をお願いいたします。

井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。

今、（1）（2）（3）ということで座長からございましたが、議題1を議論するに当たって、議論の前提について少し意見を述べさせていただければと思います。

今回、改めて職場のパワーハラスメント検討会報告書を読み返したところ、「人権」という言葉が1回しか出てきませんでした。しかも、行為者の人権にも配慮しつつという形でしか出てこないというのが、この検討会報告書でした。行為者の人権にも配慮しつつと

いうことでいくと、6月の某大臣の「〇〇の人権はなしというわけですか」という発言がありましたけれども、それをちょっと思い出しました。その一方で、検討会報告書には「生産性」という言葉が大変多く出てきております。今さら申し述べるまでもありませんけれども、ハラスメントは人権や尊厳を侵害する重大な人権問題であると考えております。

ですので、この間、労働側としては、セクシュアルハラスメントやジェンダーハラスメント、及び性的指向、性自認に関するハラスメントなど、あらゆるハラスメントを職場から根絶すべく運動を進めているところでございまして、これは全ての人の対等・平等、人権が尊重され、個性と能力が発揮される社会を目指しているからであります。加えて、それぞれの、例えば企業の行動規範とかにも人権の尊重という言葉がしっかりと入ってきているのではないかと思います。その意味でも、公労使、それぞれ立場があるとは思いますが、改めて、人権、とりわけ被害者の人権を第一に考えて議論を進めていかなければと思います。

その上で、この資料7では、パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントの防止対策等に関する主な論点という議論ですが、前回からも申し上げておりますけれども、労働側としては、ハラスメント全般を規制する法整備が必要だというスタンスで、今回、この審議会に臨んでおります。したがって、1の職場のパワーハラスメント防止対策に関連する項目につきましては、いわゆる職場におけるパワーハラスメントのみという矮小化された観点で意見を申し上げるのではなく、広い視野でここに関係する発言を述べさせていただきたいと思っておりますので、その前提で御承知おきいただきたいと思っております。

以上でございます。

○奥宮会長 一応、論点として分けて議論いただきますが、井上委員の趣旨はよくわかりました。

それでは、杉崎さん。

○杉崎代理 パワハラ定義についてですけれども、まずもって、本年3月まで開かれました検討会で本日の資料4の1ページのとおり、パワハラ概念において優越性を含めた3要素のいずれも満たすものをパワハラ概念とするということになっております。この検討会については、先般の会議でも申し上げましたとおり、労使の代表者が入りまして、10回にわたり議論がなされてきたという経緯がございますので、この事実については重みがあるものと考えております。

その上で、パワハラ定義についてですが、これも先般の会議で申し上げましたが、業務上の必要な指導とパワーハラスメントとの線引きが非常に困難であるということも考慮する必要があると思っております。検討会で出された、パワハラ概念を踏まえまして、定義につきましては、より一層明確かつ限定する必要があるものと考えてございます。パワハラ定義について、労働者の平均的な感じ方といったものをベースにしまして、多くの方が明らかにパワハラではないかという案件に限定しないと、業務上の必要な指導がパワハラと受けとめられる可能性があると思っております。

上司から部下への必要な指示・指導・人材育成がちゅうちょされるといったことですか、また上司・部下とのパワーハラスメントに関する認識のずれによって、必要以上の摩擦が生じるといったこと。さらに、職場のコミュニケーション自体が過度に希薄になってしまったといったことがあるかと思いますので、この定義については、明確かつ限定すべきだと考えております。

その際に、本日の資料4の5ページに、裁判例において違法性等が認められた例という記載がございます。このパワハラについては、最高裁判例によって定着した規範がないということに留意する必要があるものの、多くの人が明らかにパワハラだと思う案件に限定するに当たりましては、こうした判例ですとか、あと、先ほどの点線囲みの判例に当たり考慮されている点ということを踏まえることが適当と考えてございます。

以上です。

○奥宮会長 他に御発言ありますか。

山中委員。

○山中委員 ありがとうございます。

先ほどの井上委員ともかさなるところがありますし、私が前々回、申し上げさせていただいたとおり、労働側としては、セクハラやマタハラ、ケアハラ等があって、今回はパワーハラスメントについて議論する。そういった縦割りの対策について議論するのではなく、職場におけるあらゆるハラスメントをカバーした対策を検討すべきということを申し上げてきました。先ほど井上委員からもありましたとおり、その点も論点として加えていただきたいと思います。その前提で、パワーハラスメントの定義について、少し質問がございますので、意見を申し述べさせていただきたいと思っています。

パワーハラスメントの定義については、前回も申し上げましたとおり、行為類型などを少し修正すれば、ハラスメント全般をカバーすることができると考えております。これまでの円卓会議・検討会での議論をベースに検討ができると考えております。その点で、事務局に1点確認させていただきたいと思っています。パワーハラスメントが法制化となった場合に、法律上の文章の中で、パワーハラスメントはどのような表現になると考えているか、この点について教えていただきたいと思います。

○奥宮会長 事務局から。

○岡雇用機会均等課長 今回の時点で、法制化が必要という御意見と、ガイドラインではないかという御意見もあるので、法制化するかどうかも含めて、まだ検討中という前提であるわけですけれども、我々としたしましては、昨年度の検討会報告書の3要素といったものも参考にしつつ、また、本日の資料にも現行のセクハラやマタハラの規定もおつけいたしましたけれども、その規定ぶりとの並びというのも法制的には整理が必要ということで、そのあたりを参考にして規定を検討することになると思います。

○奥宮会長 山中委員。

○山中委員 ありがとうございます。

労働側としましては、あらゆるハラスメントをカバーするといった意味で、職場のいじめ、嫌がらせ全般について対策を講じるべきだと考えております。そのため、検討会報告書でありますとおり、パワハラ6類型に加えまして、セクシュアルハラスメント、それから、その他のいじめ、嫌がらせに該当する行為、この2点を加えるべきであると考えています。そして、これらの対策は、新法も含め、実効性ある法的整備で実現されるべきと考えています。

その上で、セクハラ、妊娠、出産、育児、介護に関するハラスメント、それから性的指向、性自認に関するハラスメント、そしてジェンダーハラスメント、障害に関するハラスメントなど、特にハラスメントを受けやすい労働者等については、現行法の改正も含め、対策を強化していくべきであると考えています。

私からは以上です。

○奥宮会長 他に御意見ありますか。

中澤委員。

○中澤委員 私は、先ほどの杉崎委員代理の意見と同じでございます。基本的にセクシュアルハラスメント、マタハラとパワハラについては、同一の観点から論じるべきではないと思っております。先ほど言われましたように、資料4の概念をもう少し絞り込んだ上で定義づけをしていただきたい。その際には、当てはまる行為の例というのが挙がっていますが、これが過大解釈あるいは過小解釈にならないような形での定義がなされなければならないと思っております。

○奥宮会長 齋藤委員。

○齋藤委員 その定義の中身についてですけれども、労働側としては、前回申し上げたとおり、パワーや優越的な関係という言葉を入れることによって、上司や先輩からのハラスメントだけが対象になるような誤解を与えてしまうのではないかと考えています。検討会のほうでは、部下、後輩、同僚間のハラスメントも含むとしているのであれば、あえて入れる必要はないのではないかと考えているところです。

先ほどからありましたように、資料4の1ページ目の定義の中に、右側に例示としまして、行為者が同僚や部下になっている部分について、「業務上必要な知識や豊富な経験を有しており」という表現であったり、また「集団による行為」という形で例示が示されているわけですけれども、同僚や部下からのハラスメントの範囲を狭めるような表記になっているのではないかと感じています。

連合の個人調査におきまして、パワハラなどの職場のいじめ、嫌がらせを上司や先輩から受けた人は69.8%と、一番多いわけですけれども、同僚からもありまして、同僚からについては28.7%、部下や後輩からについては6.9%ということで、実際にいます、という状況が把握できています。同僚間や部下、後輩からのハラスメントが少なくない中で、優越的な関係に基づいてということを入れてしまった場合に、部下や同僚からハラスメントを受けても、客観的でわかりやすい優位性、スキルとか経験とか集団性ということがなけれ

ば対象にならないということになってしまうのではないかとということで、懸念しております。

客観的な優位性がない中で、例えば気が強いとか思いやりに欠ける方が、人格否定などで同僚や先輩を追い込むケースもなきにしもあらずと思っておりますので、そういった場合に、先ほどの例示と照らし合わせたときにハラスメントに含まれないというのであれば、それは問題なのだろうと思っております。

事務局にお伺いしたいのですけれども、こういった気の強い性格でハラスメントを行うということも優位性の定義に入るのかどうなのか、御見解をお示しいただければと思います。

○奥宮会長 事務局。

○上田雇用機会均等課長補佐 お答えいたします。

この資料4の1ページ目で、検討会でもお示しさせていただいた3要素について御紹介させていただいておりますけれども、優越的な関係に基づいてということは、中段で意味として、当該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蓋然性が高い関係に基づいて行われることを考えて、こういう要素が入ってくるだろうと説明しているところでございます。

検討会の中での議論におきましても、職場のパワーハラスメントの問題を扱うときに、具体的に対策を進めていくこととして、労働者が逃げられないような状況になっていることがポイントなのではないかという意見をいただいたところであります。したがって、具体的に何らかの関係、スキルとか集団とか、抵抗することが難しい関係になっていることが大事である。したがって、気の強い性格であるとか、個人間で性格が合わないことによる行為というのは、優越的ということには入らないということに整理されていると理解しております。

○奥宮会長 齋藤委員。

○齋藤委員 であるならば、冒頭申し上げたとおり、優越的な関係に基づいてという定義については、外していただく必要があるかと思っております。

以上となります。

○奥宮会長 杉崎代理。

○杉崎代理 この定義の優越性についてですが、私も検討会に出ていたのですけれども、先ほど事務局から説明があった認識でおりますし、事務局から説明があったとおりにするのが適切と考えてございます。

○奥宮会長 井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。

優越的な関係についてというところで、資料4の1ページ目を見ていただくと、当てはまる行為の主な例が3つ出てきています。事務局から、逃げられないというのがありました。

また、2ページ目には、優越的な関係も含め、マル1からマル3を満たすと考えられる例が記載されているかと思いますが、身体的な攻撃のところで、上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする。精神的な攻撃では、上司が部下に対して、人格を否定するような発言をするというのが書かれております。その点で、逆に部下が単独で上司に対して、人格を否定するような発言をするというケースはどうなるのか。恐らく、この場合はそもそも単独ですし、またこれだけでは優越的な関係という要素も満たされないということだと思えます。

しかし、人間が複数いれば、体格や知識、経験、それぞれで必ず優劣がつくわけで、上司だからといって、部下に対して全面的に優越的な立場にあるとは限らないのではないかと考えます。そのため、部下が上司に対して行為を働く場合も、基本的には、その部下が上司との関係性において、相対的に強み、いわば優越的だと思っている点でつけ込もうとするわけで、そのような中で優越的な関係という要素を吟味し、判定することにどれだけの意味があるのか。もともと存在している所与のものとして整理すればよいのではないかと考えておりますので、意見として申し述べておきたいと思えます。

それから、先ほど使側のほうから、パワーハラスメントとセクハラやマタハラは同一に論ずるべきではないという御発言がありましたけれども、ここ最近のハラスメントは、複合的にさまざまなハラスメントが重なっているというところがありますので、その意味でも同一に論ずるべきだと考えております。

以上です。

○奥宮会長 他に御発言ありますか。

川田委員、お願いいたします。

○川田委員 ありがとうございます。

幾つか意見として述べさせていただきたいことがあります。

1つは、資料3に関してです。資料3のつくりが資料7の論点に対応した形になっていないので、今、パワーハラスメントの定義についてというところですが、防止対策とかセクシュアルハラスメント等に関する話にもちょっと及ぶような形での意見になります。

2点あるのですが、1点目は、この資料3で挙がっている諸外国の例などを見ると、ハラスメントというものを違法とするなどして是正対策を図っていくときに、違法とすることの根拠をどういうふうに考えていくのかという問題があると思えます。

1つの考え方は、アメリカなどに典型的に見られるもので、前々回、中窪委員からも同じような趣旨の発言がありましたが、基本的に労働法の領域におけるハラスメントを差別にかかわる概念として見ていくという考え方です。アメリカでは、労働法の枠組みの中では、差別禁止規定との関係で、例えばセクシュアルハラスメント等が違法とされているわけですが、差別禁止という文脈を離れると、特に明文の規定がないということで、コモンロー上の不法行為の領域で、不法行為の概念に照らして問題にされるということはあると考えられるものの、労働立法の枠の中でのハラスメントは差別と関連づけて、差別と

いう観点から違法になるものと位置づけられているということだと思います。

一方、ヨーロッパの例を見ますと、幾つか例がありますが、わかりやすい例で、ドイツの一般均等待遇法のところを見ると、ハラスメントに関する定義として、その中に人の権利とか尊厳を侵害するという言葉が出てくるように、性別というような特定の属性を対象としない一般的な意味での人格権侵害、人格的利益侵害という観点からハラスメントを違法にしているという考え方がもう一つあるということになるだろうと思います。

この2つが主要なものだと思いますが、そのほかに一部の法制度では、労働条件の低下という観点からハラスメントを問題にしているケースもあるということかと思えます。

こうした点については、例えば日本の現行法を見る場合にも、雇用機会均等法上のセクシュアルハラスメントに関する規定は、基本的にはアメリカのセクシュアルハラスメントの定義に倣って、差別という観点から現状、アプローチしているということだといえます。その一方、民事的な救済の場面で、しばしば職場環境配慮義務という言葉が出てきますが、これは信義則上の義務であるということもあって、事案に応じて内容が異なり得るものであり、人格的利益侵害という観点からの問題設定を、事案によっては含み得るような状況になっていると思います。いずれにいたしましても、このような諸外国の状況をみると、どういう観点から、どういう根拠でハラスメントを違法にしていくのかということについては、日本について均等法の例を挙げたとおり、分科会で現在問題になっているハラスメントの定義をどう考えるかということにもかかわってくる問題で、検討を進めていく際に整理が必要な点だと思います。

それから、もう一つ挙げたい2点目は、効果との関係で要件、問題になるハラスメントの定義を考えていく必要があると考えられるということです。例えば資料の中では、英国のハラスメントからの保護法に関して、2回以上の行為が必要というのが出てきますが、これは恐らく刑事罰ということまで対応策として考えられていることとの関係で、ある程度継続性があるなど、刑事罰を科す根拠という意味での違法性が認められる必要があるという観点から、こういう要件が入っているということなのではないかと思えます。

ヨーロッパの法制度においては、そのほかにもしばしば問題となる行為が継続的なものであるとか、あるいは複数の当事者がかかわるという意味で一定の広がりを持っているということを定義の中に入れて例がありますが、そのように定義することについては、どういう効果が予定されているのかということ踏まえて考えていく必要があるのではないかと思います。

この2つに関しては、日本の法制度を考える上でも参考になるというか、基本的には同じように考えることができるのではないかと考えております。

あと、済みません、長くなっていますが、1点、論点の設定に関連して意見を述べたいと思います。前々回から、対象となるハラスメントの範囲について、パワーハラスメントという限定をするのか、より一般的なハラスメント一般という枠組みで見たほうがいいのかという点が論点に挙がっていると思います。この点については、今、挙げた外国の立法

例であるとか、あるいは現在、検討が進んでいるILO条約等を踏まえると、ある程度広いハラスメントの概念というものを考えていく課題として設定することに、一定の意義があると思います。

その一方で、今、喫緊の課題としてどういうものがあるかということを考えた場合に、パワーハラスメントについては、まさにパワーハラスメントとして問題視されるような事例が多く我が国でもあらわれていて、それについて検討会議等も行われているということを考えますと、当面、喫緊の課題としては、このパワーハラスメントの対策に重点を置くような形で検討を進めているということも、十分検討に値するのではないかと考えております。

以上です。

○奥宮会長 山中委員。

○山中委員 ありがとうございます。

ただいま川田委員からお話がありました1点目のところに少しかかわるところですけども、ILOの条約案では、仕事の世界における暴力とハラスメントの定義についてですけども、過去にさかのぼるのですが、6回目の資料2-1の29ページにILOの定義及び範囲の資料がございまして、この点について少し触れさせていただきたいと思っています。

定義及び範囲の3行目の「その脅威と解されるべきであって」というところですけども、分科会の中でこれまで重ねてきた議論がありますので、ILOの定義をそのまま採用すべきというところまでは今の段階では言えませんが、今年のILO総会で定義について議論があったとき、「その脅威と解されるべきであって」というところについて、日本政府からは、業務上の必要な行為が対象とならないように、その「脅威」という文言を「業務の適正な範囲を超えて」に置きかえるべきという修正案が出されたということがあります。

その際、ILOの中で議論を牽引してきましたアフリカグループからは、日本の修正案に対して、その前段の部分に「許容できない行為」でカバーされているといった意見もありましたし、EUからも、範囲を制限するものになってしまうので反対するという意見があり、日本政府の出した修正案というものは採用されなかったというところがあります。

本日の資料3にありましたとおり、先ほど川田委員からもEU諸国の定義等について触れさせていただきましたけれども、EU諸国の定義の中では「尊厳の侵害」という言葉が多く使われています。また、検討会報告書でも、著しい暴言を吐く等により人格を否定する行為、何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により恐怖を感じさせる行為などが、平均的な労働者の感じ方を基準とする際に当てはまる例として挙げられているというところがあります。今回、論点にあるハラスメントと業務上の指導の線引きについて、許容しがたい行為や尊厳を侵害する行為、人格を否定する行為、恐怖を感じさせる行為などが判断の基準になるのではないかと考えております。

尊厳の侵害という他国の状況も見て、そういった論点も判断の基準になるのではないかとということです。

私からは以上です。

○奥宮会長 布山委員。

○布山委員 ほかの使側委員が既に御意見を述べていますが、基本的には私も同じような意見を持っております。資料4の1ページにありますように、検討会で定義したときの3点の要素というものをベースに定義を考えればいいのではないかと考えております。

その上で、気になったところが、業務上の指導との線引きの関係です。定義でより明確にする必要があると思っているのが、業務の適正な範囲を超えて行われるというところでございます。1ページ目に業務の適正な範囲を超えて行われることの意味として、「社会通念に照らし、当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること」と示されておりますが、一方で資料2の9ページの(3)、ヒアリングの結果の企業が対応する上で困ったことということの中で、業務の適正な範囲であっても、「パワハラ」と言われてしまうと、きちんとした指導をすることができないという声があります。

この点、企業の方々に伺ってみると、パワハラの問題に対応するときに苦慮することの一つとして、多く挙げられるような内容になっております。そういう意味で言えば、これを裏読みすればわかるのかもしれませんが、パワーハラスメントというものの誤った理解によって、不要なトラブルが起こらないようにするためには、業務の適正な範囲にある指導というものは、受け手の意に反してもパワハラには当たらないという面も明確にするべきではないかと考えております。

それから、職場の範囲も今の論点の中に入っていると思いますが、今、議論しているのは、職場のパワーハラスメントをどうするかということだと思っておりますので、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所が職場だと思っております。

以上です。

○奥宮会長 山崎委員。

○山崎委員 今、範囲の問題が出ましたので、私のほうからも行為者と職場の範囲について、1つ事務局に御質問させていただきます。

先ほど来出ていますように、資料4の1ページ、職場のパワーハラスメントの概念とありますが、例えば取引先の関係で、親会社の社員が業務委託先の子会社の社員に対してパワーハラスメントと疑われるような行為に及んだ場合、職場と考えるのかどうかということです。

問題に関しましては、同じく資料4の16ページの一番左側に、円卓会議ワーキング・グループ報告の内容が載っておりますが、そこでは「同じ職場で働く者に対して」とされております。実際に子会社の社員が親会社の社員から、会議などの場で、これもよく見聞きしたりすると思うのですが、子会社のくせに何だと罵倒されたりするといったケースがあると思っておりますが、以上を含めまして、問題提起方々、職場の範囲について御質問させていただきますので、よろしく願いいたします。

○奥宮会長 ただいまの山崎委員の御意見、資料7の(1)のマル3、マル4の論点かと思いますが、事務局からお願いできますか。

○上田雇用機会均等課長補佐 過去、検討会の議論、あるいはその前の円卓会議のワーキングの議論といたしましては、パワーハラスメントというのはどういうものなのか、優越的な関係とか、そういう話もありましたので、まず、問題にするべき対策を考える対象になる概念として、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、その後が続きます、行為としておりまして、基本的にはまず同じ職場で働く者同士で優越的な関係があるというのを念頭に置いて議論を進めていただいていると理解しております。

一方で、明確に職場外のものを除くかどうかというところまで、何か結論めいたものをお示ししていることはございませんので、そこは今回、ある程度合意いただければと思います。これまでの整理としては、同じ職場で働く者に対しての行為であるとして、どういう対策が必要かということについて議論を進めてきたという経緯でございます。

○奥宮会長 私が確認したいのですけれども、そうすると、山崎委員が御質問になったように、親会社、子会社の関係だった場合は、著しい迷惑行為があったとして、(3)の顧客等に入りますか。

○上田雇用機会均等課長補佐 顧客や取引先等からの迷惑行為という言い方にしていますけれども、そういうことになると思います。

○奥宮会長 別法人なので、山崎委員のおっしゃった事例は取引ですね。(3)のほうの問題として捉えられるということによろしいですか。

○上田雇用機会均等課長補佐 そうです。

○奥宮会長 他に。

榎原委員。

○榎原委員 論点のマル4の職場の範囲について、どのように考えるかということについて意見を申し述べたいと思います。前回の分科会でも意見を述べましたが、職場の範囲については、日常職務の延長と考えられる、使用者が提供する寄宿舍なども入れていただきたいと考えています。使用者が提供する寄宿舍を職場の範囲に入れるということは、ILOの総会で日本政府も賛成の発言をしていると認識しております。

今の発言にも少し関連するのですが、資料4のパワーハラスメントの定義についての16ページ目に、他のハラスメントの枠組みとの比較ということで定義が載っているのですが、そちらに、パワーハラスメントの定義としては、同じ職場で働く者に対してという記載がございますけれども、ほかのセクハラ、マタハラ、ケアハラは、職場においてという記載になっております。パワハラは、同じ職場で働く者に対してということで、範囲が狭くなっているように見受けられますので、整合性をとるためにも、ハラスメントの定義としては「職場において」と統一するべきだと考えております。

以上です。

○奥宮会長 他にございますか。

山崎委員。

○山崎委員 あわせて、もう一度、行為者、被害者の範囲についてということで意見を申し上げます。

何度もお話しをさせていただいておりますが、労側のスタンスとしましては、ハラスメントの行為者・被害者の範囲は、雇用・使用形態に関係なく、職場で働く全ての者を対象とし、職務の遂行に関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るべきだということを申し上げまして、ここからはUAゼンセンで調査をいたしました悪質クレームについて、お話しをさせていただきます。（3）の顧客などからの著しい迷惑行為については、（1）にある職場のパワーハラスメントの定義の中で検討すべきだと考えているという観点に立ちまして、アンケートの調査結果を、既にマスメディアなどにも取り上げられておりますが、改めてここで御紹介させていただきます。

UAゼンセン、流通やサービス業で働く組合員が100万強、おるわけでございますが、その中でアンケート調査をさせていただきました。回答に対して、7割強の組合員が悪質クレーム、迷惑行為という言い方でいいと思っております。そのうちの66.5%が暴言、威嚇・脅迫を受けているのが35.2%、セクハラ行為が、これは女性が中心ということですが、13.4%、暴力行為も4.8%となっているということでございます。この威嚇・脅迫、非常に見るにたえないものでございまして、普通に聞いたら大多数の人がパワハラではないかと思うような行為でございます。小銭を投げつけられたとか、土下座をさせられたといった結果も出ているわけでございます。

では、これに対してどういう対応をしたかということですが、迷惑行為を受けたときの対応で最も多いのが、とにかく謝り続けたということが48%、自分では判断できなくて上司に引き継いだのが37.6%となっています。企業内ルールや対策が何もない中で、多くの組合員が職場において人権侵害を受けているのが現状でございます。これは、組合員あるいは従業員が、売場で、職場で切実に悩んでいることございまして、精神疾患になったり、ストレスで病にかかったり、あるいは退職せざるを得ないという結果が出ていることも紹介させていただきます。

したがいまして、これらの課題は職場のハラスメントとして対処すべきものだと考えます。先ほどもお話が出ましたが、ILO条約案では、被害者・加害者ともに、取引先や顧客、利用者、患者など、かなり広い範囲でカバーされています。そして、実際に多くの企業でも対策に頭を悩ましているのが現状ではないでしょうか。この企業で頭を悩ましているということを、あえてここで言いましたが、経営者の協会にお菓子の協会、菓子BBという協会があるようでございますが、この中でも対応について非常に困っているということをお願いしております。厚労省のほうでもヒアリングに行っているということも伺っております。

最後に、こちらの実態問題として、こういった例があるというお話しをさせていただきます

ますが、広島県にあるタクシー会社は、タクシー乗車のときに見えるところにストップ暴言、セクハラ、暴力というチラシを張ったところ、監視カメラ以上の効果があったということもございます。このような好事例も参考にしながら、第三者も含めたハラスメント対策を検討すべきであると考えております。

長くなりましたが、以上です。

○奥宮会長 川田委員。

○川田委員 ありがとうございます。

先ほど来、論点として挙がっている資料4の冒頭部分に出てくるパワーハラスメントの概念にかかわることで、幾つか考えていることを述べたいと思います。

まず、全体を通じる前提として、先ほど外国法のところで述べましたように、ハラスメントの概念に関しては、効果というか、防止措置の中身とある程度セットで考えていくべきところがあるのではないかと考えております。論点としては切り分けられていますが、そこにある程度関連性があるのではないかとということです。それが前提になります。

その上で2つ、優越的な関係というところと業務の適正な範囲というところに関して、意見を順次述べていきたいと思います。

まず、1点目の優越的な関係というところですが、労働法の多くの場面で見られる考え方として、必ずしも形式にはとらわれずに、その実態を見て実態を重視するという考え方があり、私としては、この場面でもそういう考え方が必要であろうと考えています。

その上で、先ほど事務局からも説明がありましたように、この要素を設ける意味としてポイントになるのは、被害を受ける者が抵抗あるいは拒絶できない状況ということだと思います。私の捉え方としては、これは、労働関係があって、そこに労働者が労働契約上の義務等の一定の義務などの制約を受けているということから、逃れられない状況が作り出されている。すなわち、雇用関係、労働関係が加害行為を可能にしたり、助長したりするような状況があるということがポイントになるものではないかと考えています。そういうものであるとすると、私としては、労働法上の問題として考えていく以上、この要素は必要なのではないかと思います。

ただ、その上で、先ほど述べましたように、実態を踏まえて考えていく必要があると考えていまして、そういう観点から、同僚とか部下による行為に関しても、労働関係の存在が加害行為を可能にしたり、助長したりする関係があるような場面においては、実質的に見て、ここで言う優越的な関係があると見るべき場合があるのではないかと考えております。

それから、もう一つの業務の適正な範囲についてですが、ここは既に議論されているように、非常に微妙な線引きの難しさがある問題だと思います。ただ、この点に関しては、例えば防止措置との関係という枠組みの中で考えていくとすると、例えば現在の均等法のセクハラ等に関してとられているような、措置義務を課すような定め、一定の事前・事後の対応措置をとることを求めるという対応策を考えるのであれば、例えば微妙なケースに

については、訴えがあったときに関係する当事者あるいは周辺の人から事情を聞いた上で、具体的な事情に応じた判断をしていく。

あるいは、そういう判断を積み重ねていく中で、当該企業において、どういうところが問題にしていくのかという線引きを明確にしていくという手続面での対応を図る。要件の線引きが難しいところを手続的な対応でフォローするということも可能性としては考えられるのではないかと考えております。

以上です。

○奥宮会長 ありがとうございます。

定義について、ある程度議論が出尽くして、今、川田委員から次の防止対策に入っ
ての御意見もございましたので、資料7の論点（2）の職場のパワーハラスメント防止対
策について御発言いただけますか。

齋藤委員。

○齋藤委員 済みません、（1）について。

パワーハラスメントの定義についてですけれども、さまざまな意見があったというのは理解しているのですけれども、例えば検討会で整理したからということだけでは納得できないと労側としては思っていて、むしろ検討会で報告書が出たものを補完したり、救済の間口を広げていく議論をしていければと思っています。それは、ILO総会という大きな流れもあり、またハラスメントの事件がこれだけ世の中を騒がしている状況を鑑みたときに、こういった狭い議論で本当にいいのだろうか。

私たち連合の調査等もお示しさせていただいて、SOGIハラスメントであったり、ジェンダーハラスメントもある、そのほかいろいろなハラスメントがあるということを考えたときに、狭めるということの必要性が理解できていません。

あと、パワハラについて、きちんとした指導をしているにもかかわらず、それが曲解されてしまうという懸念についても使用者側のほうから御意見あったかと思いますが、それはマネジメントのありようというものが問われてくるだろうと思っています。

既に企業の中では、パワハラについて企業の中で禁止しているところもあると認識しておりまして、そういったところのマネジメントのありようを参考にすることもあるでしょうし、また労側としても、労働者側がパワーハラスメントということをも盾に、何でもかんでも楯突くということについて、よしと考えているわけではなくて、ハラスメントに遭った被害者がきちんと救済されていくといった環境整備を図りたいということで意見を申し上げてきておりますので、そういった議論ができればと思っています。

以上です。

○奥宮会長 では、（1）のほうですか。どうしてもということであれば、お伺いします。

○榎原委員 ありがとうございます。

先ほど川田委員のほうから、労働関係で制約を受けている関係であれば、優越的な関係と言えるのではないかという御発言がありました。資料4の中では、どういう行為がパワ

一ハラスメントに該当するののかという資料が3ページ目のマル7にありますけれども、隣の課の社員が長時間立たされて叱責を受けているものの、本人が叱責は妥当と考えているので、特段の措置は実施しなかったという事例がございますけれども、まさにこういう事例は、上司との日ごろの関係や発言などで部下が萎縮してしまって、こういう発言をしているということも考えられると思っています。

ハラスメントの判断には、こういったように本人が萎縮してとか暴行を恐れて訴えられない場合があると思っていますので、判断をする際の基準については、同じく資料4の裁判例にも出てきますけれども、許容しがたい行為ですとか人格を否定する行為等と感じさせる行為など、ある程度客観的な判断基準が必要であると思っています。

また、業種・業態・職務等でハラスメントが多いところが出てきた場合には、特にそういった業種・業態・職務の対策を強化していく必要があると思いますし、私が冒頭申し上げた事例のように、本人はよしと思っていたとしても、環境型ハラスメントというか、周りの人が聞いていて就労環境が著しく悪化していると感じるのであれば、そういった周りからの通報制度も含めて対策を検討していく必要があると考えています。

以上です。

○奥宮会長 それでは、防止対策のほうで、これは定義の問題と切り離せませんが、ご意見がありますか。

杉崎代理。

○杉崎代理 (2)のほうで発言させていただきたいと思います。

論点の(2)のマル3で、事業主に対する措置義務を設ける場合とありますが、再三、こちらも発言させていただいているとおおり、そもそも法による措置義務は課すべきではなく、線引きの難しさなどを鑑みますと、措置義務は設けるべきではないというのが基本的な考えであります。そうした上で、新たにガイドラインを策定して、それを労使双方で共有する、周知するということが大事であるという考え方に立っております。

あと、防止対策というところで、検討会においても中小企業に対する支援ということが議論になりましたが、本分科会で議論がなされ定義や考え方が今後、明確になってくるかと思っています。こういった定義・考え方に加え、先ほどの資料にもありました判例、企業における好事例などを幅広く周知していくことが必要だと思いますし、厚労省さんのホームページにもいろいろな情報が載っていますので、これもより一層周知していくことが必要だと思います。

とりわけ中小企業については、マンパワーとかノウハウといったことが必ずしも十分でないというのが実情でございますし、いろいろな面でも負担が大きいというのも事実でございます。したがって、中小企業に対する支援措置を拡充していくことが必要だと思います。

あと、中小企業については、配置転換とか業務体制の見直しにより対処をしていくことが難しいという点も考慮していく必要があろうかと思っています。具体的には、個別企業に対

する研修とかセミナー形式の集合研修、専門家の相談派遣といったことを拡充していくのが有効だと思いますし、行政ADRについても余り認知されていないといった感触を持っています。行政ADRそのものを周知していくことはもちろん、その特徴である無料や迅速な処理が可能、プライバシーが保護されるといったことも幅広く周知していく必要があるかと思えます。

よろしく申し上げます。

○奥宮会長 他に御発言ありますか。

山中委員。

○山中委員 ありがとうございます。

防止対策についてですけれども、企業側の御負担等もいろいろあるかと思えますけれども、考えるべきは、ハラスメントをどう根絶していくか、被害者を出さないためにどのような対策を打っていくかということが重要だと思っております。労働側は、前回申し上げましたとおり、ハラスメントの対応策として、ハラスメント行為そのものを禁止する規定と、それから、セクハラやマタハラなどと同じように、事業主に対する措置義務を設けるべきだと考えております。

参考資料6の2ページ目にあるILOの調査によりますと、80カ国中60カ国で暴力及びハラスメントで何らかの規制が行われているという状況ですけれども、日本は行われていない国の一つとなっております、ハラスメント対策でおくれをとっていると言わざるを得ない状況だと思っております。

今回、資料にはお出しいただけていないのですけれども、同じくILO調査の中では、実際にどのような法のもとで規制されているかというところも内容としてございます。それによりますと、80カ国中、労働法による規制が40カ国、それから差別禁止法による規制が25カ国、労働安全衛生法による規制が15カ国、刑法による規制が10カ国という結果となっております。ILO条約案にも禁止規定を採択すべきとされておりまして、防止措置も対応策として入っている状況ですので、この禁止規定、防止措置、この2点を対応策として、きちんと講じるべきだと考えております。

以上です。

○奥宮会長 他にございますか。

齋藤委員。

○齋藤委員 ハラスメントの禁止規定についてですけれども、前回配付された検討会資料には、禁止規定の種類を幾つか記載いただいているかと思えますけれども、禁止規定と言うと罰則があるように思われる方もいるかと思えますが、今、労働側が考えているハラスメント禁止規定というのは、事業主、行為者に対する損害賠償請求の根拠規定になるものを想定しているところで、刑事責任を問うたりするものではないということです。

その意味では、検討会で民法上の不法行為の救済があるという中であって、禁止規定の実効性はあるのかという声もあったかと思えますが、逆に言えば、企業にとってハードル

が高いものではないということかと思えますし、また要件を厳しくする必要もないと考えております。先ほど川田委員のほうから、イギリスの事例で2回以上の行為が必要というお話もありましたが、そういったことではなく、要件を厳しくする必要はないのではないかと考えています。

違法の範囲の定義をきっちり決めていくということについては、禁止規定を入れるのであれば必要だと思っていまして、これは企業にとっても逆に違法の範囲が明確になるわけなので、対応しやすくなることにつながるのではないかと考えています。損害賠償の根拠規定となる禁止規定ができれば、今は声すら挙げるできない人が、民事訴訟や労働審判を使うということの促進にもつながると考えています。

何より行政指導ができるようになりますので、これまではハラスメントがあっても、刑法に該当するほどのひどいものでないと、裁判にまで行くことにはなかなかならなかったと思うのですけれども、そういった泣き寝入りをせざるを得なかった人が、その手前でしっかり行政につながれることにもなると考えています。法律でしっかり禁止をうたっていくということがあるからこそ、世の中に対しても、日本社会がハラスメントを許さないのだという明確なメッセージを出すことにもなりますし、また行為者に対する抑止力にもなる。事業主の防止対策についても、津々浦々、全てにおいて徹底されると思っております。

ハラスメントが放置されるような職場で社員のパフォーマンスが上がっていくとは全く思いませんし、こういった対策が、生産性という言葉がありますけれども、生産性にもつながるのではないかと考えておまして、私どもとしては、企業にとってはメリットしかないと思っています。

さらに言えば、ハラスメントの禁止規定を設けることで、来年採択されるであろうILO条約を批准するということも可能になりますし、今がまさにそのハラスメント対策のおくれを取り戻すタイミングだと思っております。世界をリードする対策を行っていく必要があると思っております。

以上となります。

○奥宮会長 他に御意見ありますか。

布山委員。

○布山委員 パワーハラスメントの防止対策について、何らか考えなければいけないということは使側委員も一致した意見であります。労側を伺っていると前々回の意見も含めて、職場におけるパワーハラスメントという概念を大きく超えるような内容に受けとめられまして、そうすると、企業のみならず、関係者が現実的に本当に対応できるようなことが言えるのかどうか。その中で、措置義務云々の法的整理を行うか否かの議論、行うと行いたくないと申し上げているのではなく、行えるかどうかの議論をすること自体が結構難しい。定義とパラレルになる部分、連動する部分があると思っています。

そういう意味で、今の日本の中で、このパワーハラスメント防止について、何か一歩でも前に進めるような、現実的に対応できるような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。

○奥宮会長 中澤委員。

○中澤委員 1つ申し上げたいのは今回事務局からご提示の論点ですけれども、(2)職場のパワーハラスメント防止対策についてということで、マル1で定義に関する議論を踏まえた場合にと書いてございますが、そもそも(1)の定義の議論が完璧に踏まえられない中で、どのような対応案が考えられるかということも議論しても前に進まないのではないかと私は思っております。まずは、定義に関する議論を煮詰めた上で、どのような対応案が必要かということが議論されるべきではないかなと思います。

その上で、事業主に対する措置義務を設けることについて御意見申し上げますと、中小企業に措置義務をかけることについては、反対でございます。まずは、誰が見てもぶれないような定義づけをされていかなければならないということ。

もう一つは、私も研究会のほうへ出していただいたのですけれども、正直申し上げて、事業主がパワハラをやっているという意見を労働側のほうから言われたこともございましたが、小さな職場の中の労働者のほうからパワハラを訴える難しさもあると私どもは思っています。一方で、従業員が少ないところでの事業者側としての対応の難しさというのは、先ほど杉崎委員代理が言われたように、配置転換の困難性とか、いろいろな問題があるかと思えます。そういう意味では、中小に限定したようなきめ細かな相談体制というものを、まずもって整備していただければと思っております。

きょうの日経新聞の中に、厚労省として来年度、相談員の増強をするという記事がございました、休日あるいはメールでも受け付けますという内容でした。制度的な面での充実というのでも確かに必要なわけですけれども、定義がはっきりしていないところにおいて、メールとか電話でそれぞれ言い尽くすことがどれだけできるものだろうかという疑問を持ちます。そういう意味では、定義を固め、早急に、まずはきめ細かな相談に乗っていただけるような窓口を充実させていただきたいと思っている次第でございます。

以上でございます。

○奥宮会長 他にございますか。

山崎委員。

○山崎委員 私のほうからも、マル3の事業主に対する措置義務を設ける場合の課題についてということで、一言御意見を申し上げます。定義が明確でない云々ということも重々承知の上でございますし、改めまして、労働側としては、ハラスメント行為そのものの禁止規定を設けた上で、防止措置も義務化するべきであると何度も申し上げたように考えております。

その際に、被害者、行為者が第三者の場合も含めて検討すべきだということでございます。現在、セクハラのみ、通達で行為者に、顧客、取引先、患者、生徒などもなり得るとされておりますが、具体的な対策は明記されているわけではありません。昨今の財務省のセクハラ問題も、被害者の企業は取引先からのセクハラとして、きちんとした対応を行

う必要があったにもかかわらず、適切に対応されたとは言いがたいのではないか。今後、セクハラ対策の強化も含め、ハラスメント防止措置の中でも、第三者からのハラスメント対策も検討することが必要であると考えます。

また、その反対に、顧客や取引先などの第三者に対してもハラスメントを行ってはならないことも、防止措置の中に入れるべきであると考えます。さきにも触れましたように、親会社の社員から子会社の社員に対するハラスメント、生徒に対するスクールハラスメント、コーチによるスポーツハラスメントなど、さまざまな例が考えられます。被害者、行為者が第三者の場合も含めて、事業主に対する措置義務の検討が必要であるということをお意見として申し上げます。

以上でございます。

○奥宮会長 ありがとうございます。

ただいまの御意見に既に入っていますが、(3)の顧客等からの著しい迷惑行為について、これは雇用関係を前提としない第三者が入ってくるわけで、この点についての議論に移りたいと思います。

川田委員。

○川田委員 ありがとうございます。どちらかというと(2)にかかわるのではないかと思います。できるだけ手短かに述べたいと思います。

今、議論の中で、防止対策については、法的な対応の要否、あるいは法的な対応をする場合に、禁止規定と防止措置の義務づけをセットにするようなもの、あるいは措置義務の規定など、幾つかのものが挙がっていると思います。私の意見としては、パワーハラスメントの対策ということが前提ですが、この点については、既に国内で多くの問題が発生しているような状況で、効果的な対応策を考える必要性が大きいということを考えると、できるだけ法律レベルでの何らかの対応を図ることが適当ではないかと考えております。

その上で、中身に関してですが、一つ一つ考えていくと、例えば先ほど少し述べましたように、措置義務のような定めであれば、要件、ハラスメントの定義に微妙なとか、ボーダーライン上で曖昧なところを、措置として設けられている手続の中でフォローしていくことが期待できるということなど、いろいろな論点があり得ると思いますが、ここでは禁止規定に関して考えているところを少し述べたいと思います。

ここまでのご議論をふまえると、禁止規定に対する効果としてどういうものを考えるかというときに、刑事罰は除外して考えてよいのかもしれませんが、それ以外に民事的な効力、それから恐らく法制度の組み方次第では、行政的な助言・指導等を行う根拠としての、行政法規としての効力について考えていく必要があるのではないかと思います。

民事な効力に関しては、まず損害賠償の根拠という意味では、例えばセクシュアルハラスメントなどについては、既に措置義務の規定があつて、それについて直接的には民事的な効力はないという整理をされているのですが、私の理解としては、措置義務の規定及びこれとセットになった指針は、間接的な民事的な効力はかなりの程度発揮しているのでは

ないかと考えます。要するに、裁判所が関連する事案について判断する際に、均等法の措置義務規定と指針、特に後者を参考にしながら、個々の事案に応じた形で違法性の判断基準を組み立てていくということです。措置義務規定でも、そういう間接的な民事的効力はあり得ると思います。

それと比べると、禁止規定というのは、まさにその禁止されているところに該当すると、直ちに民事的な損害賠償責任が発生するというので、そうだとすると、要件については、それなりのもの、該当すれば直ちに民事上の損害賠償責任が発生するというものを少し詰めて考えなければいけないのではないか。あるいは、そのような規定をつくると、恐らく民法上の不法行為の特別規定、特別法という位置づけになると思うので、民法との関係とか、あるいは民事的効力としては強行法規としての効力も考えられるわけで、そういう効力が発生するとしたら、そういう面からも要件については考える必要が出てくるだろうと思います。

それから、行政法規としても、現在セクシュアルハラスメントなどについて存在するような措置義務規定とは違って、仮に禁止規定を入れるとすると、ハラスメント行為があったか、ないかということを行政的な指導監督の場面で判断して対応していくことが必要になってくるのではないかと思います。ハラスメント行為というのは、事実関係がどうだったのかという認定が結構難しいケースが少なくないように思います。

行政機関における対応でも、例えば労働委員会が不当労働行為仲裁申し立ての審査に関して行っているような準司法的な手続であれば、争いがある部分の事実認定というのはある程度行うことができますが、現在、均等法に関して行っているような監督体制の枠組みの延長で、当事者間に争いがあるケースを判断するというのは、結構難しいことなのではないか。そういう場面でも使えるような規定をどう考えていくのかということも何か考えなければいけないと思います。

その一方で、きょうの審議の中でも御発言ありましたように、規定があって禁止されていることが明確化されるというメリットは大きいものだろうと思いますが、法律的に考えると、禁止規定に関しては、要件・効果を今後かなり詰めて考えていかなければいけない課題が多いと考えておまして、検討の体制としては、中期的というか、時間をかけて関係法令との整合性などを考慮しながら検討しなければいけない問題であるように感じております。

以上です。

○奥宮会長 ただいま、(2)について公益委員から御意見いただいたということで、ありがとうございました。

それでは、前後して申しわけありませんが、顧客等からの著しい迷惑行為についてという論点について御意見がありましたらお願いいたします。

榎原委員。

○榎原委員 済みません、(2)について、さっき挙手していたのですが、よろしいでし

ようか。

○奥宮会長 はい。

○榎原委員 防止措置についてですけれども、既に防止措置を設けている大企業は多いと認識しておりますが、その措置が実際に機能していなければ意味がないと考えています。実際、連合のなんでも相談にも多くのハラスメントの相談が寄せられておまして、会社には立派なハラスメント防止規定があるにもかかわらず、上司に罵声を浴びせられたといった件で被害者が相談に来られたケースもございます。

労働側としては、防止措置があることは当然なのですが、安全衛生委員会などの活用も含めて、労働者が参加した形でPDCAサイクルを回していける体制を整備する必要があると思っております。

以上です。

○奥宮会長 ありがとうございます。

それでは、不手際で申しわけありませんが、(3)の論点について、お願いいたします。

山崎委員。

○山崎委員 前回から先走って、大変申しわけございません。

前回、労働法の範疇ではハラスメントがありませんという御意見があったように思うのですが、セクハラでは、通達で、行為者に顧客、取引先、患者、生徒などもなり得るとしておりますし、そのほか、ILO条約案でも、加害者・被害者の範囲に、取引先や顧客、利用者、患者などの第三者が含まれているというところがございます。実際に、ベルギー、フランス、イギリスなどの諸外国でも、先ほどからお示ししているとおり、労働法において第三者のハラスメント対策が盛り込まれております。そのため、その対応については、ハラスメント対策の中において、ぜひ前向きに御検討をお願いいたします。

以上、意見です。

○奥宮会長 他に御意見ありませんか。

井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。

顧客等からの著しい迷惑行為ということていくと、介護や看護の職場に非常に迷惑行為が多いのではないかと思っております。とりわけ介護の分野ですけれども、利用者から介護職員へのハラスメントが横行している報道や報告があります。これについては、とりわけ福祉や社会保障の担い手が、ただでさえなり手不足という中では、深刻な事態ではないかと思っております。

その際、介護を受ける側のほうにも認識というか、介護は自分でお金を払って受けているサービスだと勘違いをして、何でもやっていいのだという利用者や家族が事実存在しているという話も現場からは聞いています。そもそも、介護や医療というのは社会保険であり、多くの国民の税金や社会保険料で成り立っている仕組みであって、もちろん、どのような事業・企業であっても著しい迷惑行為は許されないとと思いますが、とりわけ福祉や社

会保障の担い手のところで、このような迷惑行為があるというのは大きな問題であると思っております。

その意味でも、迷惑行為が起こらないような対応も必要だと思います。例えば、契約書を交わすときにハラスメントがあったときには、そういう取引を中止するとか、そういう紙を1枚使うだけでも、きっと効果が出ると思いますし、また、これは均等分科会とちょっと関係がなく、所管が変わるかもしれませんが、介護や医療が国のサービスとして行われているのだという仕組みについて、政府として啓発あるいは啓蒙活動に力を入れて、社会サービスに対して受け手側もしっかりと理解するようなことも必要ではないかと思っておりますので、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。

○奥宮会長 布山委員。

○布山委員 井上委員がおっしゃったような契約書という話は、ここでの議論ではなく、そういう形で対応することも可能ではないかと思っています。その前の御意見で、セクハラで既に入っているのだからという点ですけれども、例えば商店にお客さんが物を買いに来ました。そのときにセクハラ行為をすると、えっ、何でということになるのですけれども、いわゆる著しい迷惑行為のどこまでが許容範囲かどうかというのは別にして、もともと、例えば顧客のリクエストに応じないとか対応が悪いというところから派生しているとしたら、その部分はなかなか難しいのではないかと思っています。

そうすると、著しい迷惑行為をパワーハラスメントの範疇に入れるかどうかというのは非常に難しくなるのではないかと思います。この辺が本当に整理できるかどうかということだと思います。

○奥宮会長 杉崎代理。

○杉崎代理 ただいまの布山委員の御発言と同様ですが、この顧客の問題についても検討会で議論がなされてまいりました。報告書にも、顧客からの著しい迷惑行為と職場のパワハラへの対応には多くの相違点があるということで列記されております。また、顧客の問題について、事前に行行為者が予見できない場合には予防が難しいといった特性も十分に考慮する必要があると思っておりますし、もちろんこういった顧客からの暴言などはあってはならないことではあるのですが、たしか検討会の議論の中でも、その原因が企業側に由来していることが多いといった発言もございました。

したがって、こういったことを考慮いたしますと、この顧客からの迷惑行為については、職場のパワーハラスメントとは別で考えるのが適切かと考えております。

○奥宮会長 井上委員。

○井上委員 その顧客の範囲ですけれども、労働側としては、職務の遂行に際して接触した取引先や顧客、利用者、患者といった、第三者というところを考えております。何でもかんでもということではありませぬので、そこは誤解しないでいただきたいと思っております。あくまでも職務の遂行で、というところは、改めて検討していきたいと思っております。

○奥宮会長 他に御意見ございますか。

川田委員、いかがでしょうか。

○川田委員 ありがとうございます。

職場内というか、加害者も同じ企業の従業員である場合との共通点、相違点をどう整理していくかというところがポイントになるだろうと考えております。

私としましては、先ほど定義のところでも述べたように、労働関係があるがゆえに逃れがたい、労働関係の存在が加害行為を可能にしたり、助長したりするという状況があるといえる、実態判断として、そう言えるものについては、できるだけハラスメントの問題としての対応をとることが望ましいと考えており、そう考えていくと、顧客等からの行為についてもハラスメントという枠組みの中で対応していくことが考えられるのかなと思います。

ただ、その一方で、これも既に議論はされていると思いますが、事業主、使用者がとり得る対策が恐らく従業員の場合とは違って来る、あるいは事実関係を確認する際の手法・手続なども変わってくるので、そこのところをどう考えるのか、あるいは実効的な対応として考えられる範囲をどう考えるのかということになるのではないかと思います。その具体的なところまで、まだ十分には考えておりません。

○奥宮会長 他に御意見ございませんか。

実効性ある対策を具体的にどう詰めるかということが、まだ議論として残るかと思いますが、御意見ないようでしたら、もう一つの論点のほうに移っていただきたいと思います。セクシュアルハラスメント防止対策の実効性の向上について御意見をお願いいたします。

井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。

セクハラ禁止規定について意見を述べさせていただきます。

前々回、企業の相談窓口で不十分な場合は、労働局で対応すべきという意見があったかと思いますが、被害者が労働局に相談しても、企業の措置義務が問われるのみで、セクハラ行為そのものが問われるわけではないという実態ではないかと思います。これは、ハラスメントと同様に、セクハラ行為そのものを禁止する規定が必要だと考えています。そうすれば、セクハラ行為そのものが行政指導の対象となりますし、世の中に対してもセクハラを許さないという強いメッセージになるとともに、行為者に対する抑止力となって、結果として事業主の防止対策の強化につながるのではないかと考えています。

そもそもセクハラ禁止規定につきましては、国連の女性差別撤廃委員会からも長年勧告を受けている問題であり、ILOの条約案でも、当然、セクハラ禁止規定が含まれています。世界銀行の調査でも、189カ国中、セクハラ禁止規定となり得る民事救済措置を行っている国は89カ国、刑法上の刑罰を行っている国は79カ国に及んでいます。ILOの調査でも、80カ国中63カ国が労働者、管理者、または第三者のセクハラを禁止しているという実態があります。なお、ILOの調査では、使用者の防止措置義務を行っている国は80カ国中32カ国となっております。諸外国においては、セクハラ禁止規定を設けることが、防止措置よ

りも主流となっている実態であります。

実際、セクシュアルハラスメントにつきましては、既に厚生労働省が事業主宛てにいろいろなパンフレットを出していますが、例えば平成27年6月に発行されている事業主向けのパンフレットには、対応事例として、就業規則の中にセクシュアルハラスメントの禁止を入れることが望ましいという事例が既にあるのです。なので、企業におかれては、こういう厚生労働省の推進事例をきつと御活用されて、企業の就業規則をつくられているのではないかと思います。

その意味でも、このセクハラ禁止規定が日本にできない理由はないのではないかと考えておりますので、ここはしっかりと禁止規定が入って、セクシュアルハラスメントはやってはいけないことなのだ、禁止なのだということを国内で、あるいは働く人たちそれぞれが認識できるような禁止規定を入れるべきだと考えております。

以上です。

○奥宮会長 他に御意見ございますか。

榎原委員。

○榎原委員 実効性の確保についてでございますけれども、前回、均等法の履行確保の際に発言したとおりですが、均等法の違反事例として企業名が公表されているのは過去に1件のみということで、履行確保の抑止力とはなり得ていないのではないかと趣旨の発言をしましたが、セクハラ防止措置は実効性が確保されているのかということも、同様に率直に言って疑問です。ハラスメントと同様に、事後的な救済措置として、先ほど資料6では、今でも調停の事例がこれだけあるという御説明がございましたけれども、政府から独立した救済機関が必要ではないかと考えておりますし、職場での防止措置については、防止措置は事業主が講じればよいのだと思いますけれども、労働組合とか労働者代表が参加した形でPDCAサイクルを回せるような体制を確保すべきだと考えております。

以上です。

○奥宮会長 他に御意見ありませんか。

山崎委員。

○山崎委員 先ほど第三者についてというお話が出ましたけれども、私もそれについて申し上げます。

現在、通達にある、行為者が取引先や顧客、利用者、患者、生徒など第三者の場合を指針に格上げし、法の適用対象であることを明確にするべきであります。また、ハラスメントと同様に、被害者が第三者の場合も含むべきであると考えます。

ここで連合の調査を紹介させていただきますが、患者が女性看護師にセクハラをする。女性社員が取引先の男性から執拗に飲み会に誘われ、断れずに困っている。福祉施設の男性利用者が女性職員に卑わいな言葉を言わそうとしたり、盗撮などを行うという非常に激しい事例がございます。しかし、取引先や顧客からのハラスメントに対する取り組みを会社で行っているのは、調査によりますと22.8%、取引先や顧客へのハラスメントに対する

取り組みを行っているのは27.4%と、7割は何も対策がとられておりません。もし、厚労省でもこのような調査があれば御紹介したいと思います。

労働側としましては、パワハラと同様に、セクハラについても、行為者・被害者が第三者の場合も含めて対策を講じることが重要であると考えます。

以上、意見として申し上げます。

○奥宮会長 他に御意見ございませんか。

杉崎さん。

○杉崎代理 この実効性確保についてなのですが、きょうの資料でも、判例など調停の事例といったものが配付されております。どういう行為がセクハラに当たるのか、判例、調停事例を通じて、例えば企業において研修をするなど、周知をしていくということが、まだまだ現実的に求められることだと思いますので、まずはそういった周知から始めるのが現実的な対応であると考えます。

○奥宮会長 他に御意見ございますか。

川田委員。

○川田委員 ありがとうございます。

禁止規定の点に関して、先ほどパワハラに関して述べたのと基本的には同じような話なのですが、基本的なところとして、禁止されているということ、例えば法律で宣言することの意義があるのは同じだと思いますし、セクシュアルハラスメントに関しては、関連する規定の整備が進んできているということから、そういう禁止規定を導入していくということについての社会的な受け入れやすさの度合いは、パワーハラスメントの場合と違うところもあるのかなと思っております。

ただ、その一方で、先ほどパワーハラスメントのところでも述べたような法律的な観点からの民事的な効力、行政的な効力、それぞれについて要件効果を詰めて考える必要があるのではないか。そこは、少しいろいろ考えなければいけないところがあるのではないかと、同じような課題があるのではないかと考えております。

○奥宮会長 ありがとうございます。

他に御発言ございますか。

齋藤委員。

○齋藤委員 第三者からのセクハラについてですけれども、もう既にそれはセクシュアルハラスメントとして判断されるということで対象になっているかと思えますけれども、それは周知だけだと不十分だと思っております。具体的な企業の対応例を指針に書き込む等の対応が必要になってくるのではないかなと思っております。直近で記憶も新しいかと思えますが、社外の第三者からのセクハラを受けて、企業として十分な対応がとれなかったという事例等もあるかと思えますので、実態としてはそうなのだとすることを踏まえて踏み込んだ対応が必要なのではないかなと思っております。

加えて、資料7の2点目のマル1に記載されておりますけれども、例えば社外の労働者

からセクハラを受ける場合の対応や、社外の労働者に対してセクハラを行うことの防止について、どのように考えるかということが論点ポイントとして挙げられておりますけれども、事務局にまず御確認させていただきたいのですけれども、現行は企業・行政、それぞれのような対応になっているのでしょうか。

○奥宮会長 事務局からよろしいですか。

○上田雇用機会均等課長補佐 前回も御説明いたしましたけれども、雇用機会均等法のセクハラ防止の措置義務については、社外の労働者の方から社内の労働者の方にセクシュアルハラスメントがあった場合に、その社内の労働者を守るという意味で、社内の労働者を雇っていらっしゃる事業主の方が措置義務に基づいて対応していくことが求められることになっています。

一方で、社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行うことについては、これは各企業において対応していただいているという状況でございます。

○奥宮会長 齋藤委員。

○齋藤委員 そうしますと、社外の被害者がいたとしても、その行為者と行為者を雇用する企業というのは、対応が区々になるということで理解しました。それでは、被害を受けた方がその企業の中では保護されるように義務が課されているかと思えますけれども、行為者のいる会社というのは対応が何もなされないということも、放置されるということもあり得るわけなので、対応としては不十分だろうと思っています。指針の中にそうした問題について対応していく必要があるのではないかと考えています。指針の中にそうした問題について対応していきながら、被害者からの苦情相談であったり、申告に対しても対応しなくてはいけないということについて記載したらどうかと考えております。

○奥宮会長 榎原委員。

○榎原委員 2のマル3の論点ですけれども、被害者への救済のあり方についてということで、事後的に被害者を救済することは第一ですけれども、行為者となる方についても何らかの原因があるだろうと思えますし、その行為者になる方に事前に思いとどまっていたらどうかと思えます。それがすなわち被害者を生み出さないことにつながると思えますが、そういった対策も重要であろうと考えておりますので、相談機能を持ち合わせた窓口を整備する必要があると考えております。

以上です。

○奥宮会長 他にございますか。

山中委員。

○山中委員 済みません、論点が少し異なる場所ですけれども、よろしいでしょうか。

○奥宮会長 はい。

○山中委員 私からは、DV、ドメスティックバイオレンスの被害者への対応について一言申し述べさせていただきたいと思えます。

なぜこの場でというところではありますけれども、ILOの仕事の世界における暴力とハラ

メントの条約の前文に、ドメスティックバイオレンスが仕事に与える影響について言及しているところがありますので、少しこの場で意見を申し述べさせていただきたいと思っております。

連合の調査によりますと、配偶者から暴力を受けたことがある人は、女性で3人に1人以上、男性の4人に1人が経験しているという状況です。DVは仕事面にも影響を与えておりまして、仕事のやる気がなくなったり、ミスやトラブルが多くなったりした人は2割を超えまして、仕事をやめる人も1割いるという調査結果になっております。そういった調査結果から、企業にとってもDVの被害においてダメージが大きいのではないかと考えています。

労働側としましては、DVを初めとする性暴力による被害者の職場における支援として、加害者の接近や個人情報へのアクセスを防ぐとともに、休暇制度などを設けるなどの配慮規定が必要ではないかと考えております。この機会に少し意見を申し述べさせていただきました。

ありがとうございます。

○奥宮会長 布山委員。

○布山委員 今回のDVに関してですが、パートナーや御主人といいますか、配偶者によるハラスメントに企業がどこまでできるのかというところは、どのようにお考えになっているのか伺いたいと思います。今の話ですと、個人情報や接近の禁止のようなことをおっしゃっていましたが、実際に企業がそこまで活動ができるのか。一方で、パワーハラスメントの行為類型の中には、かなり個人的なことに立ち入らないということもある中で、両方のお話を聞くと整合性が合わないような気がしますし、DVはそもそも企業が何か措置をしなければならぬということになるのかどうか。

ILOの条約・勧告案に入っていることは承知しています。ただ、先ほど申し上げたように、現実的な議論をしたいので、本当に論点に入れるのかと思っていることの一つでございますので、どうお考えなのかそれも伺えればと思います。

○奥宮会長 山中委員。

○山中委員 諸外国でも休暇制度を設けている国もございますし、DVの与える影響というのは、家庭内において起きていることであるのですけれども、それが仕事上、職場上、いろいろな影響が及ぶのであれば、企業側としてもそういった休暇制度を設ける等の配慮が必要ではないかと思っております。

以上です。

○奥宮会長 井上委員。

○井上委員 済みません、少し補足をさせていただきます。

このドメスティックバイオレンスが入ってきた背景の一つには、DVによって会社を休む、あるいは会社をやめてしまうということに関して、企業にとっては、やめてしまうことに対して、新たに人を採用しなければいけないとか、休んでいる間の休暇の保障とか、そう

いう企業リスクもあるのではないかとこのところも、このDVに関しては論点として入ってきているところがあります。

そういう意味での企業としてのダメージを少なくするという意味でも、休んでいる人たちに対する保護・保障をした上で、企業にそういうリスクが及ばないような対応も必要ではないかとこのところDVが入ってきているところもあるかと思っておりますので、そういう観点からも、少し視野を広げて見ていただくということもあっていいのかなと思っております。

以上です。

○奥宮会長 他に御意見ありますか。

齋藤委員。

○齋藤委員 先ほどから、法律に書き込まなくてもいいのではないかとこの話であったり、周知から進めればいいのではないかとこの話もあったと思うのですが、本当にそういう対応でいいのかと思っております。これまでだって課題意識はあったわけで、本当にそういった手の打ち方で日本の職場が変わるのかということ非常に懸念しております。労働局に寄せられているいじめ、嫌がらせの相談は増加の一方ですし、セクハラも減っていない。この現実を重く受けとめて有意義な議論をして、実効性のある規制をきっちりしていければと思っております。

以上となります。

○奥宮会長 布山委員。

○布山委員 決してこのままでいいと申し上げているわけではなく、対象や定義と、それに対する何を行うかというのは連動していますので、先ほどから申し上げるように、非常に大きな概念の中で考えましようと言われると、おのずとやれることは狭まるのではないかと思っております。

○奥宮会長 井上委員。

○井上委員 最近、いろいろな雇用形態があって、いろいろな働き方がある中で、さまざまなハラスメントが起きていて、しかも複合的なハラスメントが起きているということ踏まえれば、それだけでも定義や範囲というところは、おのずとこういうところが対象になるというのが出てくるのではないかと思っております。今、このハラスメントに関して、これだけ世界的に根絶しようとする動きがある中で、日本の法律が何も動かないということになれば、それは将来に禍根を残すものではないかと私たちは考えています。今、このチャンスを捉えなければ、日本のハラスメント法制は変わらないのではないかと思っておりますので、そういう意味での論議をぜひお願いしたいと思います。

○奥宮会長 かなり御意見は出尽くしてきていますが、きょうのところはこの程度でよろしいでしょうか。

それでは、議論を続行することになりますので、本日の分科会はこれで終了したいと思います。

最後に、本日の議事録の署名委員は、労働代表を齋藤委員、使用者代表を飯島委員にお

願いたします。

皆様、お忙しいところをありがとうございました。