

第10回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 平成30年11月6日(火) 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、権丈委員、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、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 ただいまから、第10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、杉崎友則様に御出席いただいております。また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 お手元のタブレットの右横のボタンを押していただきますと、本日の会議資料の一覧が出るかと思っております。本日の資料は議事次第と資料1～4まで、参考資料については参考資料1～3までとなっております。資料はいつものような要領で御覧いただければと思いますが、もし御不明な点等がありましたら、事務局にお声掛けいただければと思います。どうぞ、よろしく願いいたします。

○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(1)パワーハラスメント防止対策等についてです。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 まず資料1を御覧ください。前回の第8回、ハラスメントの関係で御議論いただいたときに出た主な意見です。たくさんありますので、主なものだけ御紹介いたします。まず(1)パワーハラスメントの定義について。様々なハラスメントについて取り扱われるべきという御意見があった一方で、パワハラ検討会の報告書の定義をベースにすべきだ、あるいは喫緊のパワハラに重点を置いて検討すべきだという意見がありました。それから「優越的」という言葉を入れるべきではないという御意見と、労働関係により抵抗・拒絶できないような状況にあるという考え方がポイントだということで、「優越的な関係」は必要だという御意見がありました。2ページですが、業務上の指導との線引きが難しいことから、判例等を踏まえて範囲を明確にすべきという御意見がありました。それから線引きについては「許容しがたい行為」、「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」等が判断の基準になるのではないかという意見がありました。また職場の定義として、寄宿舎も含むべきという意見がある一方で、労働者が業務を遂行する場所が職場だという意見がありました。それから、先ほど業務の適正な範囲の話がありましたが、線引きが難しいわけですが、措置義務を行う場合には、微妙なケースについても企業が手続を進める中で、線引きを積み重ねることでフォローできる可能性があるのではないかと、そういった意見があったところです。

次に(2)パワハラ防止対策についてです。ハラスメント根絶のために禁止規定と措置義務を置くべきという意見があり、その禁止規定については行為者への損害賠償請求の根拠規定となるのが想定されるということで、そういった意味で行為禁止の規定を置くべきだという意見がありました。その一方で、行為禁止についてはなかなか難しいという意見があったのと、それから措置義務についてはそれほど定義は厳密でなくても、企業の手続の中で事例が積み重ねることが期待できるという意見がありました。また禁止規定については、民法等との関係の整理や、違法となる行為の要件について、もう少し時間を掛け

て検討する必要があるという意見があったところです。その一方でパワハラかどうか判断が難しい中で、措置義務についても法制化すべきではない、新たにガイドラインを策定し、それを周知すべきだという意見があったところです。それから中小企業への支援を拡充すべきということで、セミナーの拡充や行政 ADR の周知等をしていくべきだという意見があったのと、防止措置につきましては安全衛生委員会の活用等が考えられるという意見があったところです。

(3)として、顧客等からの著しい迷惑行為についてです。これについては、ILO 条約でも加害者・被害者の範囲に顧客等が含まれるということで、そういったものも盛り込んでいくべきだという意見があった一方で、もともと顧客への対応において企業側に問題が多いということで、なかなかパワハラと同じように対応するのは難しいという意見があったところです。

4 ページの 2. セクハラ防止対策についてです。これにつきましても、先ほどのパワハラと同じように、行為そのものを禁止する規定が必要だという意見があった一方で、法的な課題、要件・効果等を詰めて考えないといけないということで、パワハラと同じような課題があるという意見がありました。それから、今は通達で第三者からのセクハラも措置義務の対象にしているわけですが、これを指針に格上げして明確化すべきではないかという意見がありました。主な意見は以上です。

次に資料 2 です。ハラスメントの行為を禁止するという意見につきまして、その効果と検討すべき課題をまとめた資料です。行為権を使用する場合に刑事責任を問う場合と、民事責任を問う場合の両方がありますので、その両方についてまとめております。まず、刑事罰あるいは民事責任を問うもの、いずれにしてもハラスメントの行為を抑制する効果が強く期待できること。それから、現在でもそういったハラスメント行為は不法行為として損害賠償請求の対象となり得るわけですが、そういったことがより明確になるということが効果として期待されるということです。

一方で検討課題としては、例えば刑事罰を科すための罰則の対象となる行為の構成要件、あるいは民事の場合もそうですが、違法行為となる行為をどのように特定、明確化し、法律上規定することができるか、これが検討課題となるのではないかとということです。それから、いかなる法律で罰則や行為禁止を規定するかということで、現在の既存の労働法においては、労働者の権利保護の観点から、事業主に対する義務を課し、その違反に対しては行政指導等により履行確保を行うという枠組みですが、個人の行為を禁止するといった場合に、どういったふうに規定をするかということも課題になってくるかと思えます。そういった個人の行為を規制するといった場合に、雇用の分野におけるハラスメントのみを対象にすることが、果たして妥当かどうかも検討課題になってくるかと思えます。4 つ目として履行確保を行う組織・仕組みをどうするかです。どのように違反行為を立証するかということで、例えば今のセクハラの場合措置義務ですと違反などがあれば労働局で行政指導を行っているわけですが、もしこの行為禁止となると、どこの機関がどのように担保して

いくか、これも検討課題になってくるかと思えます。

最後、一番下ですが、例えば刑事責任を問うような規定を設ける場合については、現在も悪質な行為については刑法等で刑事罰が科されるわけですが、これに当たらないような行為について刑事罰を科すことの必要性、妥当性をどう考えるかが、1つ検討課題になると思えます。また民事責任を問う規定につきましても、現在も民法によって損害賠償請求の対象となるわけですが、その上でそういった禁止規定を置くことの必要性、妥当性をどう考えるか、また民法等の既存の法律との関係をどのように整理するかも、併せて検討する必要がありますかと思えます。以上が資料2です。

資料3は、パワハラを防止するために事業主が講ずべき対応策として考えられるものです。これは昨年度のパワハラ検討会の報告書より抜粋したものです。ベースとなるものは現在のセクハラ指針に書かれているもので、①として、事業主がパワハラがいけないことだという方針を明確化し、それを労働者などに周知・啓発する。それから、そういった行為をした者に対して処分等を行うことを就業規則へ規定する、またそれを周知するといったことで方針の明確化、周知・啓発です。

②として、相談等に適切に対応するために必要な体制の整備です。まずは労働者からの相談窓口を設置し、場合によっては外部の機関に相談を委託することも含めて、相談窓口体制を整備することです。また、いろいろ健康とも関わる場合がありますので、産業医などの産業保健スタッフとの連携もしてはどうかということが述べられております。

次の2ページの③として、事後の迅速・適切な対応です。実際にそういった相談があった場合には、速やかに行為者とされる人、あるいは相談した人の双方から事実を確認し、場合によっては第三者からも事実を確認する、その上でそういった事実、パワハラがあった事実が確認できた場合には、速やかに被害を受けた人に対して配慮を行う。具体的には関係を改善するための援助、あるいは配置転換を行ったり、あるいは行為者に謝罪をさせたり、健康を害している場合であれば、そういった産業機関への相談や、メンタルヘルス不調への相談対応、それから中立的な第三者機関への紛争解決の相談、そういったことが考えられます。また同じくそういった事実が確認できた場合は、行為を行った者に対して処分等の適切な措置を行うといったことが述べられております。

最後の④ですが、以上述べた①～③までの対応と併せて行う対応として、相談者あるいは行為者のプライバシーの保護を図ること。それから、せっかく相談体制があっても相談したことを理由として不利益取扱いを行うということであれば、安心して、相談できないということで相談等をしたことを理由とした不利益取扱いの禁止、またその旨の周知・啓発といったことが、事業主の対応として考えられるということが述べられております。

3ページ目は、今のセクハラ指針にはないことですが、この検討会の中で述べられた内容です。パワハラの原因として職場のコミュニケーション不足、希薄化が問題にあるのではないかということで、そういった風通しの良い職場づくりのための取組を行うこと、あるいは、ついカッとなって行為がエスカレートしてしまうこともありますので、その行為

をコントロールするような研修を受ける、そういったことも考えられるのではないか。②として、パワハラが発生の要因として長時間労働等の職場環境にも原因がある場合もあるということで、業績偏重の評価制度の見直しや、あるいは長時間労働の是正など、今、働き方改革が行われていますが、そういった取組も併せて行っていくことも必要ではないかということが、検討会の報告書に述べられているところです。本件の中でも措置義務に基づく指針、あるいは法律に基づかないガイドラインを作るべきではないかという意見がありますが、その中で今申し上げたようなことも盛り込んでいくということが考えられるのではないかということです。

以上を踏まえて、資料 4 が本日御議論いただきたい主な論点です。まず 1. パワハラの防止対策について、(1)はパワハラの定義についてです。①ですが、あらゆるハラスメントへの対応を検討することについて、意義があるとの意見が示されている一方で、現在の喫緊の課題となっている職場のパワーハラスメント防止対策について検討する必要があるとの意見が示されていることを踏まえて、どのように考えるか。その下に、あらゆるハラスメントに対応すべきだという意見と、それに対しては慎重な御意見あるいはパワハラに特化すべきではないかという意見を載せております。

続きまして②ですが、パワーハラスメント対策を講じることが求められている現状を踏まえ、職場のパワーハラスメントの定義について、どのように考えるか。その際、職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会において示された要素を全て満たすものが職場のパワーハラスメントに当たると整理してはどうか。これにつきましても総論についての御意見ということで、検討会の報告書を踏まえるべきという意見があったことを紹介しています。それから検討会報告書であった 3 要素、「優越的な関係」に基づくもの、あるいは「業務の適正な範囲」を越える、「平均的な感じ方」、それぞれについて御意見があったものを紹介しています。

3 ページの③は、加害者や被害者の範囲について、特に取引先や顧客等の第三者からの行為について、どのように考えるか。また、顧客等からの著しい迷惑行為への対応策について、どう考えるか。そういった第三者からの行為もパワハラに含めるべきという意見、あるいは別に考えるべきという意見を紹介しております。3 ページの下、職場の範囲について、業務を遂行している場所であれば執務室以外の場所も含まれると考えるとしてはどうか。

4 ページは、パワハラの防止対策についてです。まず行為禁止についてです。①あらゆるハラスメント行為を禁止し、損害賠償請求の根拠とすることについては、民法等、他の法令との関係の整理や、違法となる行為の要件の明確化等の課題について、時間を掛けて検討する必要があるとの意見も示されている、このことについてどのように考えるか。その下に行行為禁止をすべきだという意見と、慎重意見を紹介しております。

続きまして、措置義務についてです。②セクハラ対策や、いわゆるマタハラ対策の例を参考に、事業主が職場のパワハラ防止等のための雇用管理上の措置を講じることが法律に

より義務付けることについて、どう考えるか。措置義務を法律で規定すべきという意見と、それに慎重な意見を紹介しております。

5 ページですが、措置義務に基づく指針、あるいは法律に基づかないガイドライン、いずれにしてもそれらに盛り込むべき事項についてです。③事業主に対する措置義務を設ける場合やガイドラインを策定する場合に、指針又はガイドラインに盛り込むべき事項について、これまでの議論や検討会の報告書に示されている内容を踏まえ、どのように考えるか。また、現場の労使が判断しやすくするために、どのような事項を盛り込むべきか。パワハラの内容についての御意見と、次のページに、事業主が講ずべき措置の内容についての御意見を紹介しております。

6 ページの④ですが、中小企業への支援についてです。中小企業においてはパワハラの防止に関するノウハウや専門知識が乏しいことや、配置転換などの事後対応に一定の限界があることを踏まえ、例えばセミナーの開催や行政 ADR の周知等の支援の在り方について、どう考えるか。以上が、パワハラの関係の論点です。

次に 2.セクハラ防止対策の実効性の向上についてです。①セクハラ行為を禁止することについて、民法等、他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の課題について、時間を掛けて検討する必要があるとの意見も示されている、このことについてどのように考えるか。次のページの②ですが、社外の労働者からセクハラを受ける場合の対応を、指針等で明確化してはどうか。③社外の労働者に対するセクハラの防止について、どのように推進するか。④被害者が相談しやすくすることや二次被害を防止することのための方策等を、どのように考えるか。以上が、セクハラの主な論点です。

これらを参照いただき、御議論いただければと思っております。以上です。

○奥宮会長 ありがとうございます。ただいまの御説明について、御質問がありましたらお願いいたします。資料については、御質問はありませんでしょうか。ないようでしたら、議論に移りたいと思います。

事務局の説明を踏まえ、皆様から御発言を頂きたいと思いますが、今回は、それぞれの論点について、いつもより細かく分けて御議論をお願いいたします。全ての論点について議論がなされるように、御発言はなるべく端的にお願いいたします。最後にまた、まとめて御意見を伺うことにいたしたいと思っておりますので、よろしくをお願いいたします。

まず、ただいまの資料 4 にございました論点整理に従って、議論を進めてまいります。

1. パワーハラスメント防止対策について、(1)職場のパワーハラスメントの定義についての①あらゆるハラスメントへの対応。②職場のパワーハラスメントの定義。③は、ちょっと飛ばします。④職場の範囲について。これらをまとめて、御議論をお願いいたします。約 15 分ぐらいでお願いできればと思います。よろしく申し上げます。

○井上委員 ①のあらゆるハラスメントへの対応を検討すべきという観点から、発言をさせていただきたいと思っております。今回の審議会に当たり、先日、アニメやゲーム、漫画業界の求人サイトを運営する会社で、パワハラに遭って自殺をしてしまった女性の遺族の方か

ら、代理人である弁護士を通じて、この労政審に向けたメッセージを頂きました。それも御紹介させていただきながら、この対応を検討すべきという観点で発言をさせていただきたいと思います。

「今回、私たちの娘が現代では考えられないようなパワハラを受け、自死を遂げたことは非常に残念でなりません。被告は物的な証拠がないことを盾に、虚偽の証言を繰り返すことが安易に予想されます。陰湿な口頭による攻撃については、録音などの客観的な証拠だけではなく、周囲の証言や普段の言動により事実認定を可能とするなど、被害者となる労働者の保護のために、証明の責任が緩和されるなどの措置が取られるべきと考えます。このような事件が、二度と繰り返されないよう、被害者の立場に立った法整備を、是非ともお願いいたしたく切にお願い申し上げます。」というメッセージを頂きました。

これは非常に小さな会社ではあるのですけれども、小さな会社こそ法整備をしなければいけないというデータもあります。厚生労働省の平成 28 年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査が出ています。平成 24 年度と平成 28 年度と、それぞれの調査が出ています。このデータによっても、1,000 人以上の規模の企業でパワハラに取り組んでいる企業は、平成 24 年度で 76.5%だったものが平成 28 年度に 88.4%と約 12%伸びています。一方、99 人以下の企業は平成 24 年度 18.2%だったものが、平成 28 年度は 26.0%と 6%しか伸びていないという数字が、データで出ています。

小さい企業は伸び代が大きいはずなのに、たった 6%しか取組が増えていないとなると、パワハラに取り組んでいる企業は周知・啓発だと思うのですが、この周知・啓発の限界がここに見えているのではないかと思います。ですので、先ほどの御遺族の方のメッセージをお伝えしましたが、周知・啓発ではもう無理なのだということで、やはり、しっかりと法整備をすることが必要ではないかと思っております。

この間、使用者側からは、検討会の報告内容で十分との意見も頂いておりますけれども、今、発言したように周知・啓発の限界が見えている中では、やはりこの審議会ではしっかりと法整備に向けた前向きな議論が必要だと思っております。この間の 10 回の検討会の議論は重要なのだという話もありましたが、検討会はあくまでも有識者の会議であって、労働法の制定改廃は、三者構成原則にのっとった、公労使の代表が集まった審議会での議論されるべきだと考えております。ですので、その意味でも法整備が必要、あらゆるハラスメントへの対応を検討すべきという観点から発言をさせていただきました。

○奥宮会長 他に御意見ありますか。

○塩島委員代理 論点①番についてですが、今回の審議会、3 月までの検討会においても、働き方改革実行計画の「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」という記載が出発点となっていると認識しています。したがって、今回、議論すべき対象はあくまで職場のパワーハラスメント対策に限定すべきであると考えています。

次に②番の定義についてです。パワハラ概念については、3 月まで行われていた検討

会で示されたとおり、優越性を含めた3要素のいずれも満たすものとすべきと考えています。これについては、過日の会議でも申し上げましたが、労使が入って10回にわたり開催された検討会で、双方が確認した経緯がありますので、相当な重みがあると考えています。

その上で、業務上の指導とパワハラとの線引きが非常に困難なことを考慮し、この検討会で確認した概念を踏まえて、パワハラの実態自体を、より一層明確に、かつ限定する必要があるかと思えます。なお、業務上の指導とパワハラ等の線引きの困難さについては、10月17日の第8回会議で提示されましたヒアリング結果の資料2の8、9ページにも記載のとおり、パワハラかどうかの受け止めについては、世代や業種、分野又は個人の感受性によっても、大きく異なっています。したがって定義自体は、労働者の平均的な感じ方をベースとして、多くの方が明らかにパワハラだと思う案件に限定しないと、業務上の指導がパワハラと受け止められる可能性があることから、例えば、上司から部下への指導・指示や人材育成が躊躇されるといったことなど、上司と部下とのパワーハラスメントに対する認識のずれにより必要以上の摩擦が生じる、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るなど、事業の円滑な運営が妨げられ現場が混乱するおそれがあるかと思えます。

この第8回会議で示されたパワハラの実態に関する資料である資料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」という記載もありますが、最高裁により定着した規範がないことに留意する必要があるものの、多くの方が明らかにパワハラだと思う案件に限定するに当たっては、こうした判例や判例に当たり考慮されている点といったことを踏まえることが適当だと考えています。以上です。

○奥宮会長 他にございますか。

○榎原委員 今回の②のパワーハラスメントの実態についてなのですが、使用者側がもともと検討会で出された定義をベースとすべきということに対して、仮にその定義でまとめた場合に、そこにも引っ掛からないような事例というのは、どこまで定義を詰めていっても出てくるのだと思うのです。検討会で出された定義で仮にまとめた場合に、果たして防止対策は使用者側として取ることができるかと理解しているのかどうかということ、改めて確認をしたいと思えます。

また、前々回、川田委員から御発言があったと思うのですが、今の御発言でもあったような裁判例がこれからも積み重なっていくと思えます。措置義務の実態がそれほど厳密ではなかったとしても、企業の手続の中での事例が積み上がって、定義の曖昧さがフォローされていくことが期待できるとおっしゃっていたと記憶していますが、そこについてもう少し解説いただければと思います。以上です。

○塩島委員代理 今回の②番の実態については、先ほど発言させていただいたとおりです。3月まで行われました検討会で、パワハラの実態というものが出されてきて、今回、パワハラの実態についてどう考えるかということですので、パワハラの実態、すなわち3要素

全てを満たすものということに基づいて、さらにどのような行為がパワーハラに該当するのかということ、判例等を踏まえて限定すべきだという考え方です。

○川田委員 前々回、私が発言した意図ですが、例えばこの分科会の中でも問題になっているような業務上の指導とパワーハラスメントの境界が曖昧で、どちらなのかが分からないような境界上のケースについてです。例えば措置義務規定の下で、パワーハラではないかと感じた従業員が、そのことについて何か苦情等を申し立てて、事実関係を事後的に調査するというような枠組みが整備されている場合に、その中で事実関係を確認していく中で、具体的なケースについて、これはちょっといきすぎではないか、あるいはこれは業務上の指導の範囲におさまっていると言えるのではないかというようなことを、事後的に当事者だけではなく第三者的な視点も含めて確認していくということです。

そういう事例を重ねていくことができれば、前提としては疑問を感じたときに苦情を申し出しやすい体制を整備していくということ等が課題になると思いますが、疑問を感じたときに問題になるかどうかを確認するような手続が、例えば措置義務の制度の枠組みでは、整備できるのではないかと考えられるという趣旨です。

○奥宮会長 他にありませんでしょうか。

○齋藤委員 円卓会議を経て、この②の定義についてです。検討会報告で示された先ほどから議題に上がっている3要素についてなのですが、優越的な関係については、やはり主な例というところで、同僚や部下からのハラスメント行為が狭められてしまっているのではないかなと考えています。使用者側から、この間も、また現在も含めてですけども、上司が萎縮してしまわないように、ハラスメントの定義を明確化すべきという意見が何度も出されているかと思っています。その観点から言えば、同僚や部下からのハラスメント行為が狭まってしまうということは、使用者側にとっても問題ではないかと考えています。

前回、前々回、気の強い性格というのは、優位性に入らないという事務局の御回答がありましたけれども、気の強い性格の部下から人格を否定する発言や精神的な攻撃、上司はこうあるべきというような過剰、過大な要求をされることも、十分に考えられるのではないかと思います。公益側からは解釈で、先ほども実態を見て事実確認の中で判断して解釈で読み取ることもできるという御意見もありましたが、改めて事務局に確認をしたいと思っています。当てはまる行為の主な例は、あくまで例示の列挙であって、同僚や部下からのハラスメント行為は、業務上必要な知識や豊富な経験を有しているということや、集団性ということが必須ではないというような認識でいいのかということについて、確認をさせていただければと思います。

○上田雇用機会均等課長補佐 お答えいたします。御指摘のとおり、必要な知識や経験を有している方や、あるいは集団というのは、検討会の中では1つの例として示されたものと認識しています。ですので、それだけに限定されるということではない議論であったと理解しています。

ただ一方で、前回、前々回、申し上げましたように、気の強い弱いといったものが優越的なものに入るかどうかということについては、これも検討会の中では、そうしたものについては現場として対応すると。当然、問題であるかないかと言えば、問題なのだろうと思いますけれども、政府と労使で対応していくべき対象ということで考えたときに、どこまでの範囲にするかということを考えてときに、気の強いというだけでは優越的には入らないと議論されていたと理解しています。

○奥宮会長 よろしいですか。他に御発言ございますか。

○榎原委員 ④の職場の範囲も、今、論点ということで認識していますが、基本的に職場の範囲については、セクハラと同様に考えればいいと考えています。具体的には、厚労省が出しているパンフレットにもあると思いますが、通常勤務する事業所等だけではなく、取引先の事務所や出張業務で使用する車中であつたとしても、労働者が業務を遂行する場所であれば職場とすべきだと考えています。あとは、勤務時間外の宴会や使用者が提供する寄宿舍も、実態的には職務の延長と考えられますので、そちらを職場とするということは、適正ではないかと考えています。以上です。

○奥宮会長 他に御発言ございますか。

○井上委員 改めて、その定義のところで発言をさせていただきたいと思います。この間の議論の中では、パワーハラスメントなのか、あるいはハラスメントなのかという形で、二択のような形になってしまっているところもあるのかと思いますが、パワーハラスメントとあらゆるハラスメントは、重なる部分が非常に多いです。パワーハラスメントの延長線上で、あらゆるハラスメントを考えていく必要があると思っています。

ですので労働側としては、パワーハラスメントなのかあるいはハラスメントなのかという、どちらを決めるというよりも、これまでのパワーハラスメントの議論をベースにして、職場のハラスメント対策に向けて、足りないものは何なのかということを検討していくほうが建設的ではないかと思っていますので、意見として申し述べておきたいと思います。

○奥宮会長 他にありませんか。

○布山委員 今の定義に関して杉崎委員が同じような御意見をおっしゃったので発言するのを控えていたのですが、今回、職場のパワーハラスメントについて議論する経緯としては、昨年3月の働き方改革実行計画の中に労使も含めて検討することが盛り込まれたことから、昨年にパワーハラスメントの防止対策についての検討会が立ち上がり、これについては、申し訳ないのですが連合からもきちんと委員が参加して議論した結果だと思っていますので、これは一応、尊重していただきたいと思います。その上で、3月の検討会の結論としては、今後労政審でその検討会で議論された対応案や、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のの具体的な内容について議論・検討が進められて、厚労省で所要の措置を講ずるようになっていきます。その経緯でここで検討していると思っていますので、そういう意味では、今は職場のパワーハラスメントの防止対策を検討するということがよろしいのではないかと考えています。

○井上委員 検討会の中には労働側として連合を中心として構成組織の委員も入っていましたので、その検討会報告の内容については、十分認識した上で今回の審議会に臨ませていただいているところです。加えて、ILO 総会で新しい仕事における暴力とハラスメントの条約が採択されるという動きがある中で、検討会報告も尊重しつつ、そして国際的な労働基準をきちんと批准できるような、そういう環境整備ができればよいというスタンスで私どもはこの審議会に臨んでいます。先ほど申し上げましたが、検討会報告を引っ繰り返すわけではありませんが、最終的に様々な労働法の改正の解決策、糸口を見つけるのはこの労働政策審議会だと思っていますので、それだけは発言させていただきたいと思っています。

○奥宮会長 それでは、また後でまとめて御意見を伺いますので、次に移らせていただきます。論点 1. (1)③取引先や顧客等の第三者からの行為や顧客等からの著しい迷惑行為への対応策について、御議論をお願いします。

○山崎委員 私からは、③について申し上げますが、新たな調査結果を基に意見を述べると同時に、前回踏み込んだ企業の取組事例を、ここで紹介をさせていただきます。連合で行った加盟組合に対する調査です。取引先や顧客からのハラスメントに対する取組を行っている企業は 22.8%。取引先や顧客へのハラスメントに対する取組を行っている企業は 27.4%という数字が出ています。既に多くの企業が第三者を入れてハラスメント対策を行っていることを考えると、加害者や被害者の範囲に第三者を加えることは決して難しい話ではないのではないかとということをもまず申し上げます。また、前回、好事例を参考にハラスメント対策を検討してはどうかと申し上げましたので、今回は具体的にその事例を紹介させていただきます。

同じ職場内のハラスメントと同様に第三者からのハラスメントへの対応についても、研修やマニュアルの作成、相談窓口の設置が最も多い対策です。そのほか、上司が相手の会社に対応を要請する、防犯ベルを持たせる、警察へ通報、入店拒否、マナーポスターなどによる啓発などの取組も行われているという事例もあります。

第三者に対するハラスメントの取組の具体例として最も多いのは、研修やマニュアルの作成です。社外に向けた相談窓口の設置、社外からの相談メールの受付、取引先へのハラスメントも懲戒処分の対象になるということを知るという企業もありました。

これらの取組例から見て、加害者や被害者の範囲に第三者を入れることは、同じ社内のハラスメント対策と何ら違いはないのではないかと考えているところです。そして、これも何度か話をしておりますが、ILO 条約案にも第三者が加害者や被害者の範囲に入っていますので、諸外国でできて日本ではできない理由はないのではないかと考えております。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はありますか。

○布山委員 今、山崎委員からご紹介頂いた好事例の部分については、一般顧客をお持ちの企業に取組を直接伺っているとよく出る話ですので、承知をしています。しかし、それ

は企業として顧客の悪質なクレームについての対応であって、これをハラスメントというように取っているかどうかは多分議論が必要です。これは前回も意見を発言させていただいたかもしれませんが、類似する部分もありますが、やはり異なる部分もあり、今回、この職場のパワーハラスメントの対応としてこの部分を入れるかどうかは、慎重な議論が必要ではないかと思っています。

○奥宮会長 他にありませんか。

○飯島委員 顧客などの第三者からの行為については、私どももその気持ちは十分理解できるのです。顧客や取引先からの悪質なクレームなどの著しい迷惑行為については、労働者に大きなストレスを与えることも十分理解しています。しかしながら、著しい迷惑行為に至る発端は、もともとの商品やサービス、あるいは顧客対応等において、何らかの問題がある場合が多いです。顧客の要求に応じないことや顧客に対して対応を要求することが、企業にとっては事業の妨げになる場合もあります。職場のパワーハラスメントへの対応との相違点を踏まえると、事前に行為者が予見できず、防止が難しいと考えられることや、取引先や顧客に対して、事業主が自社の労働者に対して講じるのと同様の措置を講じることは難しいということが挙げられます。その状況は、業種や職種によりかなり異なると思っています。

こういったことから、悪質なクレームとハラスメントとは別であると考えています。そして、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、事業主に取組を求めることの困難さについては、御理解を頂きたいと思っています。むしろ、厚生労働省をはじめ行政については、社会全体の気運の醸成などの対応を進めていただければと思っています。以上です。

○奥宮会長 他にありますか。

○井上委員 第三者の範囲は、労働側としては、できる限り広い範囲でということでも今までも発言しているところであります。今、使用者側からの意見がありましたが、結果として、たとえ顧客からのクレームであったとしても、それによってハラスメントを受けたほうの被害者の立場に立って対応策を考えていただきたいと思います。クレームが起こらないような研修は、当然、企業が従業員に対してしっかりと行っていると思いますが、それでもいろいろな所でいじめ、嫌がらせが起きている現代社会の中では、クレームによって、これはハラスメントと言っていると思います、それによってメンタルになる、あるいはそれで休業しなければいけない、そういう実態が実際に出てきていますので、そういう意味でも第三者の中には顧客も含める必要があると思っています。

○奥宮会長 他にありませんか。この点について御意見があればお願いします。

○武石委員 顧客等のハラスメントが実際にあるのはよく分かります。ただ、これは措置と関わってくるのでなかなか議論が難しいのですが、防止措置のようなものを取るとすると、社員に対するハラスメントの対応と顧客に対するものと、どうしても違うものにはならざるを得ないと思います。自分の所の社員に対して顧客に迷惑を掛けてはいけないとか、そういう教育なりはできると思うのですが、顧客から何かハラスメントがあったときに、

例えば社内で調査をして実態を把握するという同じような手続が、その顧客なり取引先に行えるかという、それは難しいと思いますので、顧客のハラスメントを一切対象にしないということではないと思うのですが、その対応がかなり違ってくることを前提にして議論する必要があるかと思います。以上です。

○奥宮会長 他にありませんか。それでは、次の論点に移らせていただきます。次は、論点 1. (2)職場のパワーハラスメント防止対策についての①ハラスメント行為の禁止について、御議論をお願いします。これは①だけで御議論をお願いします。

○井上委員 禁止規定について、今日、資料 2 を出していただいていますので、資料 2 で整理していただいた検討課題について発言をさせていただきたいと思います。この検討課題を見ていただいて、1 つ目の○「罰則の対象となる」という所ですが、こちらのパワハラ、セクハラをどこまで対象とするのかについては、現在検討している構成要件で対応することは十分可能ではないかと考えています。労働側が考えているのは、民事責任であり、刑事責任までは考えていません。構成要件をがちがちに固めてしまうことは、ここの懸念事項にもあるとおり、本来的に職場で行われるべきではない行為に抑止効果が働かなくなる可能性があると考えています。裁判などにおいて個別事例に応じて判断を行っていく余地を残すべきだと考えています。

2 つ目の○「いかなる法律で」の所ですが、労働側としては、これまでも発言したとおり、実効性ある法的整備に向けて、新法も含め検討すべきだと考えています。また、必ずしも行為者の民事責任だけではなく、事業主に対する民事効も検討していくべきだと考えています。

3 つ目の○ですが、中長期的には、ハラスメントを含め差別禁止法のようなものが必要だと労働側としては考えています。これは、均等法の見直しでも発言した「均等法に差別禁止法的な性格を持たせるべき」というところにも通じているものです。労働側としては、雇用の分野にとどまらず、この間 ILO の条約案の話もしていますが、国内法令をしっかりと整備をし、暴力とハラスメントを禁止する、そういう法令が必要だと考えています。

日本国内でも問題になっているハラスメントの多くは、労働の分野のハラスメントであると考えています。仕事は労働者にとって生きていくために選択の余地のないものであると思います。他国においても、セクシュアルハラスメントだけ禁止規定があったり、全てが横並びで規定されているわけではないという実態があると思います。労働の分野で先行して禁止規定を設けることで何が問題になるのかということを描きおきたいと思いません。なお、この課題については民事効で考えていますので、罰則の対象とは言えないのではないかと考えています。

4 つ目の○です。こちらについては、新たに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の設置ということで、この間も発言していることに重ねて発言をしたいと思いますが、制裁措置も含めて、被害者が安心して救済又は支援を迅速に受けられる環境の整備が必要であると思っています。救済に当たっては、事業主に対して、ハラスメントが

なかったことを示す合理的な証拠や裏付け資料の提出を義務付けるべきであると考えていますし、また、調停への事業主の出席も義務付けて、しっかりと救済機関、制裁措置を整理する必要があると思っています。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はありませんか。

○齋藤委員 井上委員のおっしゃるとおりで、労働分野のハラスメント対策は先行して行われるべきであると思っています。ハラスメントの多くが上司から部下に対して行われています。また、日本の雇用慣行上、労働者が辞めるという選択肢は実質的になかなかないと思いますし、逃れられる環境にもないことを考えますと、先行してこの分野に対して行っていくべきだと思っています。

JILPTの調査でもセクハラ被害者の6割、パワハラ被害者の4割は、我慢をしたという回答をしています。そのため、結果として長期間ハラスメントにさらされることとなります。また、以前、御紹介いただいた検討会の報告資料の参考資料の中に、精神疾患になる可能性があるということがデータで示されていますし、また、職場の生産性が低下することについてもお示しいただいたかと思っています。本人にとっても、もちろん不利益となりますが、会社にとっても不利益ではないかと思っています。

資料2にお示しいただいたとおり、現在でも不法行為として損害賠償請求の対象となり得ますが、民事裁判は非常に費用が掛かります。また、被害内容を詳細に説明する必要があるということで、そもそも心身の不調を抱える方にとっては大きなハードルですし、非常に大きな負担が掛かるとしています。ハラスメントには、これまで特別な立法規制がなかったために、民法の不法行為を使ってきたという背景があり、禁止規定を置くメリットは非常に大きいと考えています。具体的なメリットについては、論点の意見にありますので繰り返すことはしませんが、これまでの裁判例なども参考にして定義を行っていただければと考えています。以上となります。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。

○川田委員 この論点に関しては、前々回、禁止規定に関して、禁止であることが明確化される一定の意義はあるけれども、他方で、幾つか少し時間を掛けて検討しなければならない点があるのではないかという趣旨の意見を述べさせていただきました。今回、民事効の点に関して、前々回の意見に若干補足して述べたいと思います。

民事効の場合にも、民法の規定の整理とか規定の仕方、明確にこれに該当したら即違法というようなものを考える場合には、その定義はかなり厳密に考えていかなければいけないのではないかと述べてみました。民事効としては、例えば労働災害の場面での安全配慮義務と同じような形の規定を設けるというような選択肢もあり得るのかなど、幾つか検討すべき規定のスタイルがあるのではないかと思います。

私としては、民事効の場面では、特に時間を掛けて検討すべき重要性があるのではないかと考えているのが、先ほど少し話題にも出ましたが、主張立証責任の整理の部分です。労災に関しては、現在、最高裁の判例で、安全配慮義務違反について、義務違反だけでは

なくて、そもそもどういう内容の義務があったのかという点についても特定して、そのような義務があることを主張立証する責任が、原告側、基本的には労働者の側に課されているわけです。ハラスメントに関しては、例えば証拠の偏在の状況が労災とは違う可能性があるのではないか、あるいは使用者の側で事前に対応策を整理したり、事後的な対応を考えたりという部分については、使用者内部の情報であるということはどう考えるべきかといった観点から、労働者側と使用者側の間の適切な主張立証責任の分配をどのように考えるのかについて、例えば労災とは違った考慮が必要になるような場面があるのではないか。

この点については、現実的に考えられる証拠方法、裁判になった場合にどういう証拠に基づいてどういう認定をすることが考えられるのか。例えば、労災の場面でも長時間労働などに関しては、時間数を的確に示す証拠を十分に労働者側が持ってない場合にも、証拠の偏在の状況を考慮して、労働者側が収集可能な範囲内の証拠で、ある程度長時間労働を立証していくこともあり得る状況になっているわけです。そういうことが可能であれば、主張立証責任の分配そのものを変える必要はないかもしれないとか、それを考えた上でやはり主張立証責任の分配を考える必要があるとか、そういった辺りのことが特に重要な点で、かつ、時間を掛けて検討をする必要があるところなのではないかと考えています。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はございませんか。それでは、次の論点に移りたいと思います。次は(2)の②、法律で事業主に職場のパワーハラスメント防止対策等のための雇用管理上の措置を講じることを義務付けることについて、議論をお願いいたします。

○榎原委員 若干、③も含めての発言になるかもしれませんが、②の措置義務についてですが、現在でもセクハラ等の措置義務の中にはハラスメントがあってはならないという方針が明確になっていると思います。このパワハラ等の措置義務に関しても、確実にハラスメントがあってはならないという規定が入るように法律にも明記するべきだと考えております。③は次に回したほうがよろしいですか。

○奥宮会長 もし、関連するのでしたら、そのままお願いします。

○榎原委員 ガイドラインや指針に盛り込むべき事項に関してです。先ほどから申し上げているように、第三者も含めて周知をするには、自社の従業員をハラスメントから守りますというような周知を、事業主が社外の人に対してもする必要があると思いますので、ホームページや社外の方が見られるような場所に掲載を行うべきであると考えています。

また、相談窓口については、自社の社員が社外の方にハラスメントを行ってはならないということだけではなく、お宅の会社の従業員からハラスメントを受けたという第三者の相談に対応できるよう、相談窓口を設置している旨を、社外の人にも分かるような形でホームページの中に掲載を行うべきだと考えております。

○塩島委員代理 法による措置義務についてです。これまでの意見と同じなのですが、刑法違反に当たるような悪質なケースを除きまして、職場のパワハラと業務上の指導とは線引きが非常に困難だということを踏まえ、現在はパワハラ等のガイドラインがない中で、い

きなり法による措置義務を課すことについては慎重に考えるべきだと思っております。まずガイドラインを新たに策定し、労使双方にこのガイドラインの存在や内容を周知していくことが現実的な対応だと考えております。

○山中委員 今、使用者側からありました、これまでもありましたとおり、ガイドラインの策定や周知・啓発で十分ではないかとか、ガイドラインから始めるべきではないかといった意見に対してです。

先日、平成 30 年度版の「過労死等防止対策白書」が公表されました。その中に、平成 29 年度の精神障害の出来事別労災支給決定件数も掲載されております。労災認定された 506 件のうち、最も多い理由が「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」で 88 件という結果になっております。そのうち、12 件が自殺まで至っているということです。セクシュアルハラスメントについても 35 件ということで多い結果となっております。

また、7 月に閣議決定されました過労死等防止対策大綱でも、職場のハラスメントの現状と対策の必要性というものが掲載されておりますし、これまでも申し述べているとおり、連合の労働相談でもセクハラ、パワハラ、嫌がらせは雇用形態や年代を問わず年々増えており、ハラスメントの課題は深刻さを増しているのではないかと考えております。

これまでも既に「あかるい職場応援団」や「パワーハラスメント対策導入マニュアル」などで周知・啓発は行われているという状況です。それでもいまだ、ハラスメントが蔓延しているという現状を考えれば、ガイドラインの策定と周知・啓発だけでは不十分であると思っており、更に対策を強化していくべきだと思っております。私からは以上です。

○山崎委員 確か、パワーハラスメントの防止対策について、中小企業は従業員が少なく配置転換の対応ができないなどの難しさがあるため、措置義務は難しいという意見が使用者から出されたと記憶しています。

私ども UA ゼンセン、大半が 300 人未満の中小の組合を抱える立場としてなのですが、セクシュアルハラスメントなどに関しては措置義務が課されているわけですから、そこにパワーハラスメントが加わったとしても特段支障はないのではないかと考えます。そもそも中小企業こそいろいろな形で逃げ場がない、したがって、いろいろなことが起きる前に防止対策を徹底することが大切なのではないかと考えます。私からは以上です。

○奥宮会長 他に何かありますか。公益の委員から御意見がありましたらお願いいたします。

○武石委員 ハラスメント、パワハラに関して言いますと、やはり世の中で相当これに関する問題が出てきています。これを放置することによっての企業責任であったり、使用した責任というのが問われるのが、ここへ来て相当大きな問題になっているというのは事実だと思います。そういう社会的な状況を見ると、この時期に法制化という形で対策を取るのとは当然のことなのかなと私は思っています。

その内容をどうするかというのはこれからの議論だと思うのですが、措置義務ということであれば、今のセクハラをベースに考えますと、こういうハラスメントが起こらないよ

うな防止策を取り、起こった場合に何らかの対応をする。多分、制度などがなくても実質的に行われている企業は多いのではないかと思いますので、しっかり企業の中でこういう措置を取っていただくという対応を社会的に作っていくのが非常に重要なことなのではないかと思います。

先ほど、労働側の委員の方からも、こういうことがあってはならないということをしっかり書くべきだというお話がありました。文言は分かりませんが、ハラスメントというのはあってはならない、セクハラにしても同じだと思いますが、そういうことをしっかり書くことによって、禁止するという効果にもつながっていくと思いますので、措置義務は現段階ではやるべきことではないかと考えています。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はございませんか。中窪委員。

○中窪委員 先ほどの①と②の関係が、私にとっては少し落ち着かない感じがします。パワハラがいろいろな形で問題になってきているときに、セクハラ等に準じて措置義務という形でこういう対策を求めるのは、1つの考え方として十分あると思いますが、禁止する規定を設けることにどういう意味があるのか。①では、それを直ちに損害賠償請求の根拠とするという書き方になっていますが、今でも民法の不法行為の規定でやっているのですから、これを作ることによってむしろ狭くなってしまいう危険もある気がいたします。

他方で、パワハラというのは業務上の指導となかなか区別が付きにくいものですから、特に労働者の人格を傷付けるような、濫用的なものは許さないという、より根本的な理念を示す規定を作るというのは、考えられると思います。だからより広く、理念的な根拠も含めて措置義務を設けるというのは1つあり得ると思いますが、禁止規定を置いたから、直ちにそれが損害賠償責任の根拠になって、それがその範囲を画するというのは、ちょっと短絡的な感じがいたしました。

○奥宮会長 法律によって措置義務を置くべきかどうかという点についてはいかがですか。

○中窪委員 ②についてはもちろん御意見が分かれているわけで、セクハラ並びでそういう義務を設けるということも十分あり得ると思いますが、他方で、そこを慎重にという考え方もあると思いますので、今のところ、ちょっと何とも言えないところがございます。せっかくこういう形で議論しているわけですから、実効的なガイドラインを設けることはいずれにしても望ましいと思いますが、それにプラスして措置義務をどうするかというのは1つ大きな判断だと思います。

○奥宮会長 他に御意見はありますか。なければ、一部、ガイドラインのほうに議論がもう移っておりますので、次の論点、(2)の③、指針又はガイドラインを設けるとしたらそれに盛り込む事項について、御議論をお願いいたします。

○榎原委員 先ほど少し入ってしまったのですが、ガイドラインを設けるとしたときにどういった内容を盛り込んでいくかという観点ですが、被害者に対する適正な配慮が必要だという観点であれば、二次被害の防止の徹底をするということと、被害者が休職した場合の職場復帰支援を行うことが必要だということは、明記するべきだと考えています。

また、加えてなのですが、検討会の報告にもあるとおり、職場のパワハラ発生の要因については、業績偏重の評価制度ですとか長時間労働、若しくは不公平感を生み出す雇用形態、不適切な作業環境といった影響もあり得ると思っています。現在、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの措置義務に既にあるのですが、業務体制の整備など必要な措置を講じるといった事項も措置義務の入れて、防止措置を含めて対応を行うべきであると考えています。以上です。

○奥宮会長 他にございませんか。使用者側でこの点について御意見はございませんか。

○中澤委員 事業者に法的措置を義務化するか否かは別問題として、パワーハラスメントに関する指針又はガイドラインを作成するに当たって盛り込むべき事項について御意見申し上げます。それぞれの職場において、それぞれの業務体系の違い等から、パワーハラスメント自体が画一的には定義ができないというのが実態ではないかと思っております。そういう面では、指針なりガイドラインを作るに当たっては、できるだけいわゆる業種、業態、業務的なものについて配慮されて記載をされることが重要なことではないかと思っております。業態によっては、パワーハラスメントと捉えられないようなハラスメントも中にはあろうかと思えます。またその逆のケースもあろうかと思えます。指針又はガイドラインをもし作るのであれば、その辺りのきめ細かい対応を盛り込むべきではないかと思っております。以上です。

○塩島委員代理 ガイドラインに盛り込む内容ということですが、先ほど定義に関する議論がございました。今後の議論を通じて、この定義というものがもう少し明確になってくるかと思えます。こういったガイドラインにパワハラの実態、どのような行為が明らかにパワハラなのかを明確に記載をして、それを労使双方で正しく意識共有をすることが大事だと思います。

前回も使用者側から発言させていただいたのですが、業務上の指導であれば意に反するものであってもパワハラではないということも明確に打ち出していきたいと思えます。

○奥宮会長 他にございますか。

○布山委員 このガイドラインをどうするかということについては、定義が明確になった上で法的整備をどうするかという議論の後でないと、なかなか意見が申し上げにくいので、法的根拠があるかないかは別にして、ガイドラインを作る際にどのような中身かということで発言してよろしいですか。

○奥宮会長 はい。

○布山委員 それであれば、もう既にパワーハラスメントの防止に取り組んでいる企業が何を参考しているかということ、結局、今あるセクシュアルハラスメント防止措置と同様の内容です。多分窓口を別々にしているということはないので、1つの窓口で受けて対応しているということを考えると、今のセクシュアルハラスメントの指針に書いているような内容を踏まえたガイドラインをどうするかという議論をするということがよいのではないかと思っております。

○奥宮会長 他に御意見はございませんか。それでは、次の議論をお願いいたします。

(2)の④、中小企業への支援の在り方について御議論をお願いいたします。

○山崎委員 先ほども中小企業の措置義務についてちょっとお話をさせていただきました。中小企業にとりましては、それぞれのハラスメントの措置を講じていくよりもむしろ、あらゆるハラスメントに対応した措置を講じていくほうがメリットになるのではないかと考えます。マンパワーがないと言われております中小企業こそ、あらゆるハラスメントに対応した措置を講じることによって、その負担軽減につなげるべきだと思っています。

○奥宮会長 他にございませんか。

○塩島委員代理 中小企業への支援について、論点の資料にも記載されておりますが、セミナーの拡充ですとか行政 ADR の周知といったことは、是非積極的に行っていただきたいと思えます。

加えて、セミナーを通じて、先ほど来申し上げているように、どういった行為がパワハラに当たるのかを周知していくことも非常に大事だと思えます。これまでの判例もあるわけですから、こういったものを基に例えば動画にして周知を図っていくということもいいと思えますし、個別企業に対する研修の講師を厚生労働省が無料派遣するような制度なども良いと思えます。

中小企業は、どうしてもマンパワーに限りがあり、専任の担当者を置くことができないというのが実態としてございます。ヒアリングでも意見が出ていたと思うのですが、例えばパワハラに該当するかどうか、行為者に対する懲戒の程度といったものもどうすればいいかといったことを課題として挙げる中小企業が多かったと認識しております。こういったことを相談できる公的な相談窓口を設置するのも有効なのではないかと思っております。

○井上委員 中小企業の支援ですが、例えば女性活躍推進法では、厚生労働省の委託事業として、女性労働協会が全国に指導員を無料で派遣をしています。併せて、セクシュアルハラスメント等についても、多分これはあったのではないかと記憶しているのですが、そのような委託事業で中小企業を支援しておりますので、人事の担当の方の手を煩わせない形で、そういう公的機関をどんどん活用されたいのではないかと思います。以上です。

○奥宮会長 他にありませんか。ないようでしたら、次に移ります。論点の 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す。まず①のセクシュアルハラスメント行為の禁止について、御意見をお願いいたします。

○井上委員 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」に関してです。その中には、「職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針」というワードの記載が、複数あります。また、厚生労働省の都道府県労働局の雇用均等室が事業主向けに出している「職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です！！」というパンフレットがあります。その事例や点検項目では、明確に禁止という言葉が使われています。ここで事務局に確認なのですが、今更の質問で恐縮ですが、「あってはならない」や「禁止」という表現は、何を根拠にこ

れを用いているのか、それぞれに意味があるのか、それを確認させていただきたいと思います。

また、これらを受けて、既に多くの企業では就業規則等でセクシュアルハラスメントの禁止がうたわれていると認識しております。このような実態において、法律に禁止規定を設けることのどこに、どのようなハードルがあるのかという点も、事務局が回答できれば、あるいは使用者側からも何か御発言があれば頂ければと思います。

○岡雇用機会均等課長 まず「あってはならない」ということですが、もちろん今、均等法で措置義務を課している前提としては、当然セクハラはいけない行為だということがあり、それを防止するために、事業主で雇用管理上の措置を講じてくださいということを義務付けているということで、当然の前提だという考えです。ということで、指針ではもちろんですが、パンフレットでもそれを周知しているということになります。

また、先ほどおっしゃったように、パンフレットの中で就業規則の規定、禁止をする規定の例を挙げております。これは、もちろんこのとおりにやらないといけないというわけではないのかもしれませんが、多くの企業で参考に使っていただいていることだと思います。その上で、禁止規定がどうかということですが、これは先ほどパワハラのほうであったような御議論が、前回もあったかと思えます。定義や構成要件、あるいは先ほど川田先生から、パワハラについて立証責任の配分などをどうするかというような課題があるという話がありました。後でこの御議論になるかと思えますが、そういったところを御議論いただければと考えております。

○奥宮会長 御意見はありませんか。

○山中委員 セクシュアルハラスメントの禁止規定については、国連の女性差別撤廃委員会からも勧告を受けておりますし、世界でも多くの国が禁止規定を設けているという状況になっております。論点の中の慎重意見にもありますとおり、パワハラよりもセクハラ禁止規定のほうが、社会的な受入れやすさがあり、要件の明確化も容易なのではないかと思っております。

1999年のセクハラ防止措置施行から20年がたとうとしておりますが、いまだセクハラ被害はなくなる状況になっております。禁止規定については、公側の委員の御発言にありますとおり、法的な課題の整理や効果等を詰めていかなければいけないということも留意しつつ、さらに禁止規定を設けることに対する一歩踏み込んだ議論を、今後していく必要があると思っております。私からは以上です。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。

○井上委員 先ほどの事務局の回答に対して、発言させていただきます。当然の前提という発言もありましたが、世間では禁止されているのだと、みんなが思っていたけれども、実は禁止が入っていなかったというのが、この春以降、財務省の元事務次官のハラスメントの関係で、にわかにそのことが世間的に問題というか、そうだったんだということになってきたのだと思います。その意味でも、ここでセクシュアルハラスメントに関して、言

葉の使い方はいろいろあるかもしれませんが、禁止なのだと言うことは全く問題がないことだと思っております。この議論をしている機会に不備な分はしっかりと修正すべきではないかと思っております。以上です。

○奥宮会長 この点は、川田委員、いかがでしょうか。

○川田委員 私は、先ほどパワハラのところでお話したことを、セクシュアルハラスメントも含めてのつもりで申し上げており、結局同じ意見になります。

○奥宮会長 他に御意見はありますか。

○中窪委員 私も、やはり禁止規定という言葉が引っ掛かるのですが、こちらについては既に 11 条に措置義務が書いてあります。条文は非常に分かりにくいですが、こういうことについて事業主はきちんと措置を講じろということですから、それについて労働者が不利益を受けたり環境を害されたりすることがあってはならないというのは、当然前提になっていると思うのです。ですから、それを「禁止」というのか、むしろ「あってはならない」という形で理念を定めるのか、そこはもう少し幅があり得ると思うのですが、まずはそれを規定した上で、そのために事業主としてはこういう措置を講じないといけない、という形に条文を切ったほうが理解はしやすいと思いますので、そういうことも考えていいのかなと思っております。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。それでは、次の議論に移ります。論点の 2. ②と③を一緒をお願いいたします。②社外の労働者からセクハラを受ける場合の対応を指針等で明確にすること、③社外の労働者に対するセクシュアルハラスメントの防止について、御議論をお願いいたします。

○山崎委員 私からは、②の社外からのセクハラについてです。こちらに書いてあるとおりにありますが、現在でもセクシュアルハラスメントについては、先ほどもお話がありましたように、通達で第三者からのハラスメントも対象になっているわけですが、余り知られておらず、具体的な対策が行われていません。したがって、少なくとも指針に掲げて、具体的な対策を明記していく必要があると考えます。その中で、社外からのセクハラに対応することを明確化し、防止措置を講じるとともに、相談に応じ、迅速かつ適切な対応で行為者に対する措置も適正に行っていくことは、社内でのハラスメントと何ら変わりはないのではないかと。さらに、最後に具体的な対策として、顧客や利用者、患者などに対しては、防止措置でハラスメントを行ってはならない旨のポスターの掲示や、チラシの配布などが有効だと思います。事後の対応としては、事前に判断基準などの対応を協議して、マニュアルや体制の整備を図っていくことが必要です。取引先などに対しては、相手方の会社に対して対策を講じていくよう求めることも重要ではないかということです。私からは以上です。

○奥宮会長 他に御意見はありますか。

○齋藤委員 ③の社外へのセクハラについてですが、現在は何も規定はないというところかと思いますが、例えば、方針や研修などの機会を使って社外に対してもセクシュアルハ

ラスメントをしてはならないのだということを明確化することは、さほど難しくはないのではないかと考えております。

今までと対応が異なることといえば、少なくとも社外の人からハラスメントの被害を相談できるような体制を整備することや、窓口を設置すること、これらは必要であるのではないかと考えております。それ以外の対応については、社内のハラスメントと同様に対処していけばいいのではないかと考えているところです。以上です。

○奥宮会長 他にありませんか。使用者側から御意見はありませんか。ないようでしたら、次の論点に移ります。論点の 2.④被害者が相談しやすくすることや、二次被害を防止することについて、御議論をお願いいたします。

○榎原委員 今の均等法には、セクハラ等に関わる行政の紛争処理の仕組みとして、紛争解決援助制度と、調停制度があると認識をしています。しかし、どちらも判定をするような機能はなくて、相互互譲による調整的な解決という機能しか持ち合わせていないと認識をしています。事例があったとしても、セクハラがあったかどうかということの判定は、そこではされず、被害者側が譲歩を求められるような理不尽さが実態としてあることは、非常に問題であると考えております。だからこそ労働者側は、ハラスメントに関する事後的な救済措置として、新たに行政から独立をしたハラスメントに関する専門の救済機関の設置を求めているわけです。少なくとも、セクハラについては法で禁止をするということと、最低限、該当する行為があったかどうかということを確認する仕組みが必要だと考えております。以上です。

○奥宮会長 この点について、他に御意見はありますか。

○齋藤委員 現行のセクハラの措置義務についても、幾つか改善点があるかと思っております。ハラスメントはあってはならない旨の方針を明確化しているかと思いますが、先ほどのハラスメントのお話と同様に、どのように法律に禁止規定を入れ込んでいけるのかということについて、一步前進した検討を進めていくべきなのではないかと思っております。

また、④ですが、被害者に対する適正な配慮であったり配慮の措置の実施については、二次被害の防止の徹底、それから被害者が休職した場合の職場復帰の支援を行うように、ハラスメントと同様に、セクシュアルハラスメントについても明記すべきと考えております。以上です。

○奥宮会長 他に御意見はありませんか。公益の委員の方々から何か御意見がありましたら、お願いいたします。被害者の相談、あるいは二次被害の防止の推進について、いかがでしょうか。それでは、資料 4 の論点として挙げたところは、一通りの御意見を頂きました。最後に全体を通して御意見がありましたら、お願いいたします。

○川田委員 これからの分科会の審議の在り方について、僭越なところがあるかとは思いますが、若干意見を申し述べます。この間、1 回ごとに交互に審議してきました女性活躍推進、それからハラスメント防止対策については、これまでの審議の中で、いずれの点についても、各委員の御意見に隔たりがある部分はあるわけです。その一方で、大きな方向

性が共有されているところも、かなりあるように思われます。また、私はこの間、全ての回に出席したわけではないですが、かなりの回の審議に参加して、自分でも意見を述べたりあるいは他の委員の御意見を伺ったりしています。その中で、女性活躍推進、ハラスメント対策双方について、論点ごとの主要な御意見と思われるものが、ある程度出てきているのではないかと。そういう意味で、議論が熟してきているように思われるところがあります。今後は、そうした女性活躍推進、あるいはハラスメント対策についての法政策を進めていく観点から、議論をまとめることを意識した審議を進めることも、これまで以上に重要になってくるのではないかと考えております。

そこで、これまでの分科会での議論を踏まえつつ、事務局において報告書の骨子のたたき台となるようなものを作成して、次回の分科会でお示しいただき、それを基に議論していくということにしてはどうかと考えます。以上です。

○奥宮会長 ただいまの川田委員の御意見について、いかがでしょうか。

○井上委員 労働側としても、今の川田委員の御発言に賛同する立場で、発言をさせていただきます。本日で、それぞれの議論の3巡目が終わったと認識をしております。女性活躍推進法については、先週、内閣府の男女共同参画会議が行われました。そちらでも、女性の活躍に向けて、取り分け中小企業の一般事業主行動計画の義務化に向けて、たくさん意見が出されたと伺っております。私どもも委員は欠席しておりますが、発言として、ペーパーは出させていただきました。

この9月の閣議決定等を踏まえて、この女性活躍については、少しでも前進させる必要があると考えております。また、職場におけるパワーハラスメントをはじめとする、あらゆるハラスメントに対する対策についても、この間、縷々述べさせていただいておりますが、これも喫緊の課題として、あるいは国際的な観点から見ても、何らかの方策を進めていかなければいけないということです。

最初のときにも申し上げましたが、この雇用環境・均等分科会の動向は、世間から非常に関心が高く思われているところですので、ここで何も進まないということにはならないと考えております。その意味でも、川田委員からもありましたが、今後の方向性、あるいはたたき台について、事務局案なり座長案なりで、その方向性を示していただく、今後少しでも前向きな議論ができるような形で御提示を頂ければと思っております。以上です。

○奥宮会長 使用者側はいかがでしょう。

○布山委員 同様の意見になりますが、3巡行って、労使が毎回同じような意見を述べるにとどまっている中で、それを踏まえて次のステップになるような議論ができるたたき台を出していただければ、それを基にまた議論をさせていただければと思います。以上です。

○奥宮会長 他にいかがですか。

○権丈委員 私も、今の御提案に賛成です。女活法については、制定時の議論も振り返り、女性活躍に資する方策であったということは共有できていると思いますので、今回の見

直しが有益なものになるようにしていきたいと思えます。これまで労使の事情も伺い、議論を重ねてまいりましたので、それらの意見に基づいて、良いたたき台を作っていただければと思えます。

また、ハラスメントに関しても、パワハラ検討会から時間を掛けてここまできております。こちらについても、これまでの議論をしっかりと踏まえた上でたたき台を作っていただき、それに基づいて今後議論を進めていきたいと思えます。

○奥宮会長 他にありませんか。そうしましたら、皆様方の今の御意見を踏まえて、女性活躍推進、及びハラスメント対策について、これまでの審議を十分に踏まえつつ、事務局で報告書の骨子のたたき台を作成して、次回の分科会で提示していただき、皆様に議論をしていただきたいと思えますが、それでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮会長 それでは、その方向で進めさせていただきたいと思えます。他に御発言はありませんか。ないようでしたら、本日の分科会は、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、労働者代表は井上委員、使用者代表は中西委員にお願いいたします。お忙しいところ、どうもありがとうございました。