

第20回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和元年10月21日(月)13:00～

場所 共用第6会議室(3階)

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、権丈委員、中窪委員
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

輪島委員、尾下委員、杉崎委員、中澤委員
厚生労働省

藤澤雇用環境・均等局長、本多大臣官房審議官、堀井総務課長、
森實雇用機会均等課長、立石雇用環境・均等企画官、高松政策統括官付企画
官、溝田ハラスメント防止対策室長、丸茂雇用機会均等課長補佐

- 議題：(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の
施行について
(2) 労働政策基本部会報告書について

○奥宮分科会長 皆様こんにちは。ただいまから、第 20 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。本日は武石委員、川岸委員から御欠席の御連絡を頂いております。

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撮影を終了してください。これ以降、カメラでの撮影はお控えください。

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説明をお願いいたします。

○立石雇用環境均等企画官 それでは、タブレットの操作方法について説明をさせていただきます。お手元のタブレットにある丸いホームボタンを押していただきますと、今日の会議の資料が出てまいります。最初に議事次第の資料が出てまいりまして、資料を右から左にスライドをしていただきますと、資料が議事次第、資料 2-1 から 2-3、そして参考資料の 1 から 3 というように、ずっとページを送っていくと進むという形になっています。特定のページの表示方法については、机の上にタブレット操作説明書の「任意のページを指定して表示する」という 1 枚紙があります。こちらを御覧いただきますと、タブレットの画面下部を押すと画像一覧が出てまいりますので、そちらをお付けいただいて、任意のページをタップしていただきますと、該当資料が表示されるという形です。

なお今回、資料 1-1、1-2 はお手元に紙の資料という形で配布をしていますので、そちらを御覧ください。タブレットについての御説明は以上です。お困りの際にはお近くの事務局職員にお声掛けをお願いします。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは議事に入ります。本日の議題は、(1)女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行について、(2)労働政策基本部会報告書についてです。まず、議題 1 についてです。資料 1-1 及び 1-2 について事務局から説明をお願いいたします。

○森實雇用機会均等課長 資料 1-1、1-2 について御説明をいたします。机にお配りしております資料を御覧ください。資料 1-1 については、本日御議論いただくために御用意しておりまして、職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案です。本素案は建議で指針に盛り込むべきこととされたこと、また、附帯決議や法案審議での質疑、そしてこれまで本分科会で御議論いただいた点を踏まえて、素案としてお示ししております。また、セクハラと共通して考えられる分は、既にございますセクハラ指針を踏襲しまして、昨年 3 月に取りまとめられまし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も参考としております。なお、このたびの法改正等によりまして、パラハラのみならず、セクハラ、妊娠等に関するハラスメント、育休等に関するハラスメントにも共通して改正する必要がある部分につきましては、資料において下線を引いています。時間が限られておりまして、少し駆け足での御説明になるかと思いますが、あらかじめ御了解いただきたいと思います。

まず、1 のはじめには、この指針が労働施策総合推進法が規定する事業主が職場にお

けるパワーハラスメントのないよう雇用管理上講ずべき措置等について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものであるということを記載しています。

2 の職場におけるパワーハラスメントの内容についてです。1 つ目の○は、既に労働施策総合推進法で指定されたパワハラ の定義となる 3 要素と建議で盛り込まれた内容をお示ししています。

2 つ目の○、職場の定義につきましては、建議の内容をお示ししているところです。

3 つ目の○、労働者の範囲については、他のハラスメント指針と同様の内容でお示ししており、派遣労働者も派遣先企業が事業主としての措置義務を負うものということも、法律で規定されているとお示ししているところです。

2 ページに入りまして、1 つ目の○以下の 3 つの○につきましては、パワハラ の 3 要素の考え方と具体例に関して、パワハラ検討会報告書も参考にしながら、建議と附帯決議等を踏まえ、このような案としているところです。1 つ目は優越的な関係を背景とした言動について、2 つ目は業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動について、3 つ目が 3 ページに入りますが、就業環境を害することについてお示ししているところです。

この 2 つ目の要素、3 つ目の要素の記載部分に関しては、参議院の附帯決議におきまして、パワハラ の判断に際しては、平均的な労働者の感じ方を基準としつつ、労働者の主観にも配慮することを明記することとされていることとすとか、建議及びこれまでの本分科会での御議論等を踏まえまして、こうした案でお示ししています。パワハラに関しては、業務上の指導との線引きが非常に難しい中、一方で受け手の個人的な要素につきましても、その判断の際に丁寧に事実確認を行うことが必要ということもありますので、2 ページ目に戻っていただいて、2 つ目の○の所の 2 つ目の要素に記載しております、考慮すべき様々な要素、括弧書きで書いている部分ですけれども、その中に労働者の属性や状況を入れるとともに、個別事案の判断に当たっては、一番下の所に様々な要素についても丁寧に事実確認を行うことが重要であるとお示ししておりますが、御議論いただきたいと思えます。

3 ページに戻りまして 2 つ目の○です。建議で職場のパワーハラスメントの典型的な類型、パワーハラスメントに該当する例、該当しない例を示すことが適当とされていることから、パワハラ検討会の報告書や裁判例等も参考にしつつ案をお示ししているところです。ここでは具体例を記述することにはなりますが、それが独り歩きしないよう、前提として職場におけるパワハラは 3 要素を全て満たすものをいうこと、また、個別な事案について判断するに当たりましては、2 つ目の要素の所に挙げている様々な要素や、労働者が受ける苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要であること、また、個別の事案の状況によって判断が異なる場合もあり得ることや、挙げられている例は限定列挙ではないこと等をしっかりと示してはいかがかと考えております。

また、なお書きとして、具体例については 1 つ 1 つが長くならないよう、3 要素の 1 つ目である優越的な関係を表す記述を省いて、優越的な関係を前提としたものとしてお示し

ているところです。

類型につきましては、パワハラ検討会の報告書において示された6類型で、またそれぞれについて該当すると考えられる例、該当しないと考えられる例を御提示しております。1つ目の類型としてお示ししている暴行・障害(身体的な攻撃)につきましては、該当する考えられる例として殴打、足蹴りを行うこと、該当しないと考えられる例としては、誤ってぶつかる等により怪我をさせることというのをお示しをしているところです。

4ページに入りまして、2つ目の類型ですが、脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)の所です。ここでは該当すると考えられる例として、1つ目に人格を否定するような発言をすること、例えば相手の性的指向、性自認に関する侮辱的な発言をすることも含むとしています。この部分につきましては、附帯決議におきまして、性的指向、性自認に関するハラスメントも雇用管理上の措置の対象になり得ることを明記することとされていることを踏まえてお示ししているところです。

3つ目の類型として、隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)につきましては、該当すると考えられる例ですが、意に沿わない労働者に対し仕事を外し、長時間にわたって別室に隔離したり、自宅研修をさせたりすることなどをお示ししております。該当しないと考えられる例として、新規採用者を育成するために短期間集中的に個室での研修等の教育を実施することなどを挙げています。

4つ目にお示ししている類型として、業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)については、該当すると考えられる例として、長時間にわたる肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接の関係のない作業を命ずることなどとしており、該当しないと考えられる例として、労働者を育成するために現状より少し高いレベルの業務を任せることなどを案としてお示ししております。

5つ目の類型ですが、業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)の部分につきましては、該当すると考えられる例として、管理職である労働者を退職させるために誰でも遂行可能な業務を行わせることなどをお示ししています。該当しないと考えられる例として、経営上の理由により、一時的に能力に見合わない簡易な業務に就かせることなどを案としています。

6つ目の類型ですが、私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)の所です。該当すると考えられる2つ目の例ですが、労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することをお示ししていますが、この部分につきましては、附帯決議において、性的指向、性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウティングも雇用管理上の措置の対象となり得ることを明記すること、とされていることを踏まえましてお示ししています。また、該当しないと考えられる例として、労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うことなどを示しています。

なお書きの所です。6ページの3行目からですが、個の侵害に該当すると考えられる例

の2つ目のような事例が生じることのないよう、こうした機微な個人情報に関しては取扱いに十分注意をするよう労働者に周知・啓発することが重要であると記してございますが、こちらにつきましても、附帯決議において、アウトティングを念頭においたプライバシー保護を講ずることを明記すること、とされていることを踏まえまして、お示ししているところです。

次に3の事業主等の責務です。こちらにつきましても、法律において事業主の責務、労働者の責務について規定されたことから、その規定の内容をお示ししているものです。

続きまして4ですが、4は事業主の措置業務の内容をお示ししています。建議で措置義務の具体的内容として示すべきとされたものを列挙しています。セクハラ指針と同様の内容でお示ししています。(1)が事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、その具体的な措置として7ページに入りますが、イとして職場におけるパワハラの内容及び職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発することとしております。下線を引いております「行ってはならない」の所は、現行のセクハラ指針等では「あってはならない」とされておりましても、法律に責務規定が入ったということもあり、「行ってはならない」と強めてはいかがかと考えてお示ししています。他のハラスメント指針についても同様にお示ししたいと思います。

また、具体的な内容としまして、ロでございまして、職場におけるパワハラに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し周知することというのを具体的な内容としています。

続きまして8ページです。(2)として措置義務の2つ目です。相談体制の整備についてです。具体的な措置としましては、イにおいて相談窓口をあらかじめ定め労働者に周知することとしておりますが、こちらにつきましても、現行の他のハラスメント指針では「周知すること」というのが入っておりませんでした。当然知られていなければならないものですので、今回加えてはどうかということでお示ししているものです。

具体的措置のロの所ですが、「相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること」という部分の次、下線部の辺りですが、「相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等その心身の状況にも配慮しつつ」という点を加えた案でお示ししています。

(3)の職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応ですが、具体的な措置としてお示ししておりますイの所ですが、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認することという所におきましても、「相談の窓口の担当者等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。」とありますが、下線を引いている所、「その際、相談者の心身の状況にも適切に配慮すること」と、下線部を加えた案でお示ししています。この部分につきましても、先ほど御紹介しました参議院の附帯決議の内容と、これまでの当分科会での御議論、建議を踏まえましてお示ししているものです。

続きまして、具体的措置のロは、被害者に対する配慮のための措置、ハは行為者に対する措置について、そしてニは再発防止に向けた措置についてお示しをしています。

10 ページです。大きな措置義務の内容の 4 つ目として(4)です。(1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置についてお示しをしています。イは相談者、行為者等のプライバシーの保護について記載しております。ロは相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされないことについてお示ししています。

11 ページに移っていただきまして、5 以下は措置義務ではなく、事業主が行うことが望ましい取組の案をお示ししています。5 は職場におけるパワハラに関し行うことが望ましい取組の内容として、1 つ目の○は、現行の他のハラスメント指針におきまして、措置義務の相談体制の整備の記述の中に望ましい取組ということで入っております一元的な相談体制の部分をこの項目に移動してはいかがかということでお示しをしたものです。

2 つ目の○は、職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するため行うことが望ましい取組についてですが、こちらについては、建議で示された内容のイのコミュニケーションの活性化や円滑化のための取組、12 のページになりますが、ロの適正な業務目標の設定等、職場環境の改善のための取組をパワハラ検討会の報告書の内容も参考にしつつお示しをしています。

5 の望ましい取組の 3 つ目の○ですが、こちらにつきましては附帯決議やこれまでの議論を踏まえまして、労働者や労働組合の参画について案をお示ししています。

6 につきましても、附帯決議や法律に責務規定が新たに盛り込まれたこと等を踏まえまして、自社の労働者が自社の労働者以外の者に対して行った言動に関して、事業主が行うことが望ましい取組の案をお示ししています。

1 つ目の○は、事業主や雇用する労働者が、自社の労働者、他社の労働者、求職者のみならず、個人事業主(フリーランスの方も含まれる)、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても、必要な注意を払うように配慮するとともに、自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましいこととしてお示ししています。

2 つ目の○ですが、こうした責務の趣旨を踏まえまして、事業主は措置義務の職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就活中の学生等の求職者、労働者以外の者、フリーランスの者も含みますが、その方々に対する言動につきましても、同様の方針を併せて示すことが望ましいという案でお示しをしています。

7 は附帯決議それから建議におきましても、指針を示すことが求められました他の事業主の雇用する労働者からのパワハラや、顧客等からの著しい迷惑行為に関して行うことが望ましい取組の案としてお示ししています。

13 ページです。(1)は相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備について、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱を行っては

ならない旨を定め、周知することが望ましいというふうにお示ししております。

(2)は被害者への配慮のための取組として、メンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対し1人で対応させない等の取組を例として挙げています。

(3)につきましては、労働者が被害を受けることを防止する上では事業主がマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効である旨をお示ししています。以上が資料1-1の御説明です。

続きまして、机上にお配りをしております資料1-2を御覧ください。セクハラ指針とその他のハラスメント指針の改正の案についてです。パワハラ指針の策定に当たりまして、他のハラスメント指針についても同様に改定をしてはいかがかと考えている部分については、資料1-1の下線部で御提示しております。それ以外に、セクハラ指針独自、あるいは妊娠等に関するハラスメント指針独自に改正してはいかがかと考えられる部分がありますので、その部分について御提示しているものです。

1つ目の○ですが、セクハラ指針については、2の職場におけるセクハラの内容の中で、これまで通達で示しておりました、性的言動を行う者に、取引先等の他の事業者や顧客、患者等もなり得るという部分を、今回指針で示してはいかがかと考えているものをお示ししています。

2つ目の○ですが、セクハラにつきましては、今回の法改正で、他の事業主から措置義務の実施に関して必要な協力を求められた場合には、これに応じるよう努めなければならないと、法律上されたことを受けまして、指針にもその点を反映させる形での案をお示ししています。

3の措置義務の事後の対応の所で、イの事実確認と、ニの再発防止について自社の労働者が被害にあった場合に、他の事業主に協力を求めるということも含まれるという内容でお示しをしています。

次の2ページも同趣旨でして、措置義務の次に法律の、他の事業主から必要な協力を求められた場合には、これに応じるよう努めなければならないという規定の内容をお示ししているものです。また、協力を求められたことを理由として、当該事業主との契約解除等の不利益取扱は望ましくないものであるということをお示ししてはいかがかと考えております。

最後の妊娠等に関するハラスメント指針ですが、国会の質疑の中でも不妊治療に対する否定的な言動についての御指摘もあったことから、「なお」の所からですが、3行目に、「その際」とありますが、その際、職場における妊娠等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠出産等に関する否定的な言動が行われるという記述がある中で、否定的な言動の1つとして、「不妊治療に対する否定的な言動を含め」ということをここに入れたらいかがかということで御提示しています。資料の説明につきましては以上です。
○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明を踏まえ、ここからは皆様の御発言を頂き、議論をしてまいりたいと思います。まず、資料1-1ですが、大きく分けて項目が7つござい

ます。このうち1から3までと、4から7までの2つに分けて、4から7までについては、資料1-2についても併せて御議論いただきたいと思います。双方で論点の共通する部分があると思いますが、このように2つに分けて、今日は議論を進めさせていただきます。それでは、まず資料1-1の1から3までについて、御議論をお願いいたします。

○井上委員 全体を通して労働側から発言させていただきます。事務方から、冒頭に今回のこの指針の素案については、この間の建議あるいは附帯決議、国会の答弁、審議会の発言内容を踏まえて、指針の素案を策定されたということで御説明がありましたが、私どもとしては、本当にそれらがこの素案の中に入っているのか、非常に疑問を持っているところ です。

指針の素案ですので、当然素案ということであれば、もう少しいろいろなものが盛り込まれるのだろうと思っておりますが、本日のところは、この間も、前々回を含めて、あるいは初回のところからも含めて、様々に労働側としての発言もさせていただいておりますが、この素案の中身に関して大変不足な部分、あるいは本当に附帯決議を踏まえてこの素案が作られているのか縷々課題がございますので、それらを含めて、こちらからそれぞれのところで発言させていただき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。

○奥宮分科会長 御意見を申し上げます。

○杉崎委員 2の職場におけるパワハラの内容について意見を申し上げます。職場におけるパワハラは、いわゆる3要素を全て満たすものとされていること、また、客観的に見て業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラに該当しない旨が、この指針の素案には明記されておりますので、適当であると思っております。

また、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動の判断に当たっては、経緯や、人間関係、業種、業態など、個別性が非常に強いことから、「様々な要素を総合的に考慮することが適当である」と記載されていることも現実的かつ適切であると思っております。

また、パワハラに該当する例、該当しない例につきましては、業務上の適正な指導との線引きが困難であるとする企業が非常に多いことから、非常に重要な記載内容であると考えています。そうした中、この部分の記載により、誤解、ミスリードが生じること、例えば適正な業務指示や指導が躊躇されることや人材育成に支障が生じること、また上司と部下とのパワハラに対する認識のずれによって必要以上の摩擦が生じること、更には職場のコミュニケーションが過度に希薄になるなど、事業の円滑な運営が妨げられ、現場が混乱することがあっては決してなりませんので、該当する例につきましては、判断が分かれるような例示をいたずらに増やすことなく、明らかにパワハラと判断できるものを記載すべきであると考えています。したがって、この記載内容は適当であると考えています。

また、該当する例、該当しない例、さらには以前の分科会で資料が提示されました判例等については、今回の措置義務の内容を含めまして、パンフレットやセミナー等によって、分かりやすく丁寧に周知していくことが不可欠であると思っております。また、3の事業主等の

責務の内容については、適切であると考えています。以上です。

○齋藤委員 冒頭に井上委員からも、今回の素案について、「国会審議、附帯決議を本当に十分に踏まえたものなのか」という御発言がありました。私も全く同感でして、具体的な点について指摘させていただければと思います。

参議院の厚労委員会の附帯決議を見ていきますと、9番目にパワーハラスメント防止対策に係る指針の策定に当たっては次の事項を明記することということがありまして、3点の事項が記載されています。その1点目として、「パワーハラスメントの判断に際しては、「平均的な労働者の感じ方」を基準としつつ、「労働者の主観」にも配慮すること」と記載されています。これは一体どこにいったのでしょうかとっております。この点についても、衆議院、参議院でのやり取りを踏まえて、経過があって附帯決議に盛り込まれたと思っております。

国会の議論を見ていきますと、例えば5月23日の参議院厚生労働委員会の中で、福島みずほ議員から、既に均等法の通達の中には、性的な言動及び就業環境が害されるの判断基準について、労働者の主観を重視しつつということが書かれているという御指摘がありまして、均等法の通達に既に記載されているのだから、パワーハラスメントに関しても労働者の主観を考慮すべきだということをおっしゃっているわけです。

それに対して厚労省のほうからも、こちらは小林局長の答弁になりますが、相談者から事実確認等を行う際に、相談者がどのように感じたか、あるいはどのような認識を持っていたかということを含めて、丁寧に事実確認を行うことが必要であるということ御回答されているわけです。こういった議論を踏まえた上での附帯決議だと思っております。

事務局からは、この点については資料1-1の2ページ目の下段の「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」という所の「労働者の属性や状況」という所が該当するのだと。更に3ページ目にかけて、「こうした事項に十分に留意し、丁寧に事実確認等を行うことが重要」ということで、「踏まえました」という御説明が冒頭にございましたが、ここからどうやって労働者の主観を読み取るのかというように私は思っております。

更に言いますと、「属性」という言葉を捉えますと、属性というのは何々であることという性質や特徴なのであって、全く労働者の主観ではないわけです。なので、小林局長の答弁にございましたとおり、相談者がどのように感じたか、あるいはどのような認識を持っていたかということを含めて、丁寧に事実確認を行うことが必要なのだということは明記していただきたいと思っておりますし、それは事実確認のときのみならず判断に当たっても必要だと思っておりますので、御対応をお願いしたいと思います。

○輪島委員 私も冒頭に全体的なものということで発言します。今、課長から御説明のあった本日晒された指針ですが、基本的には去年からずっと議論している建議、その前に行われた検討会、それから国会審議等を踏まえたものだと思っております。

それから、国会での附帯決議ですが、これは非常に重い、齋藤委員も御指摘ですが、これは私どもとしても大変重いものだと思っております。本日晒されたものは、基本的にそれ

を踏まえた内容だと思っております。今の主観の話ですが、齋藤委員にお伺いしたいのは、パワハラと言ったときに、参議院のほうの御指摘のセクシュアルハラスメントとパワハラの違いというのは、セクハラはあってはならないし、感じ方としては明らかな部分もあると思うのですが、パワハラの主観的な受止めというのは、どこで線引きをするのでしょうか。私はパワハラを受けましたというものは、全て労働者の主観的な判断でパワハラに認定されるのかと言うと、実際の現場ではそういうことではないのではないかと思いますので、附帯決議の中にある通り、主観が入っていないということが何故問題なのかというところの御説明を、もう少しよく伺いたいなというところです。

○齋藤委員 主観を踏まえてということなのですが、必ずしも主観のみに立脚するということを申し上げているわけではありませんで、「平均的な労働者の感じ方を基準としつつ、労働者の主観にも配慮する」ということを申し上げているわけです。

判断するなり事実確認をする際に、その方がどのように感じたかという感じ方にきちんと配慮するというのは、ハラスメントの対応として基本的な行動なのではないかと思っておりますし、海外の事例を見ても、主観に配慮した判断、あるいは事実確認を行うということもされていると聞いておりますので、主観に配慮していくことが当然だと思っております。

○輪島委員 言っていることが同じなのか分かりませんが、被害に遭われた労働者の方に寄り添って事情を聞いて、どのようなことだということについて事実認定をするということについては同じなのではないかと思えます。そのところで、労働者のほうの主観ということだけ、そこにこだわって、主観に重きを置くというところに判断基準があるのではなくて、基本的には平均的な感じ方プラスここにいろいろ書いてあるような事情を踏まえて、労働者に寄り添って聞くということが、ある意味で当然なのではないかと思っておりますが、それが国会の御意思であるのではないかと思えますが、いかがでしょうか。

○齋藤委員 うまく理解しきれないかもしれませんが、寄り添うことが当然だということをごここに明記してほしいなのですけれども、そういうことではないのでしょうか。

○輪島委員 冒頭に申しましたが、さっき御指摘の資料 1-1 の 2 ページの下の○の様々な要素というものを総合的に判断をする、その中に、ここに書いてあるものが様々に含まれていて、齋藤さんが御指摘のところは、「当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や状況、行為者との関係性等」という所で読めるのではないかと思います。

○齋藤委員 いや、全く読めないと思えます。属性も状況も客観であって主観ではないと思えます。ここから主観を読み解くというのは、これを事業主に、これから公布されて指針として活用していこうというときに、誰がここから労働者の主観というものを読み解けるのか、私は読み解けないのではないかと思います。

○杉崎委員 附帯決議に記載がある「労働者の主観にも配慮する」ことについて、こうした点に関する議論を行っていくこと自体は非常に重要なことであると認識しております。ただし、パワハラの判断に際して、仮に労働者の主観に配慮するというのをこの指針に

記載するならば、ただでさえ業務上の適正な指示、指導とパワハラとの線引きが非常に難しいという声が企業から数多くあることに加えまして、パワハラかどうかの受止めは世代や個人の感受性によって大きく違うという課題もあります。

そうした中、この労働者の主観にも配慮する旨を仮に指針に記載するならば、例えば同じ言動や行為であっても、ある人はパワハラと受け止め、また別の人はパワハラではなく業務上の指導と受け止めるという事象が発生することが容易に考えられると思います。そうなりますと、誤解やミスリードにより現場が混乱することが大いに懸念されますし、また、適正な業務指示や指導が躊躇されることや人材育成に支障が生じること、更には職場のコミュニケーションが過度に希薄になるといったことも大いに想定されます。

したがって、**「就業環境を害する」**の判断に当たっては、この指針の素案に記載のとおり、**「平均的な労働者の感じ方」**を基準とすべきであり、またパワハラかどうかの判断は、あくまで3要素全てを満たしているかどうかという観点をもって判断すべきであると考えます。

○輪島委員 今、杉崎委員がおっしゃったとおりなのですが、パワーハラスメントについて、業務上の指導と線引きが難しいという課題がある中で、「主観」という表現で、それをそのまま用いると、労働者の意に添わないものは何でも、パワーハラスメントになり得るというような誤解を招くのではないかと。この指針は事業主が読む指針だと思いますので、そういう誤解を招くようなことは避けるべきだろうと。本来必要な指導、人材育成を行うことを躊躇してしまう、おそれてしまうというようなことがあるのではないかと考えております。「主観」という表現をそのまま指針の中に入れるということは、適切ではないと思います。

また、3要件ですが、3つ目の「就業環境を害すること」の判断について、やはり客観性が必要なのだろうと思います。だからこそ、労使を含めた検討会の結果、そして先ほど申しました分科会の建議の中でも、「一労働者の主観ではなく、社会一般の労働者が多くそう感じるという意味での平均的な労働者の感じ方」、これを入れるということで落ち着いたのだろうと思います。平均的な労働者の感じ方ということが、一義的には適切な表現だろうと思います。

それから、職場のパワーハラスメントですが、これは今回措置義務の対象というようになりますので、企業が予防を含めた対策を行うものと、これは次の4から7の項目のほうですが、こうしたこと、そして必要な指導との線引きとの問題が、附帯決議でも「具体的な定義等を指針で示す」というようにされたことを踏まえれば、この定義についての記載も具体的で、企業にとって必要な対応が明確になるものであるべきだと思います。「主観にも配慮」というような、少し抽象的な表現では、企業がどこまで何をすればいいのかということについては結局分からないままということになりかねないので、適切ではないと私どもとしては思っています。

○井上委員 平均的な労働者の感じ方については、この間、労働側からも随分と発言させ

ていただいております。今回、附帯決議に入ったほかにも、均等法の通達に入っているということは何回も申し上げてきたと思います。この通達の中に、性的な言動及び就業環境が害されるの判断基準では、一定の客観性に言及する際に労働者の主観を重視しつつもとして、客観性のみによらない判断基準であることが明記されていると思っています。

そもそも、ハラスメントに関しては、セクシュアルハラスメントが国内では議論が先行し、様々なことが積み重ねられてきた経過があると思います。そのようなことを踏まえれば、この間、セクシュアルハラスメントに関して見いだされてきたハラスメントの判断基準において、労働者の主観を重視することの必要性については、当然これから新しくできるパワーハラスメントの判断においても、当然配慮されるべきだと思っていますので、そういうことも踏まえて附帯決議に盛り込まれたものだと理解しております。

○齋藤委員 井上委員のおっしゃるとおり、もう既にセクハラの場合は労働者の主観を重視しつつも一定の客観性が必要なのだという書き方がされているということなのですが、今回のパワハラの場合は、附帯決議の中では、平均的な労働者の感じ方を基準とするのだと。それを基準としつつ、それだけではなく、労働者の主観にもきっちり配慮するのだということを明記しなさいということを書かれているわけなので、それが全く抜け落ちた指針を公布していくということは、逆にミスリードにつながると思っています。

○輪島委員 法的な整理ですが、均等法上のセクシュアルハラスメントの指針と、今、議論しているパワーハラスメントの指針は違いがあるのかどうかというのは、労働側の指摘のところと、私どもはどのように理解するのかを解説していただくことは可能なのでしょうか。

○奥宮分科会長 セクハラの場合とパワハラの場合と、主観の問題の位置付けが違うと考えているかどうか、そこを御説明いただければ有り難いと思います。事務局からお願いできますか。

○森實雇用機会均等課長 セクハラとパワハラの違いというところですが、もちろん共通する部分もあるかと思いますが、それぞれ独自の状況、独自の性格というものを考えていかなければ、そこも考慮していかなければいけない部分もあるかと考えています。

○奥宮分科会長 この問題について、公益の委員の先生方から御意見はございますか。

○小畑委員 9月18日の資料の中で裁判例をいろいろとお示しいただいて、これをパワハラに関しての参考の資料として挙げていただいているわけですが、その裁判例を読みますと、例えば普通に働いている労働者にとってはそれほどダメージがないことであっても、新入社員であるがために非常にショックを受けるとか、あとは、まだ病み上がりでいらっしやるとか、精神的な病を抱えておられるという方にとっては、そうでない方にとっては何でもないことであっても、非常にダメージがあり得るので、そこに配慮しなければいけないというところで配慮を欠いているものが不法行為に当たる、違法であるというような裁判例がこちらには多数含まれております。

それを踏まえた上で、今回指針を作るという際には、平均的な労働者の感じ方を基準と

するとしつつも、そうした、よりダメージを受けやすい方々へ配慮すべきところが、より高度な配慮を欠いてしまったということが違法とされているというものも、パワハラというものに含めて考えるという方針で、この指針を作成するということでのよろしいかということなのですが、そういうことであると、それを含み込むという意味で、例えばこちらの2ページの下から6行目には、「労働者の属性や状況」と書いてありまして、この「状況」というところに、例えば病み上がりであるとか、精神的な病を抱えていらっしゃるとか、まだ入社して間もないということなどを、こちらで読んでいるというように理解してよろしいのかということで、パワハラというものが、そうしたより配慮の必要な人たちに対して、普通はそんなにダメージがないところでも大きなダメージを受ける可能性があるので、より高度な配慮が必要となるということを含み込んでいるという前提の上で、そして、その部分はこの「属性や状況」という所で読むという理解でいいのかということを経済局にお尋ねしたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○森實雇用機会均等課長 先ほど御説明いたしましたとおり、先生がおっしゃるように、ここの2ページの部分で読み込むという形でお示しさせていただいております。

○小畑委員 そういたしますと、平均的な労働者の感じ方を基準とするところを本当に徹底してしまうと、そこが漏れてしまうのではないかと懸念しまして、それでそうでなく、例えばそういう意味では、そうでないこともあり得るという意味で、この附帯決議の中でも、その辺りをお考えの上での議論であった可能性もあるのかなというようには考えております。

○中窪委員 附帯決議では、パワーハラスメントの判断に際してはということ、3つの要素のどこで判断するかということは特に書いていないのですが、今回の素案では、平均的な労働者の感じ方というのを就業環境を害することの中で書いていて、属性等の様々な要素については、業務上必要かつ相当な範囲を超えたかどうかの所に書いてあります。この両者がばらばらと言いますか、もし両方が結合して、基本的には平均的な労働者なのだけれども、場合によってはそういう考慮の余地もあるというのであったら、どちらかにまとめて、たとえば必要かつ相当な範囲という所に、平均的な労働者というのを基準とするということを書くのが自然ではないかと思ったのですが、いかがでしょうか。

○奥宮分科会長 事務局から御説明はありますか。

○森實雇用機会均等課長 御意見として承ります。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。

○川田委員 この問題は、まず基本的にはパワーハラスメントの定義が法律でも決まっているということが一番根底にあって、その中で附帯決議を、それがなされた経緯も含めて、どのように捉えて反映させていくかということなのだろうと思います。そういう中で、恐らくハラスメントに当たるかどうかを判断する際の基準の主要な部分を客観的な判断が占めるということについては、ある程度議論の方向性が一致しているのではないかと思います。その上で、主観のところをどう考えていくのかということなのだと思います。

幾つかの点で、きめ細かく考えていくべきところがあって、そういう中で、表現として「主観に配慮」という言葉を使うべきなのかどうかというところが問題になっているのだと思います。

幾つかの切り口があると考えているのですが、1つは素案で言うと、パワーハラスメントの内容の2番の1番目の○の所に、①から③があります。ここで挙げられた要素は、先ほどの中窪委員の意見にもありましたように、ある程度複数の要素が結び付いているところはあるかと思いますが、1つ1つを独立に見ていくと、例えば特に②の業務上必要かつ相当な範囲を超えたものという点については、ある程度判断を客観的に行う必要が高いということが言えてくるのだらうと思います。そもそも、その項目に書くことが適切なのかというような御指摘もありましたが、仮にこの項目の所に書くのであれば、ここでの書き方はある程度客観的になるべきだと思います。

一方、労働者の主観をどう捉えるかというのは、①とか③の辺りの所では、よりきめ細かく考える必要が出てくるのではないかと思います。その際に、もう1つの切り口として、判断の基準そのものというレベルで考えるのか、実際に判断していく際の手続というレベルで考えるのかということがあるように思います。

具体的には、職場における対応というのは、基本的にはパワーハラスメントの被害があったと思われる場面で、相談なり被害の訴えがあったところから始まるわけで、その段階では被害があったと考えるところから話が始まるわけなので、正に労働者の主観なわけです。そこでは、いきなり入口のところで相談したり申し出たりすることを躊躇させないような、広く相談等を受け入れる体制を作るという形で、主観への配慮が求められるということになるのだと思います。

それから、更に手続を進めていくときに事実関係を確認する場面があります。ここでは、主観への配慮というのは、双方の言い分を先入観や予断を持たずに丁寧に聞くところが重要になってくるのだらうと思います。

最後に、最終的なある程度客観性のある判断をした後の段階で、もちろん対応の必要性があるということになれば、対応を取るべきなのですが、仮にパワーハラスメントに該当するとは言えないのではないかとということになった場合にも、相談してきた人に対して、その状況を丁寧に説明するとか、これはどちらかと言うとパワーハラスメントの対応そのものというよりは、望ましい対応ということになるかもしれませんが、不満あるいは不利益を訴えてきた人がいるということを前提に、職場をどうするかということを考えるということがこの段階での対応として考えられるところだと思います。この段階では労働者の主観への配慮はこういった形にならうかと思っています。

このように考えていくと、各段階ごとに、主観を考慮するといっても具体的な対応が変わってくるところがあると思いますので、むしろそこを丁寧に書いていくべきということになるのかと思います。

最後になりますが、「主観」という言葉を使うこと自体については、これはいろいろな

意見があると思いますが、現在のハラスメントの法制の重要な点として、職場、社会一般に、ハラスメントはいけないことだ、許されないことだということを定着させていくということがあり、そういう観点からは、ある意味では客観的に是正すべきものをはっきりと定めて、それが是正されるものだというようなことを分かりやすくすることが重要なのかなと思っています。そこが拡散してしまうと、世間的に、ある意味でパワーハラスメントが軽く見られてしまうというか、パワーハラスメントの訴えがあったときに、単なる労働条件とか職場の人間関係に対する文句、愚痴のようなもので、そういうものとして捉えておけばいいとか、そういうことは仕事で結果を出してから言えというような風潮への歯止めが弱くなってしまわないか。こうした風潮に歯止めをかけ、たとえばハラスメントは職場環境の問題であって、職場で結果を出す結果を出さない以前に、当然やらなければいけないことなのだとしたことをはっきりさせるために、むしろ、ある程度客観性のあるハラスメントの基準とか判断の仕方をするということが重要かと思っています。そういう点で、「主観」という言葉については使いどころを考えるということ、労働者の個人的な不満がハラスメントに直結するというような誤解を生まないようなことについては、慎重な対応が必要だと考えています。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。

○齋藤委員 川田委員に一定の整理いただいて、全て咀嚼しきれたわけではなかったのですが、一定理解したというところと、ありがとうございますというところとです。

もう1つ前に小畑委員から、新人であるとか、心身の状況を踏まえて、こういう言葉遣いでプロットされているのではないかということで、事務局への確認がありましたが、国会での審議はそういう議論ではなかったのではないかと思います。

個人の受止め方を、状況という客観的なものだけではなく、個人の受止め方を配慮するのだという議論だったのではないかと思いますし、局長もそれを踏まえた上で御答弁されたのではないかと思いますので、もう一度整理していただきたいと思います。

○中窪委員 1点確認ですが、セクハラの手引の中には、そういう「主観」という言葉は出ていなくて、解釈通達の中に出てるように思うのですが。

○奥宮分科会長 セクハラの手引ですね。

○中窪委員 セクハラの手引です。

○森實雇用機会均等課長 セクハラの手引は手引ではなくて解釈通達の手引で、そういった表現がございます。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。

○山中委員 2 ページ目の労働者の属性について要望させていただきます。労働者の属性については、国会でも様々なやり取りがありましたし、また前々回の均等分科会でも、労働者側から発言させていただいたとおり、性的指向・性自認や年齢、性別、障害の有無など様々なものがあるという状況で、どのようなものが考えられるかはきちんと例示していく必要があると思っています。その上で、今回の素案の中では、労働者の属性とされてお

りますが、例えば性的指向・性自認に関して申し上げれば、労働者本人ではなく、例えば御家族の方とか、その他の関係の方が、いわゆる LGBT という属性の方であるといったケースもありますし、当事者であるか否かにかかわらず、差別的な言動を職場で見聞きするというので、就業環境を害される人も存在するのではないかと考えています。

そういったところが背景にある中で、どこまで関係者を考慮すべきかという点について、2019年3月25日の参議院予算委員会において、小林局長は、性的指向あるいは性自認に関する言動というのは業務上必要のないものでございましてという答弁をされています。すなわち、属性に関する差別的な言動等は、そもそも業務上必要のないものであるということです。労働者の属性というように労働者に限定する必要はなく、「労働者の属性」と書かれている「労働者の」というものを削除すべきではないかと考えています。

○奥宮分科会長 では、小畑委員。今の点についての御意見ですか。

○小畑委員 関連はするのですが。

○奥宮分科会長 では、お願いいたします。

○小畑委員 「労働者の属性や状況」で一塊なので、「労働者の」を取りますと、状況のほうも「労働者の」が取れるということになると思うのです。先ほどの病み上がりであるとか、精神的な疾患を持っていらっしゃるということは、「労働者の」が必要になってきますので、そして、その「状況」というのがそういうことを指しているのであれば、労働者の心身の状況ということになるので、ここの一塊から「労働者の」をそのままザクッと削除してしまうと、そこが不明確になるかなと思います。

○山中委員 今の所なのですが、例えば「労働者の属性」という所を「頻度、継続性、属性、労働者の状況」という形で書き換えてもいいのではないかと考えています。

○山崎委員 今まで出ている附帯決議の関係の9の3の中に性的指向・性自認に関するハラスメント及びアウティングについて記載されています。時間もないので簡潔に申し上げますと、事務局からの御提案が、これらについて個人情報に関しては、その取扱いに十分に留意するように労働者に周知啓発することが重要であると、「留意事項にとどまる」という言い方がされていますが、附帯決議のほうは、しっかりと次の事項を明記することということで、「職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウティングも雇用管理上の措置の対象になり得ること、そのためアウティングを念頭に置いたプライバシー保護を講ずること」とありますので、是非とも附帯決議に合った形で、きちんと明記すべきであるということ、意見と要望として申し上げます。

○輪島委員 先ほどの山中委員の御提案がよく分からなかったのですが、どういう御提案なのかを整理していただくのと、「労働者の」という「労働者」を取ってしまうと、結局これ全体は職場のパワーハラスメントですから、その「職場の」という所にも掛かってこないパワーハラスメントになると理解をしますが、その労働者というのをどのように理解するのかということ、

○奥宮分科会長 これは資料 1-1 の 2 ページの下から 5 行目の部分だと思いますが、山中委員において、ここについて具体的な提案があればお願いいたします。

○山中委員 先ほどと少し繰り返しになりますが、「労働者の属性」としてしまうと少し幅が狭くなってしまふところがありまして、属性はいろいろありますので、その属性については「労働者の」という所を取ってはどうかという提案をさせていただきました。

属性を取って、先ほど小畑委員からありました意見を踏まえますと、「属性や労働者の状況」の状況のほうの「労働者」が取れてしまふ形になってしまうので、そちらに「労働者の」を持ってきてはどうかという御提案を。

○奥宮分科会長 「継続性、属性、労働者の状況」にするという御意見ですね。

○山中委員 はい。

○輪島委員 どのように整理をするのかというのは議論があるのかもしれませんが、資料 1-1 の「はじめに」の所に書いてあるように、パワハラはどのような相手に対する言動かというようなことで判断されるのではなくて、3 要素を満たす態様であればパワーハラスメントに該当するということがポイントになるということなので、特定の対象者に対するものかどうかというのは、基本的には関係がないというように思います。

○奥宮分科会長 今、山中委員から御提案がありましたが、これで文言として正確に意図しているところが表現できるのかどうか、事務局において次回までに検討するというところでよろしいでしょうか。

○森實雇用機会均等課長 私が山中委員の御発言を十分に理解しているか分からないのですが、その場にいる人のことではなくて、その企業内で働いている労働者のこと以外であっても、何らかの形で中傷するような発言をした場合は、その中傷した対象が労働者以外であっても、あるいは特定の人に対してでない発言であっても、ここに含まれるという御趣旨でございましょうか。

○山中委員 例示として先ほど挙げさせていただいたのは、その場にいない御家族、友人、関係者といった方の属性について、その人の関係する人のことを、その人に対して差別的な発言をしたりする場合の状況のことを言っている場合は、その御本人の属性ではなく、御本人の御家族とか、そういった別の方の属性に当たるので、「労働者の属性」とまとめてしまいますと、そういった方々への発言は入らなくなってしまうのではないかとこのところがありますので、「労働者の」という所を取ってはどうかということです。

○杉崎委員 今のやり取りについて、聞かせていただいている限りにおいては、恐らく山中委員の御主張、御意見は、例えば家族や当事者とすごく近いような人間関係の方をイメージしていらっしゃる私は受け止めているのですが、森實課長の認識、御発言については、もっと広い概念のように私には聞こえました。例えば同僚であるとか、知人であるとか、そういうところまで入るのかなというように聞こえたものですから、この問題については非常に線引きが難しいという問題が出てくると思いますので、一旦事務局で預か

っていただいて、検討していただくということでよろしいのではないのでしょうか。

○奥宮分科会長 この「労働者の」を取りますと、単なる「属性」という言葉だけが1つポンと出てきて、何を意味するかというのが分かりにくいのかと思われまます。山中委員の御意見の趣旨も伝わらないし、また使用者側が御心配になっている問題も出てくるのではないかと思いますので、これは文言の修正の必要があるかどうか、事務局において次回までに御検討ください。それでよろしいでしょうか。

○中窪委員 指針として見た場合に、最初にパワハラとは何かについて、3要素として、優越的な関係を背景に行われること、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること、就業環境を害すること、とポンポンと出てくるわけですが、その2番目の中で、この判断に当たってはという微妙な文章が入って長くなり、ちょっと分かりにくくなっているような印象があります。

それぞれの要素について、代表例を黒ポツで列挙しているわけですから、この3つをまずはシンプルに言ってしまって、その後で、相当な範囲と言えるのか、就業環境を害すると言えるのか、といった判断に当たっては、平均的な労働者を基本としつつ、様々な要素を考慮しないとイケないということを、むしろその次の○の所で書いたほうがいいのではないかと思っただころです。

ついでに申しますと、その後に典型的な例として、暴行・傷害から始まって、幾つか書いてあるのですが、特に最初の暴行・傷害の所が引っかかります。「怪我をしかねない物を投げつける」というのは、物を投げつければ大抵怪我はしかねないので、「物を投げつけること」でいいのではないかと思いますし、該当しないと考えられる例として、「誤ってぶつかる、物をぶつけてしまう等により怪我をさせること」というのは、趣旨は分かるのですが、故意でなければ怪我をさせてもよいというのは何だか不穏当な気がして、私は落ち着かない感じがします。研究会の報告書を見ると、そこは「同僚間の喧嘩」とか、全く違う例になっておりまして、もうちょっと明らかな例を置いたほうがいいのではないかと思います。

○奥宮分科会長 御意見として承ります。ほかにいかがでしょうか。

○山中委員 私が先ほど属性の所で意見をさせていただきましたが、先ほどの事務局の回答も踏まえまして、念のための確認をさせていただきたいのですが、パワハラの対象に当たる行為としまして、例えば職場で、その御本人の属性が LGBT の方いかんにかかわらず、差別的な、言葉が適切かどうか分からないのですが、例えば「お前はホモみたいだよな」といった差別的な発言が日常で行われていて、業務上関係のない所で日々受けているといった事例はパワハラに当たるのかどうかというところで、先ほどの事務局の回答も踏まえまして、そのところを明確にさせていただきたいと思いますが、その点について御回答いただければお願いしたいと思います。

○森實雇用機会均等課長 パワハラ判断については、あくまでも3要素ですので、それが3要素に当たるような言葉、先ほど典型例の所で、人格を否定するような発言をするこ

とに当たるような形で3要素を満たす形で行われたのであれば、パワハラに当たり得ると思います。

○輪島委員 山中委員にお聞きしたいのですが、今の御質問と、その前の御発言の家族との関係がよく分からないのですが、家族ということになると、労働者の属性というところから更に離れてしまうので、そのことと今の御質問との関係もよく分からないので、そこも含めて、分科会長にまとめていただいたとおりで結構なのですが、使用者側としてもよく理解できるようにしていただければと思います。

○中澤委員 1点、事務局に確認したいのですが、先ほどの例示ですが、これはあくまでも1から3の要素を満たした上での例示だという理解をさせていただくと、該当しないと考えられる例も、いわゆる1から3を満たした上で該当しないという理解でよろしいわけですね。

○森實雇用機会均等課長 はい。

○中澤委員 そうようなフィルターで見たときに、該当しないと考えられる例の中に、例えば業務上必要だとか、そういったような事例的なものも何となく見え隠れするような気がするのですが、いかがなものでしょうか。

○森實雇用機会均等課長 具体的なところを御説明いただけますでしょうか。

○中澤委員 新規に採用した労働者を育成するために短期集中的に個室で研修等の教育を実施するとか、ある意味では採用した労働者に対して研修をするというのは一般的なことだと思いますので、そういったときに、1から3を満たした上で、なおかつ該当しないと言い切れるか。

○丸茂雇用機会均等課長補佐 こちらの該当しないと考えられる例につきましては、該当しないものですので、1から3のいずれかの要素を欠いているようなものということでお示しさせていただいていまして、研修などのお話であれば、2つ目の要素の業務上の必要性、相当性ということが満たされているケースということになると思いますので、そういった例としてお示しさせていただいているということです。

○中澤委員 分かりました。

○奥宮分科会長 該当しない例は、1から3の要素の全部あるいはいずれかを欠いているという解釈でよろしいですね。

○森實雇用機会均等課長 はい。

○榎原委員 私からは2点ございます。まず1点目は、資料1-1の1ページの2の「職場におけるパワーハラスメントの内容」の2つ目の○の職場に関してです。こちらに関しては、一定程度は幅を持たせた表現にいただいたことは非常によかったと思うのですが、前々回も発言させていただいたとおり、事業主が提供する宿舍とか、通勤時間中という仕事に関連するものも含まれると思いますので、こちらはセクハラと同様に、通達などで細かく明示をお願いできればと考えています。

2点目は、2ページの先ほどから少し議論に上がっている「業務上必要かつ相当な範囲

を超えた言動」の下「この判断に当たっては」の所にいろいろな要素が列挙されていますが、その中でも「この判断に当たっては」から始まる文章の 1 行目から 2 行目にかけて、「当該言動を受けた労働者の問題行動の有無」ですとか、その下から 4 行目に「個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は」うんぬんという表現がありまして、こちらを読んだ限りでは、どういった状況のことを指すのかというのが分かりにくいと思っています。

こうではないかと理解をしているのは、労働者が問題行動、勤務中の態度が問題であるとか、行動が問題であるというようなときには、当然、指導上必要な注意はすると思うのですが、だからといって、その次のページに出てくるようなパワーハラスメントに該当することを何でもしていいというわけではないと思いますが、ここの事例だけを読んだときに、そこが、それこそ誤解して伝わらないかという懸念を持っていて、どういうことが問題になって、問題にならないのかということも、改めてここでは解釈を例示していただくことが適当だと考えています。

○森實雇用機会均等課長 今の御意見は、通達等ということでしょうか。

○榎原委員 できれば、この指針の中にも具体的な例示などを記述していただければいいと考えています。

○森實雇用機会均等課長 具体例の所に、そういうところも含めて書いている部分もありますので、指針ではなくて解釈通達、あるいはパンフレット等でどこまで書けるのかということは考えていきたいと思っています。

○井上委員 3 ページの部分で発言させていただきます。3 要素、代表的な言動の種類、該当するしないと、先ほどから議論が出ている所です。3 ページの 2 つ目の○の 2 段落目の 2 行目です。「以下のイからへまでのものがあり」とありますが、その後に暴行・傷害とかいろいろありますが、これはイが暴行・傷害(身体的な攻撃)で、へは私的なことに過度に立ち入ることということではないでしょうか。先ほど省いてというような発言があったようですけれども。

○森實雇用機会均等課長 失礼しました。左様でございまして、イからへと言うつもりで、そこはミスでございました。

○井上委員 その上で、この所を読む限り、率直に申し上げて、2018 年の 3 月に取りまとめられた、いわゆる検討会報告書の焼き直しの印象があります。もう少し思いがあってもいいのではないかという気持ちがありました。もちろん、検討会の所には我々労働側も参画しておりますし、報告書の取りまとめにも参画しておりますので、当然そこは踏まえるスタンスには立っておりますが、その後に均等分科会で議論が行われた結果、責務規定も含めて建議が取りまとめられ、国会審議があり、附帯決議が採択され、それらを経て法が成立し、現在、法に基づく省令指針の議論を行っているわけですから、当時からは状況は大きく変化をしていると思っています。

少なくとも、検討会報告書の結論は措置義務とガイドラインの両論併記であって、そこ

で示されているパワーハラスメントの概念は措置義務を前提にしたものではないと思っています。かつ、検討会報告書に記載されている例は、あくまでも裁判例を参考に取りまとめられたものであるというように思っています。

この間、労働側としては事業主が防止措置で相談対応を行ったり、防止したりすべき範囲は、民法上の不法行為の範囲よりも広いということを縷々申し述べてきたところがあります。前々回には事務局から裁判例が示されたことを受けて発言もさせていただきましたが、この均等分科会に与えられたテーマは、不法行為となるパワハラ定義ではなくて、事業主が責務を果たすべき、義務を講ずべき対象となる行為の定義だということも発言してきました。

また、裁判でパワハラと認められなかった行為が、イコール職場でやってもいい行為、事業主が防止しなくてもいい行為ではないことに注意が必要だと。裁判の判決だけをもって、パワハラに当たるか当たらないかといった狭い定義を引き出すような議論では、ハラスメントはなくなる。

これに対して公益側からは、「損害が発生した後の話と予防の話とで分けて考える必要がある」といった発言もあったと記憶しておりますし、使用者側からは、少なくともこれについて異論はなかったというように記憶しております。

このような観点で今回の素案を見た場合、措置義務の対象となる言動は広めに構えるべきであると考えていますが、この素案の中には、「明らかに」「重大な」「長期間」「長時間」「繰り返し」など、むしろ範囲を狭めるような表現が散見されているように思います。

例えば先ほど中窪委員からもありましたが、暴行・傷害に該当すると考えられる例「怪我をしかねない物を投げつけること」。怪我はしないかもしれないにしても、書類を投げつけることもパワーハラスメントに当たり得ると思います。先ほどから議論になっている、平均的な労働者の感じ方の所にもありますが、ここについては、「社会一般の労働者の多くが」とありますが、この「多く」の意味も、判然としないところがあります。

改めて事務方に確認と言いますか、思いを聞きたいのですが、今回、厚労省として事業主に対して不法行為に当たるような言動だけを防止すべきと考えているのか、それとも不法行為に当たらないようなものであっても、幅広く就業環境が害されるような言動を防止すべきと考えているのか、取り分け私どもとしては、後者であってほしいですし、後者の場合であるならば、その意図が伝わるような記載に全体的に見直すべきであると考えておりますので、意見として申し述べておきます。

○奥宮分科会長 御意見として検討させていただきます。

○杉崎委員 ただいまの問題についてなのですが、今日の会議の冒頭で、該当する例については判断が分かれるような例示をいたずらに増やすことなく、明らかにパワハラと判断できるものを記載すべきであるという意見を申し上げました。この例示については、あくまで客観的な基準や、誰もがパワハラに該当する、該当しないと考えるといった蓋然性だ

とか、更にはどういう例示をするかという公平性という観点に基づいて、例示する例示しないを決めるのが不可欠だと思います。

ここの記載によって、様々な誤解ですとか、ミスリードが生じることがあってはなりませんし、この例示自体は検討会の報告書を踏まえたものであると認識しています。今日提示されている指針の素案には、個別の事案の状況等によって、判断が異なる場合もあり得ることですとか、次の例は限定列挙ではないという旨がしっかりと記載されておりますので、この指針に書かれている内容は適切であるかと考えてます。

様々な例示をいたずらに増やすことよりも、職場におけるパワハラの内容や定義、判例、審判の事例、さらには措置義務の内容を分かりやすく誤解のないよう、丁寧に周知、伝えていくことが重要だと考えています。

○輪島委員 前回の審議会でも申しましたが、3 ページからの事例では、全てのことを書き切るとは難しいと思います。その上で、暴行・傷害の上の○の所で、本当に慎重に慎重を重ねて書いてあるのだと、総合的に考慮するということと、限定列挙ではないということもあり、優越的な関係を背景として行われているものが前提だということだけでも、やはり白黒付けるのであれば、こうだという事例なのだろうと思いますので、その範囲であれば適切なものだろうと思います。

また、井上委員がおっしゃったように、これまでの議論の蓄積なので、ある意味で出典と言いますか、そのものははっきりしているのだろうと思いますから、そこも踏まえて、今後この指針を踏まえて、パンフレット等でいろいろなものが周知されていくと思いますから、そこも事業主に分かりやすいものを作っていただくということで、機能という意味では果たせるのではないかと思います。

○齋藤委員 井上委員の発言とも重複するのですが、やはり今回のこの事例というのは非常に極端な事例になってしまっていて、バランスが非常に悪いのではないかと。企業の○×表にこれを使われてしまうと、逆にミスリードになると思っていますので、そこは留意をした上で事例を記載していくべきだと思っています。

井上委員の発言の最後にありました事務局に対しての質問なのですが、厚労省としては事業主に対して不法行為に当たるような言動だけを防止すべきと考えていらっしゃるのか、それとも不法行為に当たらないようなものであっても、幅広く就業環境が害されるような言動を防止すべきだと考えられているのか、その点だけ確認をさせてください。

○森實雇用機会均等課長 不法行為と直接的にリンクするというような話は、今まで出てきてなかったと思います。法律においても、あくまでパワハラは3要素に当たるものが、パワハラと考えています。

○山中委員 不法行為に限定するものだけではないといったところから、やはり例示は包括的なものであるべきです。各企業が間違いのないように、例示として出していくべきだと思っています。

その点で1点、要望させていただきたいと思っています。外見、服装等の強制について、

連合が一般の方 1,000 名を対象にした調査によりますと、服装や身だしなみについての決まりがあると答えたのは 571 名。その 571 名に、女性が履くパンプスについても聞いたところ、20%弱が少なくとも決まりがあると答えています。この点に関しては、前々回のこの均等分科会でも労働側から申し上げましたが、2019 年 6 月 5 日の衆議院厚生労働委員会において、高階副大臣は安全性が確保されるような環境の中で労働者には仕事をしていただけるようなことを、みんなで環境整備していくというのが職場の考えだろうと。強制されるものではないだろうと思いますと明確に答弁をされています。また、根本大臣は例えば足を怪我した労働者に必要もなく着用を強制する場合などは、パワーハラに該当し得ると考えておりますと答弁をされています。ヒールやパンプスを履くことが慣習となっていれば、転倒したり、外反母趾や靴ずれになる可能性、あるいは既になっている可能性は高いわけですが、高階副大臣の答弁によれば、安全性の確保の観点から強制されるべきではないということ、その上で根本大臣の答弁によれば、まして怪我をしている場合は、当然強制されるべきではないという発言をされていました。外見、服装等の強制について、少なくともパワーハラスメントに該当し得る事例について、きちんと明示したほうが各企業も分かりやすいと思いますので、そちらの点を 1 点、要望とさせていただきます。

○輪島委員 すみません、今の国会答弁について、そういう理解なのかどうかもいまいち私どもとしては、今、読み上げていただいただけではよく分からなかったもので、公益側がこれについてどう考えるのかコメントを頂ければと思います。

○奥宮分科会長 これはパンプス、服装についての独自の問題ということでしょうか。この点について公益の先生方に御意見がありましたら、お願いします。

○小畑委員 服装の問題は、非常にデリケートなところがあるところがあります。皆様も世界の状況を見ても、随分デリケートなところがあるというのは御承知のことかと思えます。そして今、御説明にあったように、怪我をされている方に無理やりに履かせると、これがパワーハラであることは、もう火を見るより明らかだと思います。それで、事業の性質上どうしても履くことが必要なケースも、もちろんありますよね。そして服装についても、どうしてもそれを着用すべき必要があるということもありますので、例えばこの例示の中に入れるということになると、なかなかどのような書き方をするのか難しい部分もあると思えますが、そこがうまく書き切れるかどうかということ、少し御検討いただく時間が必要なのではないかと考えます。以上です。

○奥宮分科会長 公益の先生で、まだ御意見はありませんか。

○川田委員 さっきしゃべり過ぎたので、できるだけ簡潔に述べたいと思います。今、議論になっている特定の服装についての直接的な答えにはならないのですが、今回の指針では先ほど述べたこととも関係しますが、パワーハラスメントの 3 つの要素について、社会的に広く定着していくようにするということが重要だと考えています。そういう観点から、個別の事例については、確かに余りシンプルというか手堅さを追求しすぎると、そんなもの言われなくても分かるというようなものになってしまうということも懸念されます。要

するに職場の方が、本当に知りたいことが十分に伝わらないということは一面ではあるわけですが。その一方で、最も基本となる3つの要素について、基本的な考え方が広く知られるようにするということが大事であるということ。それから、より具体的な部分については、先ほど手続の話をしてきましたが、各職場における手続の中で問題が認識され、個々の職場に応じたあるべき対応が考えられるということも重要であると思いますので、個人的な意見としては、ある程度、取り上げられる事例があからさまに明らか過ぎるようなものになるということのも一定の意義はあるし、やむを得ないことなのかなと考えています。以上です。

○山崎委員 私からは、6ページの事業主の責務について、1点意見を申し上げます。6ページ上段の職場におけるパワーハラスメントに起因する問題について、第18回のときに労働側からその中身について質問させていただきました。それに対して事務局からは、例えばこういったパワハラと言動によって職場の環境が悪化するとか、その結果、生産性が下がるなど、諸々、付随する問題も含めてということかと思えますというように答弁があったと記憶しています。したがって、その中身はしっかりと記すべきだと考えています。この文書にも、事業主はその雇用する労働者の関心と理解を深めるということがありますが、その中身を書かずして、果たしてそれができるのかという疑問も残りますので、きちんと中身を明記するよう要望させていただきます。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、一応、いろいろな議論が出ましたが、大きく分けてもう1つの山である資料1-1の4から7と資料1-2について御議論をお願いしたいと思います。

○輪島委員 冒頭にも申しましたが、基本的にはこの4番からの措置義務の内容について、企業側としては大変厳しい、重い内容だと思っておりますが、改めて私どもの理解ということで申し上げておきたいと思っております。

措置義務についてですが、法実現の上で、今回、非常に大事な手法なのではないかと思っています。ある目的を達成するための手段を講ずること、これが措置義務の内容ということになりますので、手段としての措置を講じていないこと自体が、法律の違反が成立するということになります。ですから、今回示された指針案も3要件、1番目が事業主の方針の明確化、周知・啓発、2番目が体制の整備、3番目が事後の迅測かつ適切な対応ということで、これが措置義務となっています。ですから、企業側としては、例えば②の相談窓口を設置していないということ自体で、措置義務違反が成立をして、これに対して行政の是正指導ということが可能性としてあるということなので、現実にパワハラの実例が発生していなくても、相談窓口を設置していないということだけで、措置義務違反だということは、この措置義務違反の重さというのを改めて理解をするというところです。

2つ目ですが、法違反の是正の対象者ということですが、裁判所の救済の場合には、当然ながら義務違反の是正の対象者は、法律を争った人、原告のみとなります。この措置義務違反ということについて言えば、事業主が義務違反を是正することにより、利益を受けるのは違反を主張した労働者に限られないということで、対象となるのは従業員全員が救

済をされるということですので、これはまた非常に重い法的構成をしているということになります。

3つ目は、指針の1番に書かれている事業主の方針の明確化により、措置義務によって企業は就業規則等でパワハラを禁止規定を設けるということ、これは企業としては職場のパワーハラスメントはあってはならないということを経業規則に書いて、その上で上司や同僚、パワーハラスメントの行為があった場合には、企業内では就業規則違反を問うということになります。つまり禁止規定に該当するという非常に厳しいもの、かつ就業規則違反ですから、労働者に対しては懲戒が発生するということになっています。今回の措置義務の義務付けですが、企業にとっては大変重い中身だと理解をしています。その中身が、6ページの4以降、この指針の中の中核的な部分だろうと理解をしています。

その時点で7ページですが、先ほど課長から例えば7ページのイの所で、「行ってはならない旨」等々で補って追加的に記述をしているという御説明がありましたが、その点も含めて非常に適切な中身なのだろうと思っている次第です。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はありませんか。

○杉崎委員 4の措置義務の内容について、輪島委員から御発言がありましたとおり、企業にとって非常に重い内容であるということは認識しています。これまでの議論の積み重ねでもありますし、特段異論はありません。その際に、今回やらなければいけない内容、措置義務の内容と、5に記載の望ましい取組については、周知に当たっては分けるなど、分かりやすい形で周知をしていただければと思います。

一方、措置義務の内容のうち行為者に対する措置を適正に行うことについてですが、商工会議所が実施したアンケートで、職場のパワハラ防止対策で困っていることを尋ねたところ、「適正な処罰、対処に関する判断」との回答が多くありました。したがって、厚生労働省におかれましては、企業に対してこれに関連するような情報提供に是非努めていただければと思います。

加えまして、いつも申し上げていることなのですが、中小企業は専任の人事労務担当者がいないなど、マンパワー、ノウハウに限りがあります。働き方改革関連法や大幅引上げになっている最賃への対応など、中小企業の現場負担はこれまでになく増していますので、昨年末の建議に記載のとおり中小企業に対する積極的な支援もお願いしたいと思います。

そうした点で、措置義務の内容の中に記載されているパワハラを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知啓発するための研修、講習等や、5の望ましい取組の中に記載されているコミュニケーションの活性化や円滑化のための研修については、中小企業が単独で研修を実施することが困難な場合もありますので、是非こちらについても厚生労働省の積極的な支援をお願いしたいと思います。以上です。

○榎原委員 8ページ、措置義務の内容で意見させていただきます。8ページのロ、「相談窓口の担当者が」から始まる所ですが、今回、下線部の所で「労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等」と記載を入れていただいたことは、非常によかったと

思っていますが、前々回も労働者側から意見をしたように、本人の相談対応に当たっては本人の意向を踏まえるべきだという旨も明記すべきだと考えています。

また、こちらも前々回に意見をお伝えしましたが、被害を受けた労働者がいわゆる対応を求めることで、報復をおそれることで、行為者や相談窓口の担当者に対して本意ではないけれども迎合的な言動等を行ってしまう場合があるということは、このハラスメントに関しては大いに考えられることだと思っています。迎合的言動があったからといって、必ずしもハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないということも、この担当者がそういった知識を持てるように明記をすべきだと考えます。以上です。

○中澤委員 若干の修文をお願いしたいと思っています。6 ページに労働者の責務ということで、これについては非常に関心を持っています。パワーハラスメントについては、同僚間あるいは部下から上司へのパワハラも含まれるということで、「事業主の講ずる措置に協力するように努めなければならない」というように記載していただいたことについては、敬意を表したいと思います。

これに関連して、11 ページですが、5 の 2 つ目の○の所で最後のほうですが、「労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意することは必要」ということですが、「労働者が真摯に業務を遂行する意識を持つことが重要である」と修文いただければ有り難いと思います。

また、11 ページから 12 ページにかけてですが、「感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者の感情をコントロールする能力」と書いてありますが、これは労働者の責務の観点からいけば、「労働者が感情をコントロールする能力、労働者がコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること」としていただければと思います。

その下のロですが、「適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備」等々と書いてありまして、最後に「労働者に肉体的・精神的負荷を強いる職場環境や組織風土を改善すること」と書いてありますが、多かれ少なかれという言い方は不謹慎かもしれませんが、働いていく上で肉体的・精神的負荷というものは、ある程度掛かってくるものであると理解をしています。可能であれば、ここに「過度に」というような言葉を入れていただければ有り難いと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はありませんか。

○齋藤委員 また参議院の厚労委員会の附帯決議に関連して発言をさせていただきたいと思います。先ほど、附帯決議の 9 の項に 3 点あるということで、1 点目は先ほど申し上げたのですが、2 点目は「自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先、就職活動中の学生等に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること」ということが書かれています。この点についても、指針に明記するということが記載されています。今回の素案ではどうなっているのかと見ていくと、

12 ページが該当の所になるのですが、先ほどの附帯決議の中の後者の第三者に対するものについては、12 ページの 6 番目、点線部分のもので、前者の第三者からのものについては 7 番目が相当していると認識しています。

確かに触れられてはいるのですが、非常に問題だと思っているのが、雇用管理上の配慮の中身として、極めて限定的な項目にとどまってしまっていると思っています。6 番目の第三者に対するハラスメント、こちらについては方針の明確化等ということだけです。一方の第三者からの 7 番目は、相談体制の整備と被害者に対する配慮、防止のための取組ということしか記載がありません。しかし、これも国会の審議を見ていた限りでは、雇用管理上の措置と配慮とで項目を分ける、配慮は狭く取るといったような議論にはなっていないと認識しています。例えば、石橋通宏参議院議員の御発言ですが、「加害者がいなければ被害者も生まれないわけですから、加害者になってもいけないわけですよ」と。「加害者になつてはいけないということは、相手が自社の人にしてはいけないのだけれども、外の人はいいいんだよと、そんな話ではないですよ」と。「相手が誰であろうとパワハラ行為はいけない、そういうしっかりした措置義務を実行していただくわけですよ」ということが投げ掛けられています。さらに「相手が誰であろうと、相談してもらって、そして適切に対応する、それがやはり事業主の責務なんですよ」と。「それをちゃんと指針で明確にして広く労働者を守るんだと、よろしいですよそれで」という投げ掛けがなされています。雇用管理上の措置と配慮とで項目を分けていくことを前提にした議論は国会の中でもされていないわけです。その上で附帯決議が立法府の意思として、全会一致で確認されているという流れかと思っていますので、この指針の素案になった途端に、非常に狭く取られているというのは少し違うのではないかと考えています。

加えて申し上げるならば、建議の段階では特出しで、自社の労働者が社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行わないように配慮することを、指針等で明確にすることは適当であるということになってきたにもかかわらず、今回の素案では結局、責務規定に絡めた 6 の内容にとどまってしまっているということで、建議と比較しても指針の素案の段階で狭くなってしまっている。もちろん、この 7 番目の第三者から、顧客からの場合等々について行為者をどこまで追いかけて措置を適正に行うことができるのかという点については、問題はあるかと思っています。ただ、顧客に対して毅然とした姿勢で対応するという方針を示すことはできるかと思えますし、あるいは、6 番目の第三者に対するもの場合には、被害者からの相談に対応するといったことは可能かと思えます。項目によっては、対外的にも十分に対応できるような表現に工夫すればいいのではないかと考えています。

この規定は、望ましい取組ということで設定されているわけなので、望ましい取組だからこそ、事業主の取組を促すという方向に持っていかなければならないと思っています。また、雇用管理上の配慮は記載の限りではないという旨についても、明記していく必要があると思っています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はありませんか。

○山崎委員 12 ページの 7 ポツ、顧客からのハラスメントについて、産別として大変こだわりを持っていますので、そこについて意見を申し上げさせていただきます。

顧客等からの著しい迷惑行為から労働者を守るためには、事業主がどのような対策を打てばよいか、具体的にイメージできる内容にすることが必要であるということ、まず冒頭に申し上げておきます。このことについては、措置義務であっても望ましい取組であっても、同じであると考えます。事業主が具体的に対策を打てるかという観点から、素案に示されている望ましい取組の内容では、不十分ではないかというところで考えています。例えば、迷惑行為の内容やその対応の判断基準を具体的に示していくことが必要ではないか。職場におけるパワーハラスメントの措置義務については、2 の職場におけるパワーハラスメントの内容の中で、先ほど来出ていますが、該当する事例が提示されています。暴行、傷害、脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言などについては、顧客等からの著しい迷惑行為の内容と類似をしていると考えます。企業が対策を講じやすくするためには、顧客等からの著しい迷惑行為についても、同様の事例提示が必要ではないでしょうか。

また、顧客等からの著しい迷惑行為の事例について、もし情報が足りないということでしたら、UA ゼンセンが策定しました悪質クレームの定義とその対応に関するガイドラインを是非とも参考にさせていただきたいです。前述の暴行、傷害、脅迫、ひどい暴言等のほかにも、類型として長時間拘束、繰り返しのクレーム、SNS 等インターネット上の誹謗中傷というものも提示しています。必要でしたら、別途御紹介もさせていただくので、その旨も申し述べさせていただきます。

続きまして、望ましい取組の内容として、いわゆるハラスメントを防止するために講ずべき措置と顧客からのハラスメントの対策事項は、そろえていくべきだと考えています。示された指針の素案には、例えばセクハラ防止の対策と比較して、一部のみの対策しか記載がありません。対策として十分に示されていないと考えています。いわゆる一番問題になっている現場では、顧客からのハラスメント対策をするときは、セクハラ、パワハラと分けて対応するわけでもありません。同じような対策が求められています。対応の混乱をなくしていくためにも、対策は統一すべきであると理解しています。

長くなりましたが、最後に 13 ページの(3)です。ここに考慮していただきまして、「マニュアルの作成や研修の実施」ということが書いてありますが、実際に UA ゼンセンが実施したアンケート結果でも、このマニュアルの作成や研修の実施は最も強く求める対策の 1 つであるということを紹介させていただきます。よって、その取組を行うことは極めて重要であるということ認識していますので申し伝えさせていただきます。以上です。

○輪島委員 6 番と 7 番の所を一括して、申し上げておきたいと思います。自社で雇用している労働者以外の方々に対する行為ですが、どのような場面で、どのような行為が、これらの方々へのパワーハラスメントと言えるのかどうかということについて、やはり明確にするということは相当難しいのではないかと考えています。ですから、ここでは望まし

いという取扱いではありますが、措置義務等のおっしゃったような同様の内容というようなことを、企業に今回求められるということについて言うと、大変対応が困難なのではないかなと思っています。

また、そういう状況でパワハラを理由とした不利益取扱いなのかどうかというようなことについても、判断は難しいと思っています。それを行ってはならないということが指針に記載されるということで、何でも不利益取扱いだというようなことも、企業の現場は少し混乱をしてしまうのではないかなと思います。

それから、カスタマーハラスメントの関係ですが、社外の第三者から行われるものであって、方針の明確化や行為者への措置というようなことで、事業主が取り組む場合には、やはり限界があるのではないかなと思います。社内のパワハラとは、そうした意味では相違点がある中で、措置義務の内容を全て望ましいというように記載ということでも、先ほど申し上げた同趣旨ですが、対応しきれない懸念があるのではないかなということだけ申し上げておきたいと思います。以上です。

○小畑委員 就活生のことについてですが、就活生に対して人格を否定するようなひどい言動を行ってはいけないのは、もう当然のことですが、就活というものの性格からして、この会社にぴったりの人に入ってもらいたいということで、いろいろなテストや様々な課題を出してやっていただくなど、そういうことをクリアした人に内定通知を送ることが、就活だと思のです。その中には、ややもするとそれこそ体力的にきついような課題があったり、精神的にも余り快くないような課題がある、そういうこともあるだろうということは予想されますが、その就活生と労働者というものを比べた場合に、ある意味では社会経験がない、働いたことのない、経験が乏しい人だからこそ、よりいろいろなことでダメージを受けやすいという意味では、より配慮が必要であるかもしれない。

また、先ほど言ったような就活の性格からすると、労働者が日頃行っていることと同じことをいきなりさせる、それで本当に適性を見るということであると、それが御本人にとって非常に辛いことになってしまうという可能性もある。それから、1回就活の面接の場で会ったけれども、それきり何にも関係がなくなるような、1回的な関係であることもあり、継続していく労使の関係とはまた違った側面もある。そういった意味で、労働者と就活中の人とでは少し性質の違いがいろいろあるということ踏まえた上で、深く考えていかなければいかなかなかうまく着地点がないのではないかなということ、少し検討が必要ではないかなと思います。以上です。

○齋藤委員 先ほどの輪島委員の第三者に対する、あるいは第三者からのハラスメントに関してですが、社内の労働者に対する措置とは違うのではないかなという御発言だったと思うのですが、例えば具体的にどういったところがネックになってくるのか、もう少しお聞かせいただければ有り難いと思います。

○奥宮分科会長 輪島委員、ありますか。あるいは、どなたでもいいですが。

○輪島委員 次回以降、まとめて回答したいと思います。

○奥宮分科会長 他に御意見がないようでしたら。

○山中委員 資料 1-2 のセクシュアルハラスメントの指針の見直し事項について、1 点要望させていただきたいと思います。

資料 1-2 の 2 ページ目の上段のほうに、「事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである」という文章があります。これについては、このとおりだと思いますが、参議院の厚生労働委員会の附帯決議の 13 においては、「セクシュアルハラスメントについて、他社の事業主から事実確認等の協力を求められた場合に、事業主が确实かつ誠実に対応するよう、必要な措置を検討すること」とされています。そのため望ましくないものとされた中であっても、行為者側の事業主が協力に応じないといった場合については、被害者側の事業主が行政にその旨を情報提供し、それを受けて行政が指導できるようにするなど、ちょっと一歩踏み込んだ実効性の措置を併せて検討するべきだと思っています。以上です。

○齋藤委員 すみません、資料の 1-1 の 12 ページについてです。中ほどの実線で下線が引かれている部分、「事業主は 4 の措置を講じる際に」とある所です。ここは前々回、労働者側からの発言を踏まえ記載していただいたものと思いますが、その上で「アンケート調査や意見交換等」と記載があるのですが、ここについては労働組合がある場合には労使協議会、ない場合でも安全衛生委員会等を活用するといったような書きぶりをしていただければ、より具体的でいいのではないかと思いますので、そのような記述にさせていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他にございませんか。

○川田委員 もしかすると、今後も議論が続くかもしれないと思いますので、できるだけ簡潔に 3 点述べたいと思います。1 つは、8 ページの (2) の口の所で、これは他の委員からの発言もございましたが、相談体制を適切に整備することに関して、基本的に事実関係を的確に聞き取るのがそもそもの基本になると思いますし、あるいは、その中で、例えば一定の心理学的な知見を踏まえた対応をすとか、あるいは、相談者の個人情報保護に対して一定のリテラシーを持つことなど、相談者に求められる資質を確保することが重要であろうと思いますので、例えば、相談者に対する適切な研修を行うことを何らかの形で言及することなどが検討に値するのではないかと思います。

2 点目が、12 ページの 6 の上の○の、齋藤委員が直前に発言された所です。労働組合の関わりのうち、団体交渉等でやる部分については、基本的には労使自治の領域のことで、政府が定める指針でこういうのがいいですよということとは若干性質が違うのかと考えているところもありますが、先ほどの御意見の中にもあった、例えば安全衛生委員会の枠組で対応を図ることに言及することは考えられるのかと思います。

それから、6 と 7 の所で、ここは話し出すと長くなるので、一言で言うと、やはり雇用している労働者が置かれている状況と、完全に同じではない部分があるだろうということ

と、ここでは概括的なまとめ方になっていますが、具体的な状況の中身を想定すると、状況がかなり個々に違うところがあるのだらうと思います。例えば6で言えば、就活生みたいな方と、取引先の人と事業に関する交渉の中でやり取りをする場面などでは違ってくるでしょうし、7も、他の事業主の雇用する労働者に対する場合や、独立した個人事業者に対する場合もあるし、一般の消費者の場合もあるわけです。それから、個人的に気にしているのが、こういう枠組だと、いわゆる反社会勢力が関わる民事介入暴力のようなものも入ってきて、そういう目を見た場合には、また全く違う次元での対応が必要になってくるなど、その状況に応じた中で、ある意味ここでの書き方というのは、最大公約数的なものでどこまで書くのかということにならざるを得ない部分があるのかということと、個別対応の重要性、個別の具体的な状況に応じた対応策を検討することの重要性は、何らかの形で別途記述することは検討されてもいいのかと思っています。以上です。

○井上委員 冒頭も申し上げましたけれども、素案とはいいいながら、これだけの意見が出たことに関しては、非常に重く受け止めたいと思っています。また、先ほど使用者側から、事業主に対して措置義務が掛かることに関しては、大変重く受け止めているという御発言がありました。これについては、私ども労働側としては感謝を申し上げたいと思いますが、その上で、せつかく指針を作るということでいけば、これもすみません、揚げ足を取るわけではございませんが、使用者側から、この指針は事業主が読む指針だという話がありました。しかしながら、労働者にもしっかりと周知された上で、職場の中で、どういう行動をしてはいけないのか、あるいはすべきなのか、そういう意味では、労働者もしっかりと読む指針だと思っています。

その意味では、できる限りやはり分かりやすい、具体的なものがあって然るべきだと思いますし、そもそも、このパワーハラスメントがこのような形で法律になったことに関しては、働き方改革でパワーハラスメントが大変問題になっていることから発展して、現在に至っていると思います。ですから、今ここでしっかりした指針を作っておかなければ、次にいつこれが改正になるのかも分かりませんし、ここで一步間違えたときに、あのときの審議会での議論は何だったのかということになりかねないと、私たちは非常に危惧をしております。そういう意味でいくと、望ましい取組であったり、第三者に対してだったり、就活中や、あるいはフリーランスなどの課題であったり、様々まだ課題があると思っていますので、今回の素案では承服できない旨を申し述べておきたいと思っています。

しかし、当然スケジュールも視野に入れながら議論を進めなければいけないことは承知しておりますし、いたずらに議論を引き延ばすことは考えておりません。ですが、繰り返しますが、よい指針を作るためには、十分かつ丁寧な審議を積み重ねていただくことを強く要望しておきたいと思っています。以上です。

○杉崎委員 ただいまの、今回の指針について分かりやすくという所については、私もそう思います。その一方で、今回のこの指針の記載ぶりによって、いろいろなミスリードや誤解を与えるような記載ぶりについては、十分な注意が必要であることを申し添えたいと

思います。

○奥宮分科会長 他にございませんか。本日はいろいろと御議論を頂きましたので、事務局におかれては、本日の御意見を踏まえて、次回までに対応をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、時間が過ぎてしまい、申し訳ないのですが、議題2に移らせていただきます。この点については、事務局から御説明をお願いいたします。

○高松政策統括官付企画官 資料2-1に基づきまして御説明申し上げます。労働政策審議会の中に、労働政策基本部会がございまして、こちらでは、AI等の技術革新の動向と労働への影響等についてをテーマに、報告書を6月に取りまとめたところです。この報告書につきまして、9月11日の労政審本審において御了承を頂くとともに、今後各分科会での議論にも役立てるよう議論があったことから、これを踏まえて、当分科会においてもその内容を御紹介するものです。

まず、資料のはじめにの所ですが、検討に当たっての問題意識です。AI等の新技術に代表される第四次産業革命によって、仕事の在り方が変化していること、それから、人口減少の加速、職業生涯の長期化等が進んでいるということです。これによって、同じ仕事を続ける労働者の比重が低下することが想定されるという問題意識です。こうした中で、AI等が積極的に活用されれば、生産性の向上を通じて経済成長の基盤となるということと、労働者にとっても幸福度を高めるものとなるということです。一方で、仕事の減少をもたらす懸念があるほか、スキルアップやキャリアチェンジへの対応といった、新しい課題も生じるという問題意識に基づいて検討しております。

次に1ポツの所です。こちらでは、日本の社会、経済全体の変化を踏まえて、AI等の進展に際してどのような対応が必要かをまとめております。(1)では、人口減少の中でもAI等を活用することで大きな付加価値を生むことが可能であり、多様な人材に活躍の場をもたらす効果も期待できるということで、積極的な活用が不可欠であるということです。

(2)ですが、就業構造を踏まえ、AI等での様々な課題の対応に向けて、教育訓練、人手不足への対応、快適な職場環境の実現などが必要であり、対応が進んでいること。2ページ目ですが、そうした社会的に課題解決が必要な分野での技術の開発・実装が進むような政策的な対応が求められるということです。

(3)では、例の所に自動運転技術とありますが、こうしたイノベーションにより産業構造自体が大きく変化する可能性がある。こうした変化によって、雇用・労働への影響について議論が必要ということです。

3ページです。2ポツですけれども、個々の職場にAI等を実装するに当たっての対応についてまとめております。2ポツの(1)ではAI等の導入により、業務の内容や必要なスキルが変わるということ、過去の技術革新への対応の例も参考に、労使でコミュニケーションを取りながら進めていくことが重要であるということ、それから一番下の矢印にありますが、就業形態や価値観の多様化等を背景に、技術革新が進展する中における労使間のコ

コミュニケーションの在り方について、議論を深める必要があるということです。

4 ページです。(2)ですけれども、AI 等の導入により求められるスキルについてまとめております。3つ目の○にありますとおり、AI 等が進展しても、人間らしい又は人間にしかできない業務は残り、そのためのスキルを高めることが課題となるということ、それから一番下のポツにあります、そうしたスキルが適切に評価され、生産性向上の成果が適切に分配されることも重要であるということです。

5 ページです。(3)ですが、スキルの変化に応じてスキルアップやキャリアチェンジを支援するため、職業やスキルの情報の見える化、教育訓練の充実などが必要であるとしております。(4)ですが、AI 等に対応できない労働者に関して、教育訓練機会やキャリア形成支援等は必要であるということ等々が示されております。

6 ページです。AI 等が適切に活用されるための個別の課題について書いております。(1)と(2)では、労働者のプライバシーの保護、情報セキュリティの確保、AI の判断に生じ得るバイアスへの対応が求められること。(3)では、産業構造の変化等に応じて、円滑な労働移動への対応が求められること。さらには、雇用類似の働き方に関して検討が期待されるということです。(4)では、以上の課題は個別の企業だけで対応できるものではないということで、様々なレベルで政労使間のコミュニケーションを図ることが重要であることが示されております。

7 ページですが、おわりの所では、本報告書の内容を踏まえて労使間の議論を期待するという、関係分科会での必要な検討も求めたいとされております。以上の諸課題のうち、AI 等の職場への導入に当たっての労使間のコミュニケーションの在り方につきましては、新たな検討会において検討を進めることも、本審において議論されております。報告書の説明は以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。ただいまの事務局の説明を踏まえ、皆様から御意見、御発言がありましたら、お願いします。

○輪島委員 6 ページの所ですが、やはり政労使のコミュニケーションの重要性の所は、これから新たな時代を迎える中で、どういうことが可能性があるのかということと、予見の可能性がない中で、どうするのが非常に大事な問題提起だろうと思っています。その関係で言えば、今御説明にありましたけれども、後継の専門家の検討会が設置されるようですので、その点は、また専門的な知見を踏まえて、十分御議論いただきたいということで、要望をしておきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他にございませんか。

○井上委員 私どもも、この AI、IoT に関しましては、今後の雇用の創出につなげることが重要だと考えております。雇用の分野につきましては、これまでの経験も踏まえて、当面は現場にどのように AI を導入するのか、あるいは業務分担、配置転換や労働者への教育をどうするかは、正に現場の労使で知恵を出し合い、最善の結果を導き出すべきだと考えております。特に、この分科会の所掌でいきますと、同じ6ページになりますか、AI の

情報リソースとなるデータあるいはアルゴリズムに、ジェンダーも含めてバイアスが含まれている可能性があると考えています。例えば、アマゾンでは採用選考で用いていた AI が技術職において男性を優遇していることが分かり、AI 採用を打ち切っています。過去に男性の技術職を多く採用されていたために、AI が学習してしまった結果がそういうことになったということで、AI は過去のバイアスや差別を承継するおそれがあることを強く認識しなければならないと考えております。政府として今後、こういう課題、いわゆる負の側面に対しまして、しっかりと御対応いただきたいことを要望として申し述べておきたいと思っております。

○奥宮分科会長 他にございませんか。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。長時間、御苦労さまでした。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、使用者代表の輪島委員にお願いいたしたいと思っております。皆様、お忙しい中、ありがとうございました。