

第24回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和元年12月23日(月)13:00～

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、小畑委員、川田委員、権丈委員、武石委員
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、川岸委員、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、
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) 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱(諮問)
- (2) 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等の一部を改正する告示案要綱(諮問)

○奥宮分科会長 それでは、ただいまから「第 24 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。本日は中窪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途中で終了してください。これ以降、カメラでの撮影をお控えください。

それでは、議事に入ります。本日の議題は、(1)「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱(諮問)」、(2)「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指針等の一部を改正する告示案要綱(諮問)」です。

議題の(1)事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱、議題の(2)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等の一部を改正する告示案要綱について、本日、厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛に諮問が行われました。これを受けて、当分科会において審議を行いたいと思います。それでは、事務局から資料 1 についての説明をお願いいたします。

○森實雇用機会均等課長 資料 1 について御説明させていただきます。別紙 1 の「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱」、いわゆるパワーハラスメント指針です。別紙 2 が、「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等の一部を改正する告示案要綱」、29 ページ以降ですが、こちらがいわゆるセクハラ指針等の一部を改正する告示案の要綱になります。

まず資料 1 の別紙 1 です。11 月 20 日の当分科会において、パブリックコメントに付すことを御了承いただきました指針案の内容を、要綱の形にしたものとなっています。これまで御説明してきたところで、また御議論も併せていただいているところですので、簡単に項目と主な点のみ御説明いたします。

第一の「はじめに」の次に第二の一で、職場におけるパワーハラスメントの内容として、3 つの要素を記載しております。

続きまして 5 ページの七の所ですが、こちらで改めてパワーハラスメントの定義を記述するとともに、代表的な言動の種類と、該当すると考えられる例、該当しないと考えられる例を記載しています。

11 ページで、第三の「事業主等の責務」として、新たに法律で規定された事業主、それから労働者の責務に関する記載があります。

12 ページですが、第四において、事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容を記載しています。一が事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、それがしばらく続きまして、15 ページの二で、相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、次の 16 ページで三として、職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応、19 ページの四の所で、一から三までの措置と併せて講ずべき措置として、イで相談者・行為者等のプライ

バシーの保護について、ロで不利益な取扱いをされない旨を定め周知・啓発することというものを盛り込んでいます。

21 ページ、第五として、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容について記載しています。

25 ページの第六の所に、事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容について記載しております。

最後、26 ページの第七ですが、事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容についての記述となっています。

29 ページからが別紙 2 となっています。こちらについては、「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等の一部を改正する告示案要綱」となります。第一が、いわゆるセクハラ指針の一部改正で、35 ページまで続いています。これまでお示してきました資料では、パワハラ指針と共通する部分についてはパワハラ指針の中で下線を引いてお示ししておりましたが、その部分も含め、こちらは要綱の形にしているものです。セクハラ指針のほうが 35 ページまで続きます。

35 ページの第二以降が、妊娠、出産等に関するハラスメントに関する指針の改正になります。40 ページまで続きますが、こちらでもパワハラ指針と共通する部分についても反映させた形となっています。

40 ページの第三以降が育児休業、介護休業等に関するハラスメントに関する指針で、同様の改正です。以上が資料 1 の諮問の内容です。

続きまして参考資料 3 を御覧ください。こちらは 11 月 21 日から 12 月 20 日まで募集いたしましたパブリックコメントで寄せられた意見をまとめております。パブコメの募集は、別紙 1 のパワハラ指針と別紙 2 のセクハラ指針等の改正に関するものと、2 種類別々で募集しておりましたが、両方についての御意見を併せて御記入されている方もいらっしゃいましたので、合計した総数をお示ししております。両者合わせて 1,139 件の御意見を頂きました。なお、ハラスメントに直接関係しない御意見ですとか、指針の内容の範ちゅうを超えた御意見のみを記載されている方もいらっしゃいましたが、それも含めてのお寄せいただいたコメントの数です。

主な御意見としまして、一定数以上ありました意見をこちらに記載させていただいておりますので、御紹介いたします。まず、「はじめに」の所で、パワハラは個人の尊厳・人権を侵害する行為であり、あってはならない行為であると記載すべき。それから、パワハラの定義（「優越的な関係を背景とした言動」など）が狭いため広げるべき。「優越的な関係」という定義は不要ということ。なお、パブコメ自体、意見の多い少ないに着目するものではないとされているものではありませんが、こちらの定義に関する御意見は比較的多くありまして、意見をお寄せになった方々のうち、1 割を超える方々から頂いております。一方、パワハラの定義は適切であるという御意見も一定数ありました。

「職場」の定義を広げるべき。それから、パワハラ判断に当たっては、労働者の主観にも配慮する旨を明記すべき。労働者が身体的・精神的苦痛を感じる言動はパワハラとされるべき。「客観的にみて、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、職場におけるパワーハラスメントに該当しない」という記載は削除すべき。

「労働者の主観にも配慮」という観点を加えると、労働者の意に沿わないものは何でもパワハラになり得るといふ誤解を招くおそれがあるので明記すべきではない。労働者の行動が問題となる場合にはパワハラが容認されるような記載は削除すべき。

該当しないと考えられる例を削除すべき、という御意見も比較的多数ありまして、御意見をくださった方の1割強の方から寄せられました。該当すると考えられる例、該当しないと考えられる例の内容を見直すべき。一方、該当すると考えられる例、該当しないと考えられる例の記載は必要であり、例示の記載は妥当という御意見も一定数頂きました。

ヒールやパンプスの着用を命ずることはパワハラに当たり得る旨を指針に記載すべき。これを禁止し、罰則を設けるべき。女性限定の服装規程をなくすべき。これら、パンプス、服装という観点も1割強の方から頂いております。

一方、次の、パンプスや服装に関する規程は業務の内容等にも影響されるものであり、該当すると考えられる例に入れるべきではないという御意見も一定数頂いております。

定義の部分で性的指向・性自認に関するハラスメントやアウティングがパワハラに当たると記載すべき。パワハラに該当すると考えられる例の「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」の「相手の」を削除すべき。性的指向・性自認に関するハラスメントに関しては、これ以上の内容を追加する必要はなく、現在の例示が妥当。

就活生やフリーランスへのハラスメントを措置義務の対象とすべき。就活ハラスメントから就活生を守るべきという御意見。社外の第三者からのハラスメントを措置義務の対象とすべき。事業主に対し、自社の労働者がパワハラの加害を行った場合と同様に厳格に対応する責務を負わせるべき。

「他の事業主の雇用する労働者等」「顧客等」とは、広く労働関係に関わる第三者のことを指すことを明記すべき。カスタマーハラスメントについては、被害に対して対応を求める前に、一般的にあってはならないこととして周知啓発が必要。別途、客観的な判断基準が示されるべき、といった御意見。一方、望ましい取組に関しては、まずは可能な範囲で取組を進めていくという観点から、記載は妥当という御意見。ILO条約を踏まえた指針の策定を行うべき。指針の内容は妥当である。このような御意見を頂いています。

以上がパブコメの主な御意見でございます。私からの説明は以上でございます。

○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について、御質問、御意見がありますか。

○杉崎委員 先日の分科会でも意見を申し上げましたが、指針案については、本分科会でこれまで行われてきた議論の積み重ねの結果として提示された内容ですので、非常に重みがあるものと認識しています。先ほど事務局からパブリックコメントの結果について説明

がりましたが、寄せられた意見は、既に本分科会でこれまで議論を積み重ねてきた内容であると思います。また、指針案の記載内容は、企業の実態に照らしても妥当であると思います。したがって、指針案の内容で取りまとめることが適当であると考えています。

一方で、ハラスメントのない良好な職場環境を構築していくには、法律や指針の内容を幅広く、かつ、丁寧に周知していくことが重要ですので、商工会議所としては、厚生労働省と連携して積極的に周知してまいりたいと考えています。また、周知に当たっては、分かりやすく、かつ、法律や指針の内容を的確に反映したパンフレット類を作成する必要がありますので、こうしたパンフレット類を作成する際には、関係者の意見を十分に反映していただきたいと思います。

加えて、厚生労働省においては、マンパワーやノウハウの面で課題を抱えています中小企業に対する支援策を積極的に展開していただきますよう、改めてお願い申し上げます。以上です。

○奥宮分科会長 他にありませんか。

○輪島委員 本日、厚生労働大臣から諮問された内容については、参考資料 1、参考資料 2、こちらを要綱の形にしたものであり、これまでに十分議論した内容だと理解していますので、妥当な内容だと考えているところです。私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はありませんか。

○齋藤委員 今回、1,139 件もの御意見が寄せられたということで御紹介がありましたが、これらの切実な声をどのように受け止め、今後どうしていくのか。指針への反映という点についてどのように考えているのかを含め、今一度、事務局からも御意見を伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

○奥宮分科会長 事務局から。

○森實雇用機会均等課長 こちらの多様な御意見を頂きました指針案については、こちらのほうで最終的に本日御議論を頂いた上で取りまとめていただくわけですが、施行に向けての周知、それから施行後の周知に当たりましては、頂いた御意見なども十分踏まえながら丁寧に行っていきたいと考えております。以上です。

○齋藤委員 今、頂いた意見を踏まえて周知に当たっていききたいという御発言もありましたが、この御意見を見させていただきますと、前回、指針案とまた休憩後の修正案の提示を受けて、労働側委員から確認をさせていただいた幾つかの事項も含まれていると思っています。それらに対しては、事務局から前回の中でも、周知に努めていきたいということで御答弁いただいたかと思っています。また、前回以降、国会の中でも様々なやり取りがあったと承知をしています。ハラスメントを根絶したいというこれだけ多くの方々の思いがありますので、その期待を重く受け止めていただき、漏れのないようにしっかりと周知していただくことをお約束いただきたいと思っています。また、周知されることのみならず、今回こういった意見が出されて、労働側としてもずっと主張してきた論点がありますので、引き続き重要な論点として継続的な検討をしていただきたいと思っていますので、

そのことをお受け止めいただきたいと思っています。以上となります。

○奥宮分科会長 他に御意見はありませんか。

○井上委員 労働側としては、今、御提示、御説明いただいた内容について、改正法に基づく指針としては受け止めたいと思います。ただし、改正法がカバーしていない就活生やフリーランス等に対するハラスメント、また、カスタマーハラスメントの対策については、前回、一定の修正が加えられ、取組が促進されることに期待しつつも、このパブリックコメント 1,139 件というのは、多分、過去最高の数字ではないかと思っています。これだけ多数の意見が寄せられたということであれば、改正法がカバーしていない部分に関しては不十分と言わざるを得ません。

先ほど使用者側から、議論を積み重ねてきた内容であるということ、また、企業の実態からして妥当という御発言も頂きましたが、企業の実態が妥当であれば、パブリックコメントでこれだけの数が出てきたらということも指摘をしておきたいと思っています。それだけ今回のハラスメント、セクハラに関する改正の課題、パワハラ指針は、世間の関心が非常に高かったということ。それから、この 1 か月の間に様々な団体が要請をし、あるいはパブコメの発信をし、それを SNS で共有し、本当にたくさんの取組が行われてまいりました。そして、その内容には、私たちがこの審議会でも発言をしていた内容が含まれていたかと思っています。

特に、就活ハラスメントについては、このパブコメ中に東京地裁で性暴力を受けた原告の勝訴がありました。これについては、有識者の皆様からは、正に就活セクハラで、今回、パワハラ指針できちんと望ましい取組ではなく、就職活動中の人も保護するような立法があれば、また企業に措置義務が課せられていたらどうだったのだろうかという御指摘も頂いているところではあります。

その意味では、今回、この 1 か月のパブリックコメントも世間に対して大変大きなインパクトを与えたのではないかと思います。今回、指針に盛り込まれなかった様々な課題、それは属性もありました。あるいは正に就活ハラスメント、就活生の問題、フリーランスの問題、あるいは曖昧な雇用の課題、そして昨今様々な働き方がある中で、様々な職種の皆さんにもハラスメントが横行していることがたくさんの所に出てきたかと思っています。

そもそもハラスメントは人権の問題であって、雇用形態に関係なくあってはならないものですが、まだこの実態では、弱い立場の人たちあるいは企業に雇用されていない人たちが非常にハラスメントを受けていることも、今回、1 年間掛けてやってきた議論の中で明らかになった課題だと思います。その意味では、雇用されている労働者のみならず、企業の責任として、働くという場にいる人たちに対してはしっかりと責任を持ってこのハラスメントの対応をしていただきたいと思っていますし、今回の議論の中でも出てまいりました研修なども適切に行っていただきたいと思っています。

その点で申し上げれば、今年 6 月に採択された ILO の条約・勧告、仕事の世界における

暴力とハラスメントに関する条約・勧告は、正に仕事の世界での労働者を幅広く対象としておりますし、また、その前提で各加盟国に対してハラスメントの法的な禁止を求めているというのは、皆さん御承知のところかと思っています。この課題についても、国会で、衆参厚生労働委員会では、全会一致で条約成立後は批准に向けて検討を行うこととの附帯決議が確認をされています。ハラスメント対策の充実・強化に向けては、更なる検討を進めるべきであると思っておりますし、働く全ての人たちがより働きやすい環境で、ハラスメントのない環境の中で働けるようにすることが必要だと思っていますし、ILO 総会で賛成票を投じた日本政府には、その責任の自覚をしっかりと持っていただきたいと思っております。

その意味でも、今回、パワーハラスメントの指針の中には、国、事業主、労働者の責務が入っていますので、それもしっかりと、労働者もしっかりと受け止めたいと思っておりますが、国、事業主としても受け止めた形で対応をお願いしたいと思っています。様々な課題があることについて、是非、この意見を報告答申の所に付すことを、労働側としては、御検討していただきたいことを申し述べて発言とさせていただきます。

○奥宮分科会長 他に御意見はありませんか。それでは、ちょっと事務局と取扱いを検討させていただきます。

○奥宮分科会長 今、労使双方から御意見を頂きました。まず確認させていただきたいのですが、本日、お手元に配布されている指針案に関しては、これでよいということでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 異議がないということですので、別途、井上委員の御提案について検討させていただきます。

労働者代表委員の井上委員から指針案の報告文に意見を付したいという御意見がありましたので、その取扱いについて、労働者代表と公益代表、使用者代表と公益代表の順で、それぞれ調整させていただくことでしょうか。いかがでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 それでは、分科会を一時中断させていただきます。事務局の指示に従ってお願いします。

(中断)

○奥宮分科会長 皆様大変お待たせいたしました。それでは分科会を再開させていただきます。労働者代表と公益代表、使用者代表と公益代表でそれぞれ調整し、報告文案を作成いたしましたので配布をお願いいたします。

(報告文案配布)

○奥宮分科会長 それでは事務局から読み上げをお願いいたします。

○森實雇用機会均等課長 それでは報告文案を読み上げさせていただきます。タイトルを飛ばして、本文の真ん中辺りから読み上げさせていただきます。

令和元年 12 月 23 日付け厚生労働省発雇均 1223 第 1 号をもって労働政策審議会に諮問

のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。記。本分科会は、厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。なお、労働者代表委員から、「事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組」及び「事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組」の促進を図るほか、ILO 第 190 号条約・第 206 号勧告が採択されたことから、ハラスメント対策の充実・強化に向けて行政においてさらなる検討を進めていくべきとの意見があった。

以上です。

○奥宮分科会長 今読み上げていただいた内容で御異議はありませんでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 それでは異議はないということで、案のとおりにさせていただきます。

ここで、藤澤雇用環境・均等局長より、挨拶を頂きたいと思います。

○藤澤雇用環境・均等局長 委員の皆様方には、今年の 5 月に成立をしました女性活躍推進法と改正法の施行に向けまして、この 9 月より具体的な御議論を始めていただいて以来、今日に至るまで 8 回にわたり御議論を頂き、改正法に関する政省令やハラスメントの指針について御報告を取りまとめていただいたことに対しまして、心より感謝を申し上げます。

今後、本分科会での御報告及び労働政策審議会の答申を踏まえまして、政省令や指針の公布に向けた準備を進めてまいりたいと考えております。

これらの公布後には、先ほど労働者代表委員からも御意見がございました項目も含めまして、通達やパンフレットなどによりまして、適切な、丁寧な周知を図っていきましますとともに、中小企業も含めて対応を進めていただけるよう、必要な支援を行うことなどによりまして、改正法の円滑な施行に向けてしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

また、本日御報告を申し上げましたように、今回は大変多くのパブリックコメントでの御意見を頂きました。指針は本分科会で取りまとめていただいた御結論を踏まえて策定を進めてまいりますが、こちらも施行に向けての周知など今後の取組において参考にしてまいりたいと考えております。

簡単ではありますが、御礼の御挨拶とさせていただきます。誠にありがとうございました。

○奥宮分科会長 それでは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、労働者代表山崎委員と使用者代表中澤委員をお願いいたします。皆様お忙しい中どうもありがとうございました。