

参考資料

- －女性の活躍を推進するための対策（女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等）
パワーハラスメント防止対策－

1. 女性の活躍を推進するための対策

「未来投資戦略2018 -「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革-」

平成30年6月15日閣議決定

【本文】

第二 具体的施策

Ⅱ. 経済構造革新への基盤づくり

[1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

2. AI時代に対応した人材育成と最適活用

2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) ダイバーシティの推進

② 女性活躍の更なる拡大

- ・コーポレートガバナンス・コードの改訂等も踏まえ、上場企業の女性役員の状況やESG投資における女性活躍情報の活用状況の公表を進める。また、女性の役員人材の育成に向け、女性役員育成研修及び修了者人材バンクの充実・強化を行うとともに、関係府省で人材育成研修の認証等の仕組みを検討する。
- ・女性活躍推進法について、附則に基づく「施行後3年の見直し」に着手し、本年度中に結論を得る。見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討する。
- ・セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けて、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等に基づき、被害者のプライバシーの保護、行為者に対する厳正な対処、研修等の実施、相談窓口の整備等の徹底に取り組む。

第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

1. 人づくり革命の実現と拡大

(4) 多様な人材の活躍

① 女性活躍の推進

女性活躍が多様性や付加価値を生み出す原動力となるとの認識の下、女性の労働参加の障壁を取り除き、一人ひとりの女性が自らの希望に応じてその能力を最大限に発揮できる社会への変革を促進・加速するため、**「女性活躍加速のための重点方針2018」を着実に実施しながら、女性の活躍状況の「見える化」が徹底されるよう、女性活躍推進法の見直しも含め、必要な制度改正を検討する。**□一
ルモデルの提示など女子生徒等に対する多様な情報提供により、理工系分野における女性活躍を促進する。社内外の女性役員候補者の育成に向けたセミナーを実施する。女性リーダーの育成に向けて多様な受講生に対応するため、広範な選択制プログラムの導入を可能とする大学等と共催した研修を実施する。

女性が安心して働き続けられる環境を整えるため、多様な働き方に向けた環境整備、男性の育児・家事への参加促進、育児休業取得の円滑化、仕事と不妊治療の両立、妊娠・出産・育児に関する切れ目のない支援、**様々なハラスメントの防止策等を総合的に推進する。**

「働き方改革実行計画」

平成29年3月28日働き方改革実現会議決定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

(2) 多様な女性活躍の推進

(前略) このため、女性の活躍に関する企業の情報の見える化を進め、一層の女性活躍に向けた企業の取組を促進する。具体的には、労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など、女性が活躍するために必要な個別の企業の情報が確実に公表されるよう、2018年度までに女性活躍推進法の情報公表制度の強化策などについての必要な制度改正を検討する。

(中略) さらに、正社員だった女性が育児で一旦離職した後の復職を可能とするため、復職制度をもつ企業の情報公開を推進する。具体的には、復職制度の有無について、ハローワークの求人票に項目を新設し、女性活躍推進法の情報公表の項目に盛り込むことを検討する。また、復職に積極的な企業を支援する助成金を創設する。

加えて、女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業（えるぼし）、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業（くるみん）、若者雇用促進法に基づく若者が働きやすい企業（ユースエール）といった認定制度や、従業員のキャリア形成に関する企業の表彰制度などを活用し、働き方改革の好事例の横展開を図る。

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

(2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

(前略) あわせて、これまでそれぞれ縦割りとなっていた女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業の職場情報と、若者雇用促進法に基づく若者が働きやすい企業の職場情報を、ワンストップで閲覧できるサイトを創設する。

「女性活躍加速のための重点方針2018」

平成30年6月12日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

3. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進

事業主（国にあっては各省各庁の長）の責務が、男女雇用機会均等法等（国にあっては人事院規則等）に基づき、制度上明確に定められている趣旨を十分に踏まえた上で、被害の防止や被害が発生した際の対応、再発防止のための措置が適切に行われるよう、プライバシーの保護を始めとする被害者への配慮、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する事業主による厳正な対処、研修等の実施による法令等の周知、相談窓口の整備等の対策を徹底する。また、セクシュアル・ハラスメント対策の実効性確保のための検討を行う。

II あらゆる分野における女性の活躍

3. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

平成28年4月に女性活躍推進法が完全施行され、既に2年が経過した。この間の取組により、職場における女性活躍は進んできたと言えるが、更に取組が加速されるよう、女性活躍推進法附則にある「施行後3年の見直し」の規定等も踏まえた対応の検討が必要である。

(1) 女性活躍推進法に基づく取組の推進

①計画策定促進と女性活躍情報の「見える化」の深化

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画については、策定が義務付けられている事業主による策定がほぼ完了する中、社会全体に取組の裾野を広げていくべく、中小企業に対し自発的な計画の策定を働き掛け、説明会の開催や電話相談、個別訪問を実施することで、きめ細やかな支援を行う。

さらに、計画策定後の次のステップとして、それぞれの計画が実効性をもって確実に取り組まれるよう、女性活躍情報の「見える化」を深化する。特に特定事業主の情報の「見える化」に関しては、「女性活躍推進法「見える化」サイト」の閲覧性向上を図るとともに、率先垂範の観点から、公表された個別の情報が事業主間で視覚的に比較可能となる方法を検証した上で、より国民の目に見える形での情報発信を徹底する。民間部門の情報を集積した「女性活躍推進企業データベース」についてもレイアウトを更新しサイト利用者の利便性を高める。

また、これらのサイトが広く国民に認知され利用されるよう、PRツールを用いた広報や、特に学生や求職者等への訴求効果を高めるため、大学等と連携し、各種就職説明会等における広報活動を実施する。

②女性活躍推進法の施行後3年の見直し

女性活躍推進法に基づく推進計画・行動計画の策定促進と、計画策定後の次のステップとして、それぞれの計画が実効性をもって確実に取り組まれるよう、女性活躍情報の「見える化」を深化させる。

女性活躍推進法について、附則に基づく「施行後3年の見直し」に着手し、平成30年度中に結論を得る。見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討する。

ニッポン一億総活躍プラン工程表 抜粋

(平成28年6月2日閣議決定)

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て（仕事と育児が両立できる環境整備）

⑨ 女性活躍の推進（その1）

【国民生活における課題】

結婚・出産期に当たる年代にいったん低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆるM字カーブとなっている。

- ・ 非労働力人口の女性のうち、就労を希望する者：301万人
- ・ そのうち25～44歳の年齢階級：152万人（50.5%）

指導的立場にいる女性の割合が低い。

- ・ 民間企業における課長相当職に占める女性の割合：9.8%
- ・ 本省課室長相当職に占める女性の割合：3.5%
- ・ 都道府県（市町村）の本庁課長相当職に占める女性の割合：8.5%（14.5%）

いわゆるセクハラ・マタハラ防止に向けた取組は、不十分。

- ・ セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%

【今後の対応の方向性】

子育て等で一度退職した正社員等の復職やキャリアアップへの道が一層開かれるようにするため、企業への働きかけ、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進する。また、リーダー層に登用される人材の育成に向けた取組を推進する。あわせて、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表や多様な正社員などの女性が働きやすい働き方の環境整備を推進するとともに、いわゆるセクハラ・マタハラ防止に向けた取組を推進する。

【具体的な施策】

- ・ 子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけや先進的事例の普及啓発を図るとともに、復職支援の取組内容を女性活躍推進法の情報公表項目に盛り込むことを検討する。また、復職やキャリアアップを目指す女性等に対する大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進するとともに、マザーズハローワーク事業について、拠点数の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を図る。
- ・ 女性リーダー育成モデルプログラムの全国への普及を行うとともに、女性が継続就業でき、リーダー層に登用される人材として成長できるよう、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の先進的な取組を推進する。
- ・ 女性の新しいキャリア・ステージの形である女性起業家に対する支援を強化する。
- ・ いわゆるセクハラ・マタハラが起こらないよう、改正男女雇用機会均等法等の着実な施行及び都道府県労働局の体制整備等により、人事の担当者だけでなく、一般の労働者や現場の管理職に対する周知・啓発を実施する。
- ・ ワンストップ支援センターの設置促進などの性犯罪対策を充実する。

39

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
施策	【男女共同参画基本計画等を踏まえた取組の推進】												
再就職促進、学び直し機会の提供に向けた環境整備	子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業へ働きかけ、先進的事例を普及啓発												女性新法行動計画策定率： 大企業（301人以上）100%（早期に） 中小企業（101人以上）100%（2026年）
女性リーダーの人材育成、女性起業家支援	子育て等で一度退職した女性等に対する実践的な教育職業訓練・学び直し機会の拡大、大学とマザーズハローワーク等の連携などによる再就職支援												女性管理職比率： 民間15% 政府7% 都道府県15% 市町村20%（2020年）
ハラスメント、暴力対策の推進	男女雇用機会均等法の改正	改正男女雇用機会均等法に基づくマタハラ防止策の着実な施行、職場上司や同僚従業員への普及啓発											短時間（勤務時間短縮）正社員制度を導入している事業所割合：29%（2020年度） セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%⇒100%
	都道府県労働局の体制整備	法施行後の取組状況を踏まえた取組の強化等											
	ワンストップ支援センターの設置促進などの性犯罪対策の充実												

2026年に従業員101人以上の中小企業の行動計画策定を100%にすることを指標としている

○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案に対する附帯決議(平成27年6月3日衆・内閣委員会)

政府及び地方公共団体は、本法の施行に当たっては、次の諸点について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進には、男女の別を問わず、家庭生活における活動について自らの役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うことが重要であることに鑑み、そのために必要な環境の整備を行うこと。
- 二 女性の輝く社会の実現において、男女間賃金格差の是正に向けた取組が重要であることから、女性とその職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、公労使により賃金格差の是正に向けた検討を行うこと。また、一般事業主行動計画を策定するに当たっては、「男女の賃金の差異」を省令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。
- 三 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、その待遇改善のために、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第九条のガイドラインを策定することを速やかに検討するものとする。
- 四 女性の活躍を一層推進する観点から、積極的改善措置について、その実施状況を確認し、必要な措置を講ずるものとする。
- 五 一般事業主行動計画の策定に当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の賃金格差、自ら使用する労働者に占める正規労働者の割合及び自ら使用する女性労働者に占める正規女性労働者の割合等について、省令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。
- 六 一般事業主行動計画の策定又は変更に当たっては、労使の対話等により労働者のニーズを的確に把握するよう、行動計画策定指針において示すこと。
- 七 一般事業主による事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表を促進すること。
- 八～十一 略
- 十二 固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、本法の施行後三年の見直しに併せて、男女雇用機会均等法の改正について検討を進めるものとする。
- 十三 本法の施行に当たっては、その実効性を確保するため、労働者又は企業からの相談等に迅速かつ的確に対応できる体制の強化を図るものとする。
- 十四 社会における女性の活躍は目覚ましいことから、本法の施行後三年の見直しについて、積極的に検討を行うこと。

○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案に対する附帯決議(平成27年8月25日参・内閣委員会)

政府は、本法の施行に当たり、次の諸点について適切な措置を講ずべきである。

- 一 男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、女性が職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、公労使により賃金格差の是正に向けて検討すること。
- 二 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、本法の実効性を担保するため、本法に基づく実態把握、分析、目標設定、事業主行動計画の策定・公表等は雇用管理区分ごとに行われるよう検討すること。
- 三 派遣労働者については、派遣元事業主による実態把握等に加え、実際に使用している派遣先事業主により、実態把握、分析等がなされるとともに、事業主行動計画に「雇用形態の変更等の機会の積極的な提供」などが盛り込まれるよう検討すること。
- 四 一般事業主が事業主行動計画を策定するに当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の賃金格差、自ら使用する労働者に占める正規労働者の割合及び自ら使用する女性労働者に占める正規女性労働者の割合等を省令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。
- 五 一般事業主が事業主行動計画を策定し、又は変更するに当たっては、労使の対話等により労働者の実態やニーズを的確に把握するよう、事業主行動計画策定指針において示すこと。
- 六 一般事業主による事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表を促進すること。
- 七 一般事業主行動計画策定の義務付けに係る規模要件については、本法施行後の状況等を踏まえ、その見直しについて検討すること。
- 八 広報活動等を通じ、優れた取組を行う一般事業主の認定制度を周知することにより、一般事業主による女性の職業生活における活躍に関する取組を促進すること。また、認定一般事業主の認定に当たっては、基準の客観性が確保されるよう配慮するとともに、非正規労働者に対する処遇改善を認定の要件とすることを検討すること。
- 九～十二 略
- 十三 家庭及び地域を取り巻く環境の変化等により家庭における子育て及び介護に支障が生じないよう、家庭における子育て及び介護の支援に関する施策の推進を図ること。
- 十四 配偶者からの暴力及びストーカー行為等により、女性の職業生活における活躍が阻害されることがないよう、被害の防止及び被害者に対する相談・支援体制の充実を図ること。
- 十五 男女を問わず職業生活を営む上で障害となる、あらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備について、事業主の措置を促すことを検討するとともに、ハラスメントの防止に向けて、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等関連する法律の改正を積極的に検討すること。
- 十六 固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、本法の施行後三年の見直しを積極的に検討するとともに、男女雇用機会均等法の改正についても検討を進めること。

○ 雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(平成28年3月29日参・厚生労働委員会)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～十一 略

十二、いわゆるマタニティハラスメントが、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の他のハラスメントと複合することが多い実態に鑑み、あらゆるハラスメントに一元的に対応できる体制を整備することを事業主に促すこと。さらに、職場におけるハラスメントを受けた労働者の継続就業が困難にならないよう環境を整備するとともに、労働者が休業を余儀なくされた場合等に当該労働者が希望するときは原職又は原職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことを事業主に促すこと。また、マタニティハラスメントを理由として離職した場合に、雇用保険の特定受給資格者に該当することとするよう当該基準の見直しを早期に行うこと。

十三～十六 略

右決議する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ☞ 状況把握の基礎項目（省令で規定：必ず把握しなければならないもの）
①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
- ※必要に応じて選択項目（省令で規定）についてさらに把握・分析

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

- ☞ 行動計画の必須記載事項
▶目標（定量的目標） ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

- ☞ 情報公表の項目（省令で規定）
女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

- ☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他（施行期日等）

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。 ▶施行3年後の見直し。 ▶10年間の時限立法¹⁰

— 行動計画策定指針（告示） —

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
 - ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
 - ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
 - 女性の積極採用に関する取組
 - 配置・育成・教育訓練に関する取組
 - 継続就業に関する取組
 - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
 - 女性の積極登用・評価に関する取組
 - 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
 - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、
厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント・妊娠、出産等に関するハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

※ 平成28年3月31日、雇用保険法等の一部を改正する法律を公布(妊娠、出産等に関するハラスメントの防止措置の新設)。平成29年1月1日施行。

セクシュアルハラスメント対策（閣議決定等）

○セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～ 平成30年6月12日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定

1. セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善
 - (1) セクシュアル・ハラスメントの防止に係る法令等の周知徹底
 - ④男女雇用機会均等法の事業主の防止措置義務の範囲に、社外で業務を遂行するに当たって労働者が受けるセクシュアル・ハラスメント防止も含まれることなど、セクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等について、厚生労働省において事業主に対して周知徹底する。
 - (2) セクシュアル・ハラスメント対策の実効性の向上
 - ②民間事業者におけるセクシュアル・ハラスメントの対応状況を踏まえ、厚生労働省において民間事業主の義務履行の実効性確保の方策について検討する。

○「女性活躍加速のための重点方針2018」

平成30年6月12日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定

- I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現
3. 女性に対するあらゆる暴力の根絶
 - (2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進

事業主（国にあっては各省各庁の長）の責務が、男女雇用機会均等法等（国にあっては人事院規則等）に基づき、制度上明確に定められている趣旨を十分に踏まえた上で、被害の防止や被害が発生した際の対応、再発防止のための措置が適切に行われるよう、プライバシーの保護を始めとする被害者への配慮、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する事業主による厳正な対処、研修等の実施による法令等の周知、相談窓口の整備等の対策を徹底する。また、セクシュアル・ハラスメント対策の実効性確保のための検討を行う。

セクシュアルハラスメント対策（閣議決定等）

○「経済財政運営と改革の基本方針2018 ～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」（骨太方針） 平成30年6月15日閣議決定

第2章力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

1. 人づくり革命の実現と拡大（4）多様な人材の活躍 ① 女性活躍の推進

女性が安心して働き続けられる環境を整えるため、多様な働き方に向けた環境整備、男性の育児・家事への参加促進、育児休業取得の円滑化、仕事と不妊治療の両立、妊娠・出産・育児に関する切れ目のない支援、様々なハラスメントの防止策等を総合的に推進する。

○「未来投資戦略2018 - 「Society 5.0」 「データ駆動型社会」 への変革 - 」 平成30年6月15日閣議決定

第二 具体的施策 II. 経済構造革新への基盤づくり [1]データ駆動型社会の共通インフラの整備

2. AI時代に対応した人材育成と最適活用 2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

（3）新たに講ずべき具体的施策 i) ダイバーシティの推進 ②女性活躍の更なる拡大

・セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けて、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等に基づき、被害者のプライバシーの保護、行為者に対する厳正な対処、研修等の実施、相談窓口の整備等の徹底に取り組む。

○過労死等の防止のための対策に関する大綱～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～ 平成30年7月24日 閣議決定

第4 国が取り組む重点対策

1 労働行政機関等における対策

（3）メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメント対策として、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるとともに、全ての事業所においてセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントがあってはならないという方針の明確化及びその周知、相談窓口の設置等の措置が講じられるよう、また、これらのハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施する。

（8）職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

過労死等に結びつきかねない職場におけるセクシュアルハラスメントの対策、妊娠・出産等に関するハラスメント対策として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令の周知徹底を図る。

4 相談体制の整備等

（1）労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

都道府県労働局において、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント等、過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントについて、労働者からの相談への迅速な対応を行う。

セクシュアルハラスメント対策

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 (略)

○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〈概要〉

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・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。

(2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(3) 相談窓口をあらかじめ定めること

(4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

(7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

(9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。

(10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

2. パワーハラスメント防止対策

3. 過労死等を防止するための対策

過労死等防止対策推進法に基づく大綱を見直す際、メンタルヘルス対策等の新たな政府目標を掲げることを目標とする。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。

働き方改革実行計画（抄）

（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）

本文

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

（パワーハラスメント対策・メンタルヘルス対策）

労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。このため、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。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。

工程表（ロードマップ）

項目3. 長時間労働の是正

⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備

年度 施策	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
長時間労働の是正等に関する政府の数値目標の見直し	検討会等で議論		新たな対策の実施									過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。
	新たな数値目標等の検討		新たな数値目標に向けた取組									
メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化		周知徹底の期間をとった上で新たな規制の施行			新たな規制を踏まえた対策等の実施						
監督指導の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底		周知徹底の期間をとった上で新たな規制の施行			新たな規制を踏まえた監督指導等の実施						
労働者の健康確保のための取組強化 産業医等の機能強化	必要な法令・制度改正		労働者に対する相談窓口の充実等 施行準備・周知期間をとった上で段階的に施行									

過労死等の防止のための対策に関する大綱

～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～（抄）

（平成29年7月24日閣議決定）

第4 国が取り組む重点対策

1 労働行政機関等における対策 (3)メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメント対策として、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるとともに、全ての事業所においてセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントがあってはならないという方針の明確化及びその周知、相談窓口の設置等の措置が講じられるよう、また、これらのハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施する。

3 啓発 (8)職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントの対策として、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した周知・啓発を行うとともに、長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等の際に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」等を活用し、パワーハラスメント対策の取組内容について周知を行う。また、実効ある対策を推進するため、全ての都道府県において、人事労務担当者向けのセミナーを実施する。

さらに、有識者と労使関係者からなる「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、平成30年3月に取りまとめられた「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」を踏まえ、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策の必要な対応を検討していく。なお、当該報告書においては、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等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、無視できない状況にあるという問題が明らかになったとされた。このため、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点も踏まえつつ、関係者の協力の下で、更なる実態把握をした上で、必要な対応を検討していく。

4 相談体制の整備等 (1)労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

都道府県労働局において、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント等、過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントについて、労働者からの相談への迅速な対応を行う。

(3)労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

事業主が設置するハラスメントに関する相談窓口の担当者が、労働者の相談の内容や状況に応じて、適切に対応できるよう支援する。

○ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議
(平成30年6月28日参・厚生労働委員会)(抄)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～三十七 (略)

三十八、本委員会における審査を踏まえ、職場におけるパワーハラスメント等によって多くの労働者の健康被害が生じており、その規制・防止を行うことが喫緊の課題であるとの共通の認識に基づき、国際労働機関(ILO)において「労働の世界における暴力とハラスメント」の禁止に向けた新たな国際労働基準の策定が行われることや、既に国連人権機関等からセクシュアルハラスメント等の禁止の法制度化を要請されていることも念頭に、実効性ある規制を担保するための法整備やパワーハラスメント等の防止に関するガイドラインの策定に向けた検討を、労働政策審議会において早急に開始すること。また、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を踏まえ、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、関係者の協力の下で更なる実態把握を行うとともに、その対応策について具体的に検討すること。

三十九～四十七 (略)

右決議する。

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まとめ部分のポイント

- 職場のパワーハラスメント防止対策を現状の取組(※)よりも前に進めるべきということで一致。
 - ※ 円卓会議の提言に基づいた企業、労働組合、労働者一人ひとりによる自主的な取組や厚生労働省の予算事業(働きやすい職場環境形成事業)による取組など
- 「現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのもの」が必要であることについて異論はなかった。
- 複数の対応案について議論され、特に、事業主に対する雇用管理上の措置義務を法制化する対応案を中心に検討を進めることが望ましいという意見が多く見られた。一方、同案の実現には懸念があり、まずは事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示すべきとする対応案も示された。
- 顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、職場のパワーハラスメントに類似性があるものと捉え、事業主に求める取組や社会全体の気運の醸成の必要性を提示。

* これらも踏まえ、今後は、労働政策審議会において、これらの対応案や、「現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのもの」の具体的内容について議論、検討が進められ、厚生労働省において所要の措置が講じられることが適当である。

* 検討を進めるためには、懸念として示されている以下の論点について、厚生労働省において、関係者の協力の下で具体例の収集、分析を鋭意行うことが求められる。

- ① 業種、業態、職務、当該事案に至る経緯や状況などによって「業務の適正な範囲」や「平均的な労働者」の感じ方が異なることが考えられることから、どのような場合が「業務の適正な範囲」に該当するのか、また「平均的な労働者」の感じ方とはどのようなものか。
- ② 中小企業は、大企業に比べて対応することが難しく、適切な対応のためにノウハウや専門知識が必要と考えられることから、中小企業でも可能な対応や更なる支援のあり方はどのようにするか。

* 顧客や取引先からの著しい迷惑行為について対応を進めるためには、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点も踏まえつつ、関係者の協力の下で、以下の論点について、更なる実態把握を行った上で、具体的な議論を深めていくことが必要である。

- ・ 顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、業種や職種ごとの態様や状況。

職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書のポイント①

1. 職場のパワーハラスメントの概念

○ 以下の1から3までの要素のいずれも満たすものを職場のパワーハラスメントの概念として整理

	要素	意味	当てはまる行為の主な例
1	優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること	○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職務上の地位が上位の者による行為 ○ 同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ○ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの
2	業務の適正な範囲を超えて行われること	○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務上明らかに必要性のない行為 ○ 業務の目的を大きく逸脱した行為 ○ 業務を遂行するための手段として不適當な行為 ○ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為
3	身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること	<ul style="list-style-type: none"> ○ 当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生ずること ○ 「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とする 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 暴力により傷害を負わせる行為 ○ 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 ○ 長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為

職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書のポイント②

2. 職場のパワーハラスメント防止対策の対応策案

＜検討会において言及された対応策案＞

	対応策案	内容
①	行為者の刑事責任、民事責任(刑事罰、不法行為)	パワーハラスメントが <u>違法であることを法律上で明確化し、これを行った者に対して、刑事罰による制裁や、被害者による加害者に対する損害賠償請求の対象とする。</u>
②	事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定(民事効)	事業主は職場のパワーハラスメントを防止するよう <u>配慮する旨を法律に規定し、その不作為が民事訴訟、労働審判の対象になることを明確化することで、パワーハラスメントを受けた者の救済を図る。</u>
③	事業主に対する措置義務	事業主に対し、職場のパワーハラスメント防止等のための <u>雇用管理上の措置を義務付け、違反があった場合の行政機関による指導等について法律に規定することで、個々の職場において、職場のパワーハラスメントが生じない労働者が就業しやすい職場環境の整備を図る。</u>
④	事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示	事業主に対し、職場のパワーハラスメント防止等のための <u>雇用管理上の一定の対応を講ずることをガイドラインにより働きかけることで、個々の職場において、職場のパワーハラスメントが生じない労働者が就業しやすい職場環境の整備を図る。</u>
⑤	社会機運の醸成	職場のパワーハラスメントは、労働者のメンタルヘルス不調や人命にも関わる重大な問題であることや、職場全体の生産性や意欲の低下やグローバル人材確保の阻害となりかねず <u>経営的にも大きな損失であることについて、広く事業主に理解してもらい、防止対策に対する社会全体の機運の醸成を図る。</u>

検討会で言及されたそれぞれの対応策案のメリット・デメリット

対策案	メリット	デメリット
行為者の 刑事責任、 民事責任 (刑事罰、 不法行為)	<ul style="list-style-type: none"> ○ パワーハラスメントの発生が強力に抑制される。 ○ パワーハラスメントが不法行為として損害賠償請求の対象になることが明確になることで、民事上の救済や事業主による防止対策が進む。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務上の適正な指導との境界線が明確ではないため構成要件の明確化が難しく、構成要件を明確にしようとする制裁の対象となる行為の範囲が限定されてしまう。 ○ 暴行等の悪質な行為については、既存の刑法違反に該当する可能性が高い。 ○ 行為者の制裁だけでは職場風土の改善など根本的な解決にはつながらない可能性がある。
事業主に 対する損害 賠償請求の 根拠の規定 (民事効)	<ul style="list-style-type: none"> ○ パワーハラスメントが民事上の不法行為に当たり得ることをより明確にできることが期待できる。 ○ 民事訴訟や労働審判による損害賠償請求などの民事上の救済手段の活用が促進される。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 最高裁判例などにより定着した規範がない中で、法律要件を明確化し、労使等の関係者に理解が得られる規定を設けることは困難。 ○ 仮に規定を設けた場合であっても、訴訟には時間と費用を要する。 ○ 既に民法上の不法行為等による救済が行われる例がある中で、防止対策としての効果、実効性が不明瞭である。
事業主に 対する 措置義務	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主により、職場風土の改善も含め、防止対策が促進される。 ○ 講ずべき措置とは別に、規定の仕方を工夫することにより、先進的な取組や特定の業態向けの取組も含めた幅広い取組を推奨できる ○ 違反があった場合に行政が指導できる。 ○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 行為者に対する防止のための効果が弱い。 ○ 業種や職種により「平均的な労働者」の感じ方は異なり、どのような場合がパワーハラスメントに該当するののかの具体例の集積が不十分であり、必ずしもパワーハラスメントに関する共通認識が形成されているとは言えない。 ○ 中小企業における取組が難しい。
事業主による一定の 対応措置を ガイドライン で明示	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主により、職場風土の改善も含め、実情を踏まえた自主的な防止対策が推進される。 ○ 事業主に対する措置義務の場合と比べてより幅広く先進的な取組や特定の業態向けの取組も含めた幅広い取組を推奨できる。 ○ 幅広い取組の中から効果の高い取組を収集・啓発することで、現場の実質的な対応が進む。 ○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 行為者に対する制裁としての効力が弱く、行政等による強制力も弱いことから取組が進まない懸念がある。
社会機運の 醸成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上記のいずれの対策を実施することとした場合も、それらと複合的・総合的に取り組み得る。 ○ 既にある程度取組が行われていることから、事業主も取り組みやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行の対策の内容に比べてパワーハラスメント防止対策を強化したということにならない。

4. 顧客や取引先からの著しい迷惑行為

顧客や取引先からの著しい迷惑行為と職場のパワーハラスメントとの類似点と相違点

【類似点】

- いずれも、事業主は、労働契約に伴い、労働者の心身の健康も含めた生命、身体等の安全に配慮をする必要がある場合がある。

【相違点】

- ① 職場のパワーハラスメントと比べて実効性のある予防策を講じることが一般的には困難な面がある。
- ② 顧客には就業規則など事業主がつかさどる規範の影響が及ばないため、対応に実効性が伴わない場合がある。
- ③ 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事業の妨げになる場合がある。
- ④ 問題が取引先との商慣行に由来する場合には、事業主ができる範囲での対応では解決につながらない場合がある。
- ⑤ 接客や営業、苦情相談窓口など顧客等への対応業務には、それ自体に顧客等からの一定程度の注文やクレームへの対応が内在。

対応案

- 顧客や取引先からの著しい迷惑行為については、事業主が労働者の安全に配慮するために対応が求められる点においては、職場のパワーハラスメントと類似性がある一方で、相違点を踏まえれば、事業主が対応に取り組むことに一定の限界があると考えられる。
 - 事業主、労働組合、関係団体、関係省庁等を通じて周知啓発することによって、社会全体で著しい迷惑行為をしてはいけないという気運を醸成することが必要。
- 事業主に取組を求めることや社会全体の気運の醸成などの対応を進めるため、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点も踏まえつつ、関係者の協力の下で更なる実態把握を行った上で、具体的な議論を深めることが必要。

3. ILO総会

「労働の世界における暴力とハラスメントに関する
委員会（基準設定、第一次討議）」

第107回ILO総会について(抄)

○会期、場所

2018年5月28日～6月8日、スイス（ジュネーブ）

1. 本会議(各国代表演説等)

2. 労働の世界サミット

3. 基準適用委員会

4. 持続的な開発目標の支援におけるILOの効果的な開発協力に関する委員会

5. 仕事の世界における暴力とハラスメントの終焉に関する委員会(基準設定)

- 概要：仕事の世界における暴力とハラスメントに関する初の国際労働基準の策定について議論（2回討議の第1回目、2019年ILO総会で採択予定）。
- 結果：文書の形式を「勧告により補完される条約」とすることが採択されたほか、定義及び範囲、条約の主な内容（包摂的で統合されかつ性別に応じたアプローチ、防止措置、支援とガイダンス等）について議論がなされたが、勧告の主な内容については今回全ての審議を行うことができなかった。条約案及び勧告案については来年さらに議論が行われる予定。

6. 社会対話と三者構成主義に係る周期的議論に関する委員会

7. その他

〈文書の形式〉

- ILO総会は、仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する基準を採択すべきである。
- これらの基準は、勧告により補完される条約の形式をとるべきである。

〈定義及び範囲〉

- ・ 仕事の世界における「暴力及びハラスメント」という用語は、単発的か繰り返されるかにかかわらず、身体的、精神的、性的又は経済的損害を引き起こすことを目的とした、又は結果を招く若しくはその可能性がある一定の許容できない行為及び慣行又はその脅威と解されるべきであって、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。
- ・ ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントは、性若しくはジェンダーを理由に人に対して行われる暴力及びハラスメント、又は特定の性若しくはジェンダーの人に不均衡に影響する暴力及びハラスメントと解されるべきであって、セクシュアルハラスメントを含む。
- ・ 「労働者」という用語は、都市か地方かを問わず、公式経済及び非公式経済の両方における全ての部門の人を対象とすべきであり、次の人を含む。
国内法及び慣行により定義される被雇用者、契約の状態にかかわらず働く人、インターン及び見習いを含む訓練中の人、レイオフ（一時解雇）及び停職中の労働者、ボランティア、求職者及び応募者
- ・ 仕事の世界における暴力及びハラスメントは、次の場所等における、仕事の過程で、又はそれに関連し若しくは起因して生じる状況を対象にすべきである。
職場（仕事を行う場であって公的及び私的な空間を含む。）、労働者が賃金を支払われ、休憩又は食事をし、衛生・洗濯施設を利用する場、往復の通勤時、仕事に関連する出張・訓練・行事又は社会活動中、情報通信技術により可能となった労働に関するコミュニケーションを通じたもの、使用者が提供する住居
- ・ 仕事の世界における暴力及びハラスメントの被害者及び加害者は、使用者、労働者、それぞれの代表者及び第三者（依頼人、顧客、サービス提供者、ユーザー、患者及び公衆を含む。）がなりうる。

〈条約の主な内容〉

【総論】

- ・ 条約を批准している各加盟国は、暴力及びハラスメントのない仕事の世界の権利を認識し、代表的な使用者団体及び労働者団体と協議の上、下記を含む仕事の世界における暴力及びハラスメントの撲滅のための包摂的で、統合され、かつ性別に応じたアプローチを各国の法律及び状況に従い採用すべきである。
 - ※ すべての形態の暴力及びハラスメントを法律で禁じること
 - ※ 関連の政策が暴力及びハラスメントに対処することを確保すること
 - ※ 暴力及びハラスメントを防止し、対処するための措置を実施するための包括的な戦略を導入すること
 - ※ 執行及び監視体制を確立し、強化すること
 - ※ 被害者のための救済及び支援へのアクセスを確保すること
 - ※ 制裁を定めること
 - ※ 手段、ガイダンス、教育及び訓練を開発し、意識を高めること
 - ※ 労働監督機関又は他の適格な機関を通じた職場における暴力及びハラスメントの事例の調査及び捜査の効果的な手段を確保すること

【仕事における基本的原則及び権利並びに保護】

- ・ 各加盟国は、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む、仕事の世界における暴力及びハラスメントを禁止するための国内法令を導入すべきである。
- ・ 各加盟国は、女性労働者並びに仕事の世界において暴力及びハラスメントによって不均衡に影響を受ける一又は二以上の脆弱なグループ又は脆弱な状況に置かれているグループに属する労働者を含む、すべての労働者の平等及び無差別の権利を確保する法令及び政策を導入すべきである。

【防止措置】

- ・ 各加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止するため、下記を含む適切な措置をとるべきである。
 - ※ 関係する使用者団体及び労働者団体と協議の上、他の適用し得る手段を通じて、労働者が暴力及びハラスメントを受けやすい部門、職業及び就労形態を特定すること
- ・ 各加盟国は、使用者が仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止するための措置をとり、及び特に以下の事項を行うことを求める国内法令を導入すべきである。
 - ※ 職業上の安全衛生に関する機関における暴力及びハラスメント並びに関連する心理社会的リスクを考慮すること
 - ※ 労働者及びその代表者と協議の上、すべての形態の暴力及びハラスメントに関する政策を導入すること
 - ※ 労働者及びその代表者の参加を得て、暴力及びハラスメントの危険を特定し、及びそのリスクを評価し、並びにそれらを防止及び管理するための措置をとること
 - ※ 暴力及びハラスメントの特定された危険及びリスク並びに関連する防止策及び保護策についての情報及び訓練を労働者に対して提供すること

【執行・監視・被害者の支援】

- ・ 各加盟国は、次のことを行うための適切な措置をとるべきである。
 - ※ 仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する国内法令を監視及び執行すること
 - ※ 暴力及びハラスメントが発生した場合に、すべての関係者が下記を含む適切かつ効果的な救済及び安全かつ公正で効果的な報告及び紛争解決の仕組みを容易に利用できることを確保すること
 - (※ 職場レベルの苦情及び調査の仕組み、職場外の紛争解決の仕組み、裁判所へのアクセス、申立てを行った者、証人及び内部告発者に対する迫害又は報復から保護すること、申立てを行った者に対する法的、社会的、医療的、行政的支援措置)
 - ※ 仕事の世界における暴力及びハラスメントが発生した場合に、適切な場合は、制裁を定めること
 - ※ 仕事の世界におけるジェンダーに基づく暴力の被害者が、効果的かつ安全でジェンダーに対応した紛争解決の仕組み、支援、サービス及び救済を効果的に利用できるようにすること
 - ※ 仕事の世界に対するドメスティック・バイオレンスの影響を認識し、それに対処するための措置をとること
 - ※ 労働者が暴力及びハラスメントにより生命又は健康に緊急かつ重大な危険があると信ずるに足りる合理的な根拠がある仕事の状況から、不当な結果を被ることなく、離れる権利を有することを確保すること
 - ※ 労働監督官及び他の関連する当局が、適切な場合には、暴力及びハラスメントに対処するための権限(即時の措置を請求する命令及び生命又は健康への急迫した危険がある場合に仕事を停止する命令を発することによるものを含む。)を与えられることを確保すること

【支援とガイダンス】

- ・ 各加盟国は、代表的な使用者及び労働者団体と協議の上、次のことを確保するよう努めるべきである。
 - ※ 仕事の世界における暴力及びハラスメントが、職業上の安全衛生、平等及び無差別並びに移民に関する政策などの関連する国内政策により対処されること
 - ※ ガイダンス、資源、訓練その他手段を使用者、労働者、それらの団体及び関係機関に提供し、意識向上のキャンペーンを含むイニシアチブを行うこと

〈勧告の主な内容〉(※)

【防止措置】

- ・ 加盟国は条約に定める使用者による措置等に関する政策の策定、実施及び監視に、労働者及びその代表が参加すべきであることを定めるべきである。

【施行・モニタリング・被害者の支援】

- ・ 条約に定める被害者への適切かつ効果的な救済には、被害者の復職、物質的及び非物質的な損害に対する補償等を含むべきである。また、暴力及びハラスメントの被害者は、労働不能につながる精神的又は身体的障害が生じる場合の補償へのアクセスを有するべきである。
- ・ 条約に定めるジェンダーに基づく暴力に対する特別な紛争解決の仕組みには、専門知識を備えた裁判、迅速な手続等を含むべきである。
- ・ 条約に定めるジェンダーに基づく暴力の被害者に特化した支援、サービス、救済は、労働市場への再参加の支援、カウンセリング、24時間ホットライン等を含むべきである。

【支援とガイダンス】

- ・ 加盟国は、裁判官、労働基準監督官、警察官、検察官等向けのジェンダーに対応したガイドラインや研修プログラムを開発すべきである。

※ 勧告の内容については、今年は全ては議論できず、来年改めて議論される予定