

第 6 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会で出た主な意見

(1) パワーハラスメント防止対策について

① パワーハラスメントの定義について

- ・ 定義を修正してあらゆるハラスメントを対象に含むようにすべき。
- ・ 「パワー」や「優位性」という単語があると、上司や先輩等からに限られると受け止められるおそれがある。
- ・ 2012 年の円卓会議のパワーハラスメントの定義は「同じ職場で働く者に対して」となっているが、同じ職場で働く者に限定すべきでない。
- ・ 典型例として示されている 6 類型について、セクシュアルハラスメントやモラルハラスメント、経済的なハラスメント等も加えてハラスメント全般をカバーできるようにすべき。
- ・ 「優位性」は不要という意見があったが、知識や経験などで優位な人からのハラスメントも含めていて、部下等も含まれる。こうした検討会の議論を踏まえた議論をすべき。
- ・ 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」はあくまで専門家の検討会であり、労政審で改めて議論すべき。
- ・ 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書のパワーハラスメントの定義は、労使も参加した検討会で決まったものであるため、検討会のものを踏襲すべき。
- ・ パワーハラスメントの定義は検討会の定義で問題ない。問題は「業務の適正な範囲」をどう解釈して具体的な例を示していけるか。より踏み込んだ形で定義すべき。「平均的な労働者の感じ方」はどんなものかも議論すべき。検討会では、「被害者が加害者であった」という事例の紹介もあり、そうした議論もすべき。
- ・ 今まで議論してきた内容を少し修正すれば、ハラスメント全般を含めることができる。それは今までの議論の内容もふまえたものと考えている。
- ・ 検討会のパワーハラスメントの定義はそれなりに納得できるものだと思う。ただ、性差別、人種差別、などの差別が含まれるケースについて、どこまでをハラスメントとして考えるか難しい。ILO 条約案でもジェンダーに基づくハラスメントは特出しされている。

② パワーハラスメントの防止対策について

- ・ 来年、ILO 条約が採択されるかもしれないことを考えると、ハラスメ

- ントを一体的に防ぐ一般法があれば、条約に批准できるのではないか。
- ・ セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがそれぞれの法律で規定されていることに意味がある。ハラスメントを一緒にまとめると、その意味を弱めてしまうのではないか。
 - ・ ガイドラインすらない現時点では、まずはガイドラインの策定と周知啓発が必要。パワーハラスメントは、指導との線引きが難しく、また、世代間・業種間で受け止め方が大きく違うことに留意すべき。
 - ・ ILO 条約は来年もう一度議論される。また、現時点案は労働分野を超えた議論。この場では労働分野の範囲内で議論すべき。
 - ・ ILO の議論は労働分野の議論と認識。労働政策審議会で議論すべき。
 - ・ ILO の動きも承知しているが、公労使が参加して 10 回にわたり検討会で議論してきた検討会の結論には重みがある。中小企業はマンパワー・ノウハウ・人材に乏しいという現状を踏まえて、パワーハラスメント対策を、実効性をもって進めるという観点も必要。
 - ・ ILO の条約案や国際人権規約、女性差別撤廃条約の勧告を踏まえて、職場のハラスメント全般に関する禁止規定が必要。職場の定義に使用者が提供する宿舍を含めるべき。
 - ・ ハラスメント行為の禁止と措置義務が必要。被害者、行為者が第三者の場合も含めるべき。通報制度や二次被害の防止等も実施すべき。企業内のハラスメント防止対策は、労働者が参加した場で議論すべきであり、安全衛生委員会等の活用を検討すべき。
 - ・ 具体的な対策の内容は、指導との線引きをどうするかなどパワーハラスメントの定義によって異なるので、まずは定義を議論すべき。
 - ・ 行為の禁止を明記する場合、労働者がその禁止に違反した場合に具体的にどうすることを想定しているのか。
 - ・ 行為の違法性が明確になり、損害賠償請求の根拠となるものが必要。
 - ・ 概算要求中の労働局相談強化、フリーダイヤルについて、二次被害防止のための研修等実施なども行うべき。また、それとは別に、行政から独立した専門の救済機関の設置を検討してはどうか。
 - ・ 受け手によってパワーハラスメントかどうか異なる。他のハラスメントは、暴力は刑法でなど、他の法律で対処できるので、切り分けて議論すべき。まずはガイドラインを制定し広く周知することが現実的。
 - ・ 労働局の相談件数は、企業からの相談、労働者からの相談をわけて計算すべき。

③ 顧客等からの迷惑行為について

- ・ セクシュアルハラスメントと同様、ハラスメントについても、顧客や取引先から受けるものも含めるべき。ILO 条約案は、加害者と被害者に顧客や取引先も含んでいる。
- ・ カスタマーハラスメントについては、検討会において、労働法制で対処することは難しいという話もあった。それも踏まえて検討すべき。
- ・ 悪質クレームについて、介護労働者の7割がハラスメントを受けているなどデータがある。業種、業態の差について実態把握すべき。

(2) セクシュアルハラスメント防止対策について

① 行為の禁止について

- ・ 被害者が労働局に相談しても、企業が措置義務を問われるのみで、セクシュアルハラスメントかどうか判定されない。民法の規定で判断することはハードルが高い。セクシュアルハラスメントを明確に禁止すべき。
- ・ 行政指導を徹底するためにはセクシュアルハラスメントの禁止規定が必要。現状は、企業が措置義務をしていればそれ以上の指導ができない。
- ・ ILO 条約の批准に向けて、セクシュアルハラスメントも行為者や被害者に第三者を含めるべき。また、職場の定義に寄宿舎も含めるべき。
- ・ 第三者を含めると企業でできることは限られる。規制を厳格にするなら、範囲を明確にすることが必要。範囲や対象を絞って議論すべき。
- ・ 範囲や定義を狭めるのではなく、広い定義の中で厳格化すべき。

② 被害者の救済について

- ・ 職場の窓口相談しても対応されないことが多いのではないかと。被害者が更なる被害を受けることにならないようにすべき。
- ・ 企業の相談窓口で不十分な場合は労働局が対応すべき。
- ・ 措置義務に第三者向けの通報窓口の設置を追加すべき。企業が相談窓口の設置や方針の明確化等を行っているかどうか、労働者がチェックできる場が必要。
- ・ 相談窓口における二次被害防止に関してはノウハウが不足していることから、ガイドライン等の作成も検討すべき。
- ・ ハラスメント被害者の休業、復職の権利を確保すべき。
- ・ 人事院規則の中では、SOJI やジェンダーもセクハラに含まれていることから、男女雇用機会均等法でも含めるべき。