

第 8 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) 職場のパワーハラスメントの定義について

- ・ ハラスメントは重大な人権問題であり、職場のパワーハラスメントのみではなく、ハラスメント全般について扱うべき。
- ・ 様々なハラスメントが複合的に起こっていることを考えれば、ハラスメント全般について議論すべき。
- ・ パワハラ検討会報告書の定義をベースとすべき。
- ・ パワハラ検討会は労使が参加しており、報告書の内容には重みがある。
- ・ パワーハラスメントの定義は、行為類型などを少し修正すれば、ハラスメント全般をカバーすることができると考えているので、これまでの円卓会議、検討会での議論をベースに検討することはできると考えている。
- ・ 検討会報告書の 6 類型にセクハラとその他のいじめ・嫌がらせに該当する行為を加えるべき。
- ・ あらゆるハラスメントを規制する法を整備した上で、セクハラや妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント、性的指向・性自認に関するハラスメントや障害者等に対するハラスメントなど、特にハラスメントを受けやすいグループには、現行法の改正も含めて対策を強化すべき。
- ・ 対象となるハラスメントをパワハラに限定するのか、すべてのハラスメントとするのか。ある程度広い課題設定に一定の意味がある一方で、喫緊はパワハラに重点を置いて検討する、ということもあると思う。
- ・ 「パワー」や「優越的」等の言葉が定義に入ると、上司から部下への行為のみが対象と誤解されるおそれがある。
- ・ 検討会で、部下や後輩、同僚間のハラスメントも含むとしているならば、あえて「優越的な関係」を入れる必要はないのではないか。
- ・ 検討会報告での「優越的な関係」の例示は、同僚や部下からのハラスメントの範囲を狭めているのではないか。
- ・ 部下が上司に対して行為を働く場合も、基本的には、その部下が上司との関係性において相対的に強み（言わば「優越的」）だと思っている点でつけ込もうとするわけで、そのような中で「優越的」という要素を吟味し、判定することにどれだけの意味があるのか。所与のものとして整理すればよいのではないか。
- ・ 労働問題として対応を検討する上で、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はポイント。優越的な関係という要件は必要。
- ・ 各国のハラスメントの扱いについて、アメリカは差別の一種として、ドイツは人の権利や尊厳を侵害するものとして、他の国は労働条件の低下させるものとしてそれぞれ捉えている。どういう観点でハラスメントを扱うかが定義を考える上で重要。

- ・ 英国では刑事罰があるためか、2回以上の行為があることが定義に含まれる。他国でも行為の継続性や複数の当事者が関わることを定義に含む場合がある。対策の効果の内容から定義を考える必要がある。
- ・ EU諸国は、人格や尊厳の侵害という観点から定義を考えている。
- ・ 業務上の必要な指導とパワハラとの線引きは難しいことから、判例等を踏まえ、明確な範囲に限定すべき。
- ・ 業務上の指導であれば、労働者の意に反してもパワハラではないということを明確にすべき。
- ・ ハラスメントと業務上の指導との線引きについては、「許容しがたい行為」や「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」などが判断の基準となるのではないか。
- ・ 職場とは労働者が業務を遂行する場所とすべき。
- ・ 職場の範囲に使用者の提供する寄宿舍も含むべき。ILO総会で日本政府も賛成の発言をしていると認識。
- ・ ハラスメントの行為者と被害者は、雇用形態に関わらず職場で働く全ての者とすべき。職務遂行のために関わる取引先や顧客等を含むべき。
- ・ 親会社の社員が業務委託先の子会社の社員に対してパワーハラスメントと疑われる行為におよんだ場合をどう考えるのか課題として提起したい。
- ・ パワハラとの定義は、防止対策の内容に応じて考えるべき。
- ・ 業務の適正な範囲、平均的な労働者の感じ方は線引きが難しいが、セクハラと同様の措置義務を行う場合、微妙なケースは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。
- ・ ILO総会の議論や世論を踏まえ、検討会報告書の内容の補完や間口を広げることを検討すべき。
- ・ 日頃の行為者との関係により、本人が萎縮するなどして訴えられない例もある。「許容しがたい行為」、「人格を否定する行為」等ある程度客観的な基準が必要。その上で、ハラスメントが多い業種、業態、職務等で対策を強化していくことが必要。また、本人が良くても周りの人の就業環境が悪化する場合もあるので、周りからの通報制度も含めて対策を検討していくことが必要。

(2) 職場のパワーハラスメント防止対策について

- ・ ハラスメント根絶のために禁止規定と措置義務が必要。
- ・ 禁止規定は、刑事責任を問うものではなく、行為者への損害賠償請求の根拠規定となることが想定される。その意味では、禁止規定はハードルが高いものではなく、要件を厳しくする必要はないと考える。
- ・ 禁止規定ができれば、ハラスメント行為そのものが違法であることを明確化することで、民事訴訟や労働審判などの促進にもつながり、何より行政指導を可能とすることができる。また、世の中に対して、ハラスメントは許さないというメッセージ

ジになるとともに、行為者に対する抑止力となり、事業主の防止対策の強化につながるのではないかと。

- ・ 禁止規定を設けた上で、防止措置も義務化するべきだと考えている。その際は、被害者・行為者が第三者の場合も含め、検討するべきである。
- ・ 禁止規定を設ける場合は、違法となる行為の範囲を定義する必要がある。
- ・ 法律による対応が必要。措置義務は、定義がそれほど厳密でなくとも企業の手続の中で事例が積み上がり、定義のあいまいさがフォローされていくことが期待できる。禁止規定は、禁止の明確化の意義は大きいだが、民事的な効力や行政法規としての効力がどうなるか、また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時間をかけて中長期的に検討する必要がある。
- ・ 損害賠償の根拠であれば、直接的な民事効力がある。また、措置義務には直接的な民事効力はないが、指針と組み合わせると間接的な効果はある。裁判所では特に指針を参考に違法性の判断を組み立てていくことになる。
- ・ 定義がはっきりとしていない中で対策を議論するのは難しい。
- ・ パワハラかどうか判断が難しい中で、措置義務について法制化すべきではない。新たにガイドラインを策定し、労使双方に周知すべき。定義・考え方について裁判例・好事例も含めて幅広く周知すべき。
- ・ 中小企業は従業員が少なく配置転換の対応ができない等の難しさがあるため、措置義務は難しい。
- ・ マンパワーやノウハウが不十分な、中小企業への支援を拡充すべき。セミナーの拡充や行政 ADR の周知などをしていくべき。
- ・ ハラスメントの二次被害防止に向けた体制整備が必要。
- ・ 被害者・行為者が第三者の場合も含めて措置義務の対象とすべき。
- ・ 防止措置については、安全衛生委員会の活用などを通して、労働組合、労働者代表が参加して PDCA サイクルを回せる仕組みが必要。

(3) 顧客等からの著しい迷惑行為について

- ・ セクハラに社外からの行為が含まれることは理解できる。一方顧客等からの著しい迷惑行為は、もともと顧客への対応が悪いというところから発生するものもあり、パワハラに含めるのは難しいのではないかと。
- ・ パワハラとは多くの相違点があり、企業側に原因があることもあるため、パワハラとは別で対応を考えるべき。
- ・ 顧客等の範囲として、職務の遂行に当たって接触した顧客、取引先、利用者、患者、生徒などが想定される。
- ・ ILO 条約案でも加害者・被害者の範囲に取引先や顧客、利用者、患者などの第三者が含まれている。実際にベルギーやフランス、イギリスなど諸外国でも労働法において第三者のハラスメント対策が盛り込まれている。

- ・ 職場内のパワハラとの共通点、相違点を整理すべき。労働関係があるため逃れられないという見方をしてパワハラと一体で対応することも一案だが、対策の内容、手法、現場において事実関係を確認した後の対応が違う。

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

- ・ セクハラ行為そのものを禁止する規定が必要。そうすれば、セクハラ行為そのものが行政指導の対象となり、世の中に対しても、セクハラは許さないという強いメッセージになるとともに、行為者に対する抑止力となり、事業主の防止対策の強化につながる。
- ・ 被害者が労働局に相談しても企業の措置義務違反が問われるのみで、セクハラ行為があったか問われない。
- ・ 事後的救済措置として、政府から独立した救済機関が必要。防止措置については、安全衛生委員会の活用などを通して、労働組合、労働者代表が参加してPDCAサイクルを回せる仕組みが必要。
- ・ 通達にある行為者が第三者である場合も含む、という記述を指針に格上げして法の適用対象であることを明確化すべき。また、被害者に第三者を含むべき。
- ・ 調停事例や判例を通じて、どういう行為がセクハラに該当するか、などをセミナー等で周知することが現実的。
- ・ 禁止規定については、関連する規定の整備が進む中で、社会的な受け入れやすさの度合いはパワハラとは違う。一方で、法的な課題、要件・効果を詰めて考えないといけないのはパワハラと同じ。
- ・ 社内の労働者から社外の労働者にセクハラがあった場合、被害者は企業の中では保護されるが、行為者とその行為者が在籍する企業については何の対応もされない可能性があり、問題。
- ・ 行為を事前に思いとどまらせ、結果、被害者を生み出さない対策も必要。そのための相談機能を持ち合わせた窓口整備が必要。
- ・ ILO条約の中にも、DVが仕事の世界に与える影響が記載され、企業の損失も多い。加害者の接触防止や休暇制度等の配慮が必要。
- ・ DVの対応は、過度に個人的なものに立ち入らないようにする考え方と整合性がとれないのではないか。