

職場におけるハラスメント行為の禁止（刑事責任、民事責任）について

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等のハラスメント行為を法律上禁止し、行為者に対して刑事罰による制裁を科すこと（刑事責任）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こと（民事責任）については、例えば、以下のような効果や検討課題があると考えられるが、これらを踏まえ、どのように考えるか。

	刑事責任	民事責任
効果 (例)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 刑事罰による制裁の対象となるハラスメント行為については、強力な抑止効果が働くことが期待される。 ○ 現在でもハラスメント行為は不法行為として損害賠償請求の対象となり得るが、その旨や対象が明確化され、民事上の救済や事業主による防止対策がより進みうる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 法律で禁止されたハラスメント行為については、抑止効果が働くことが期待される ○ 現在でもハラスメント行為は不法行為として損害賠償請求の対象となり得るが、その旨や対象が明確化され、民事上の救済や事業主による防止対策がより進みうる。
検討課題 (例)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 罰則の対象となる行為の構成要件や、違法となる行為をどのように特定、明確化し、法律上規定するか。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ パワハラ：業務上の適正な指導との境界線等をどのように考えるか。 ➢ セクハラ：どこまでの性的言動を制裁の対象又は違法行為の対象とすべきか。 → 構成要件や違法となる行為を明確化しようとする対象行為が限定され、それ以外の本来的に職場で行われるべきではない行為に抑止効果が働かない可能性。 ○ いかなる法律で罰則や行為禁止を規定するか。 <ul style="list-style-type: none"> → 労働者の権利保護の観点から事業主に対する義務を課し行政指導等による履行確保を行う、既存の労働法制の枠組みでの対応は難しい可能性。 ○ 雇用の分野におけるハラスメントのみ罰則の対象や違法行為として規定することの必要性・妥当性をどのように考えるか。 ○ 履行確保を行う組織・仕組みをどうするか。その組織・仕組みにおいて、違反行為をどのように立証するか。(ハラスメント行為を行った労働者の取締まりや指導を都道府県労働局が行うのか。指導内容はどうするのか。) 	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 悪質な行為は既存の刑法違反に該当する可能性が高いが、これには該当しないハラスメント行為を新たに刑事罰の対象とすることの必要性、妥当性をどう考えるか。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ パワハラ：暴行、脅迫、強要、名誉毀損、侮辱等 ➢ セクハラ：強制性交等、強制わいせつ、暴行、脅迫、強要、名誉毀損、侮辱等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現在でも、パワーハラスメントが行われた場合には、不法行為として損害賠償請求の対象となり得る中、当該行為を法律上禁止することの必要性、妥当性をどう考えるか。 ○ 民法等との関係をどのように整理するか。