

第 10 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

① (あらゆるハラスメントへの対応)

- ・ 被害者が救済されるようあらゆるハラスメントへの対応という観点から法整備が必要。
- ・ 厚生労働省の実態調査によれば、パワハラ対策に取り組んだ中小企業の割合について、平成 24 年と平成 28 年を比較すると、大企業の値と比べて増加幅が小さく、周知啓発に限界。
- ・ 働き方改革実行計画の「職場のパワーハラスメントを防止するため、政府は関係者を交えた場で政策の検討を行う」が出発点と認識。今回議論すべきは、職場のパワハラ。
- ・ パワハラか、あらゆるハラスメントなのか、という議論になってしまっているが、重なる部分は大きい。パワハラの特長として、あらゆるハラスメントがある。パワハラの特長をベースにあらゆるハラスメントについても議論すべき。
- ・ 働き方改革実行計画にパワハラの記事があったために昨年度検討会が開催された。検討会には労使も委員にいたため、その報告書は尊重すべきではないか。今は、職場のパワハラの特長について議論すべき。
- ・ ILO で仕事の世界の暴力とハラスメントに関する条約の議論もあり、それらも踏まえて議論すべき。

② (職場のパワーハラスメントの定義)

- ・ 検討会報告書の 3 つの構成要素をいずれも満たすものとすべき。定義は労働者の平均的な感じ方をベースとして多くの人が明らかにパワハラと思うものに限定すべき。判例や、判決に当たり考慮されている点等を踏まえて、定義するのが適当。
- ・ パワハラと業務上の指導との線引きがあいまいであっても、事実関係を事後的に調査する枠組みが整備されている場合、事実関係を確認し、当事者や第三者の意見を踏まえて、線引きがすすんでいく。そういった事例の積み重ねで、線引きができていくと考えられる。
- ・ 優越的な関係の主な例は、同僚間、部下からのハラスメント行為を狭めている。部下から上司に対して精神的な攻撃、過大な要求を行うことが十分考えられる。

③ (取引先や顧客等の第三者からの行為や顧客等からの著しい迷惑行為への対応策)

- ・ すでに企業は対応策に取り組んでいることを踏まえると、加害者や被害者の範囲に第三者を加えることは難しくないのではないかと。ILO の議論でも含まれている。
- ・ 顧客の悪質なクレームへの対策とハラスメント対策では、類似点もあるが相違点

もあり、慎重な議論が必要。

- ・ 第三者からの著しい迷惑行為の原因は、商品や顧客対応に問題のあるケースが多い。予見可能ではないことも踏まえると、自社の労働者に対して行う対応と同様の対応は難しいのでは。厚労省には社会全体の機運の醸成等をしてほしい。
- ・ できる限り広い範囲で対応すべき。被害者側のことも考えると、第三者からの行為も対象とすべき。
- ・ 措置の内容にもよるが、防止措置で考えると、社員に対する措置と顧客に対する措置は違う。取引先や顧客等が行為者の場合は、教育や事実確認も難しい。一切対象としないという話ではないが、対応が違うと考えた方がよい。

④（職場の範囲）

- ・ 事業所だけでなく、取引先や出張先の自動車など、実務を行っているところや飲み会・寄宿舎など実体的に職務の延長と考えられる場所と考えるべき。

（2）職場のパワーハラスメント防止対策について

①（ハラスメント行為の禁止）

- ・ 構成要件は、今の定義で対応可能ではないか。明確に構成要件を固めるのではなく、個別事例ごとに裁判等で議論の余地が残るようにすべき。
- ・ 実効性ある法整備に向けて、新法も含めて検討すべき。行為者だけでなく、事業主に対する民事効も検討すべき。
- ・ 中長期的には、ハラスメントを含め差別禁止法が必要であり、雇用の分野に限らず、暴力とハラスメントを禁止する法律が必要。日本においてハラスメントの多くは労働分野で起こるため、先行して労働分野で禁止規定を作ることに妥当性がある。
- ・ 事業主に対して客観的な資料の提出、調停への出席を義務づけ、救済機関、制裁措置を整備する必要。
- ・ 民事裁判は、費用がかかり、証言をしなければならず、ハードルが高い。
- ・ 民事効でも、明確にこれに違反したら違法とするような規定を置くなら、明確な構成要件が必要。一方で、安全配慮義務のように構成要件を明確にしない規定の方法もある。
- ・ 立証責任については、安全配慮義務違反とハラスメントでは異なる可能性。労災における安全配慮義務違反の場合、立証責任は原告である労働者にある。他方でハラスメントは、使用者が事前に対応することを考えれば、使用者と労働者の立証責任の分配は労災の場合とは違うかもしれない。労災の場合、例えば長時間労働の場合は、労働者は把握可能な情報の範囲で立証可能。そういう意味で、立証責任の分配は重要な点で、時間をかけて議論していく必要がある。

②（法律で事業主に職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の措置を講じることを義務付けること）

- ・ 現在のセクハラの措置義務の中では、「あってはならない」旨の方針が明確になっていると思う。パワハラは措置義務に関しても確実に「あってはならない」という規定が入るように法律で明記すべき。
- ・ パワハラは、刑法違反にあたるような悪質なものを除けば、業務上の指導との線引きが難しい。まずは、ガイドラインを策定し、労使双方に周知するのが現実的。
- ・ これまでも周知啓発の取組はされているが、未だ蔓延している現状でそれだけでは不十分。さらに対策を強化していくべき。
- ・ 中小企業についても、セクハラはすでに措置義務が課されており、パワハラが加わっても特段問題はないのではないかと。逃げ場のない中小企業こそ防止対策を徹底することが重要。
- ・ パワハラは社会的な問題。放置することに企業責任も問われる。この時期に法制化することは当然。措置義務であれば、防止策と事後対応をすでに行っている企業も多く、対応は可能では。ハラスメントがあつてはならないというような方針を明確化することで、禁止の効果に繋がる。現段階では措置義務がよいのでは。
- ・ 禁止規定を作ればそれが直ちに損害賠償請求の根拠規定となるというのは、根拠規定は今でも民法不法行為の規定にあり、逆に禁止規定をつくることで（範囲が）狭くなる危険もある。
- ・ 措置義務を設け、特に労働者の人格を傷つけるような言動は許さないという理念を示す意味で根本的な類型をつくる、理念的な根拠を作ることはありえる。禁止規定を作ればそれがただちに損害賠償の根拠規定となるというのは短絡的。ガイドラインを設けるといふことはいずれにせよあり得るとは思う。

③（指針又はガイドラインに盛り込むべき事項）

- ・ 方針等を HP 等で第三者にもわかるよう公開し、第三者からの相談に対応できるよう窓口を設置し周知することを盛り込むべき。
- ・ マタハラ対策と同様、被害者の二次被害防止と職場復帰支援、業務体制の整備なども記載すべき。
- ・ できるだけ、業種業態の違いにも配慮したきめ細かい対応を盛り込むべき。
- ・ 定義の内容を書いて、どういうものがパワハラか理解が進むようにしてほしい。本人の意に反するものでも業務上の指導であればパワハラではないということを明確にしてほしい。
- ・ すでにパワハラ対策に取り組んでいる企業はセクハラ対策と同様の対応をしているため、セクハラ指針をベースに検討するのがよい。

④（中小企業への支援）

- ・ 中小にとっては、それぞれのハラスメントに対応するよりあらゆるハラスメントに対応する措置を講じることで、負担が減る。
- ・ セミナーの拡充、行政 ADR の周知をしてほしい。何がパワハラにあたるか、セミ

ナーで伝えてほしい。判例をもとにした動画の作成や、無料の講師派遣をしてもらえるといい。また、パワハラに該当するかの判断、行為者への懲戒の程度に迷う企業が多く、相談できる公的な窓口があるといい。

- ・ 女性活躍推進の分野で、団体を活用してセミナーを開催。セクハラでも講師派遣をしており、そういったものを活用したらいいと思う。

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

① (セクシュアルハラスメント行為の禁止)

- ・ セクハラ指針の「セクハラがあってはならない旨の方針」、またパンフレットにおける「禁止」と記載されている。既に多くの企業の就業規則にセクハラ禁止が書いてある中で、法律に禁止規定を設けることのハードルはあるのか。
- ・ セクハラ禁止は、国連女子差別撤廃委員会からも勧告を受けており、パワハラより要件の明確化は容易ではないかと考える。禁止規定については、法的な課題があると公益委員から発言があったことを留意しつつ、今後、禁止規定に向けた踏み込んだ議論をしていくべき。
- ・ 世間ではセクハラは禁止されているものと認識されているはず。この議論を機に整備すべき。
- ・ セクハラ禁止についても、パワハラと同様の課題がある。
- ・ 禁止規定というのは言葉が引っかかる。均等法11条に規定が既にあり、条文上は、当然の前提としてセクハラがあってはいけないものとされているように解せる。禁止というのかあってはいけないのかという表現に違いはあるが、条文を切って考えれば理解しやすい。

② (社外の労働者からセクハラを受ける場合の対応を指針等で明確化すること)

③ (社外の労働者に対するセクシュアルハラスメントの防止)

- ・ 社外の労働者からセクハラを受ける場合の対応について、現在でも通達で対象になっていることが示されているが、あまり知られていない。少なくとも指針に記載すべき。防止措置を行い、社内の労働者と同じように対策をすべき。
- ・ 方針や研修の実施などで対応を明確化することは難しくないのでは。社外からセクハラ相談を受けられる体制、窓口の整備をすべきだが、それ以外はこれまでの対応と一緒。

④ (被害者が相談しやすくすることや二次被害を防止すること)

- ・ 紛争解決援助と調停はどちらもセクハラ行為を認定しない。また事例があったかどうかの判定がされず、被害者が譲歩を求められる。事後的な救済措置として、政府から独立した機関が必要。ハラスメントを認定する仕組みが最低限必要。
- ・ 禁止規定をどう入れていくかという議論してくべき。二次被害、復職支援について明記すべき。