

パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメント  
の防止対策等に関する主な論点

## 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を検討することについて、意義があるとの意見が示されている一方で、現在喫緊の課題となっている職場のパワーハラスメント防止対策について検討する必要があるとの意見が示されていることを踏まえて、どのように考えるか。

## ＜あらゆるハラスメントへの対応を検討すべきというご意見＞

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

## ＜慎重な検討を要するというご意見＞

- ・ パワハラは定義は、防止対策の内容に応じて考えるべき。
- ・ 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。
- ・ 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。

- ② パワーハラスメント対策を講じることが求められている現状を踏まえて、職場のパワーハラスメントの定義についてどのように考えるか。

その際、職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会において示された要素をすべて満たすものが職場のパワーハラスメントに当たると整理してはどうか。

## ＜総論についてのご意見＞

- ・ 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。
- ・ 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。(再掲)

#### <定義に「優越的な関係」を含めることについてのご意見>

- ・ 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。
- ・ 同僚や部下からの行為についても、労働関係の存在が加害行為を助長したりしている場合には、優越的な関係に基づくといえる場合があるのではないかな。
- ・ 「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な。
- ・ 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な。

#### <「業務の適正な範囲」の考え方についてのご意見>

- ・ 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。
- ・ 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な。

#### <「平均的な感じ方」の考え方についてのご意見>

- ・ 「平均的な労働者の感じ方」はどんなものかも議論すべき。
- ・ 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。

- ・ 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。

**③ 加害者や被害者の範囲について、特に取引先や顧客等の第三者からの行為について、どのように考えるか。**

また、顧客等からの著しい迷惑行為への対応策について、どのように考えるか。

**<取引先や顧客等の第三者からの行為は職場のパワーハラスメントと別に考えるべきというご意見>**

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

**<取引先や顧客等の第三者からの行為を含むべきというご意見>**

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

**④ 職場の範囲について、業務を遂行している場所であれば執務室以外の場所も含まれると考えることとしてはどうか。**

- ・ 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。

## (2) 職場のパワーハラスメント防止対策について

### 【行為禁止について】

- ① あらゆるハラスメント行為を禁止し、損害賠償請求の根拠とすることについては、民法等他の法令との関係の整理や、違法となる行為の要件の明確化等の課題について時間をかけて検討する必要があるとの意見も示されている。このことについて、どのように考えるか。

#### <行為を禁止すべきというご意見>

- ・ 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考える。

#### <慎重な検討を要するというご意見>

- ・ 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。
- ・ 禁止規定は、禁止の明確化の意義は大きいですが、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。

### 【措置義務について】

- ② セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策の例を参考に、事業主が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法律により義務付けることについて、どのように考えるか。

#### <措置義務を法律で規定すべきというご意見>

- ・ 法律による対応が必要。
- ・ ハラスメント根絶のために禁止規定と措置義務が必要。(再掲)・ 被害者・行為者が第三者の場合も含め、検討すべきである。
- ・ 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。

- ・ 措置義務には直接的な民事効はないが、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。

#### <措置を法律で規定すべきではないというご意見>

- ・ 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。
- ・ 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。

#### 【指針又はガイドラインに盛り込むべき事項について】

- ③ 事業主に対する措置義務を設ける場合やガイドラインを策定する場合に、指針又はガイドラインに盛り込むべき事項について、これまでの議論や検討会の報告書に示されている内容を踏まえて、どのように考えるか。また、現場の労使が判断しやすくするためにどのような事項を盛り込むべきか。

#### <職場のパワーハラスメントの内容についてのご意見>

- ・ 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。
- ・ 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。(再掲)
- ・ 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。(再掲)
- ・ 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。(再掲)
- ・ 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。(再掲)
- ・ 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。(再掲)
- ・ 「平均的な労働者の感じ方」はどんなものかも議論すべき。(再掲)
- ・ 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。(再掲)

- ・ 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。(再掲)

#### ＜事業主が講ずべき措置の内容についてのご意見＞

- ・ 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。
- ・ 被害者・行為者が第三者の場合も含め、検討すべきである。(再掲)
- ・ 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。(再掲)
- ・ ハラスメントの二次被害防止に向けた体制整備が必要。

#### ④ 中小企業への支援について、中小企業においてはパワーハラスメント防止に関するノウハウや専門知識が乏しいことや配置転換などの事後対応に一定の限界があることを踏まえて、例えばセミナーの開催や行政ADRの周知などの支援の在り方についてどのように考えるか。

- ・ 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。

## 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を禁止することについて、民法等他の法令との関係の整理や、違法となる行為の要件の明確化等の課題について時間をかけて検討する必要があるとの意見も示されている。このことについて、どのように考えるか。

#### ＜行為を禁止すべきというご意見＞

- ・ 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。

**<慎重な検討を要するというご意見>**

- ・ 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。

**② 社外の労働者からセクシュアルハラスメントを受ける場合の対応を指針等で明確化してはどうか。**

- ・ 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。

**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について、どのように推進するか。**

- ・ 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。

**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のための方策等をどのように考えるか。**

- ・ 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。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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。