

「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（案）」及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針等の一部を改正する件（案）」に関する意見の募集（パブリックコメント）に寄せられた御意見について（令和元年11月21日から12月20日まで実施）

○意見数 1,139件

○主な意見

- ・ 「はじめに」に「パワハラは個人の尊厳・人権を侵害する行為でありあってはならない行為である」と記載すべき。
- ・ パワハラの定義（「優越的な関係を背景とした言動」など）が狭いため広げるべき。「優越的な関係」という定義は不要。
- ・ パワハラの定義は適切である。
- ・ 「職場」の定義を広げるべき。
- ・ パワハラの判断に当たっては、労働者の主観にも配慮する旨を明記すべき。労働者が身体的・精神的苦痛を感じる言動はパワハラとされるべき。
- ・ 「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントに該当しない」という記載は削除すべき。
- ・ 「労働者の主観にも配慮」という観点を加えると、労働者の意に沿わないものは何でもパワハラになりうるという誤解を招くおそれがあるので明記すべきではない。
- ・ 労働者の行動が問題となる場合にはパワハラが容認されるような記載は削除すべき。
- ・ 該当しないと考えられる例を削除すべき。
- ・ 該当すると考えられる例、該当しないと考えられる例の内容を見直すべき。
- ・ 該当すると考えられる例、該当しないと考えられる例の記載は必要であり、例示の記載は妥当。
- ・ ヒールやパンプスの着用を命じることは、パワハラに当たり得る旨を指針に記載すべき。これを禁止し、罰則を設けるべき。女性限定の服装規程をなくすべき。
- ・ パンプスや服装に関する規程は、業務の内容や社会通念、慣習などにも影響

されるものであり、該当すると考えられる例にいれるべきではない。3要素で判断すべき。

- ・ 定義の部分で性的指向・性自認に関するハラスメントやアウティングがパワハラに当たることを記載すべき。
- ・ パワハラに該当すると考えられる例の「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」の「相手の」を削除すべき。
- ・ 性的指向・性自認に関するハラスメントに関しては、これ以上の内容を追加する必要はなく、現在の例示が妥当。
- ・ 就活生やフリーランスへのハラスメントを措置義務の対象とすべき。就活ハラメントから就活生を守るべき。
- ・ 社外の第三者からのハラスメントを措置義務の対象とすべき。事業主に対し、自社の労働者がパワハラに加害を行った場合と同様に厳格に対応する責務を負わせるべき。
- ・ 「他の事業主雇用する労働者等」「顧客等」とは、広く労働関係に関わる第三者のことを指すことを明記すべき。
- ・ カスタマーハラスメントについては、企業に対して対応を求める前に、一般的にあってはならないこととして社会全体への周知啓発が必要。別途客観的な判断基準が示されるべき。顧客と労働者のトラブルに対して事業主に全ての責任を求めるのは酷である。
- ・ 望ましい取組に関しては、まずは可能な範囲で取組を進めて行くという観点から、記載は適当。
- ・ ILO 条約を踏まえた指針の策定を行うべき。
- ・ 指針案の内容は妥当である。