参考資料２－４
※第７回検討会資料３

発注者からの
セクシュアルハラスメント等の防止

現状・課題

「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書（抄）
（平成30年３月30日公表）

６．雇用類似の働き方に関する保護等の在り方及び今後の検討課題等

（２）検討会で挙げられた保護の内容等

５のとおり、本検討会で把握した雇用関係によらない働き方の者の現状等を踏まえ、本検討会においては、以下のように課題等を整理した。これらに対する労働政策に関する方策について、その必要性も含め、今後検討を進めていくことが考えられる。

なお、労働者以外の役務提供者との取引については、独占禁止法や下請法の対象となり得ることから、雇用類似の働き方の者の保護の必要性を検討するに当たっては、これら経済法との関係にも留意する必要がある。

＜発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止＞

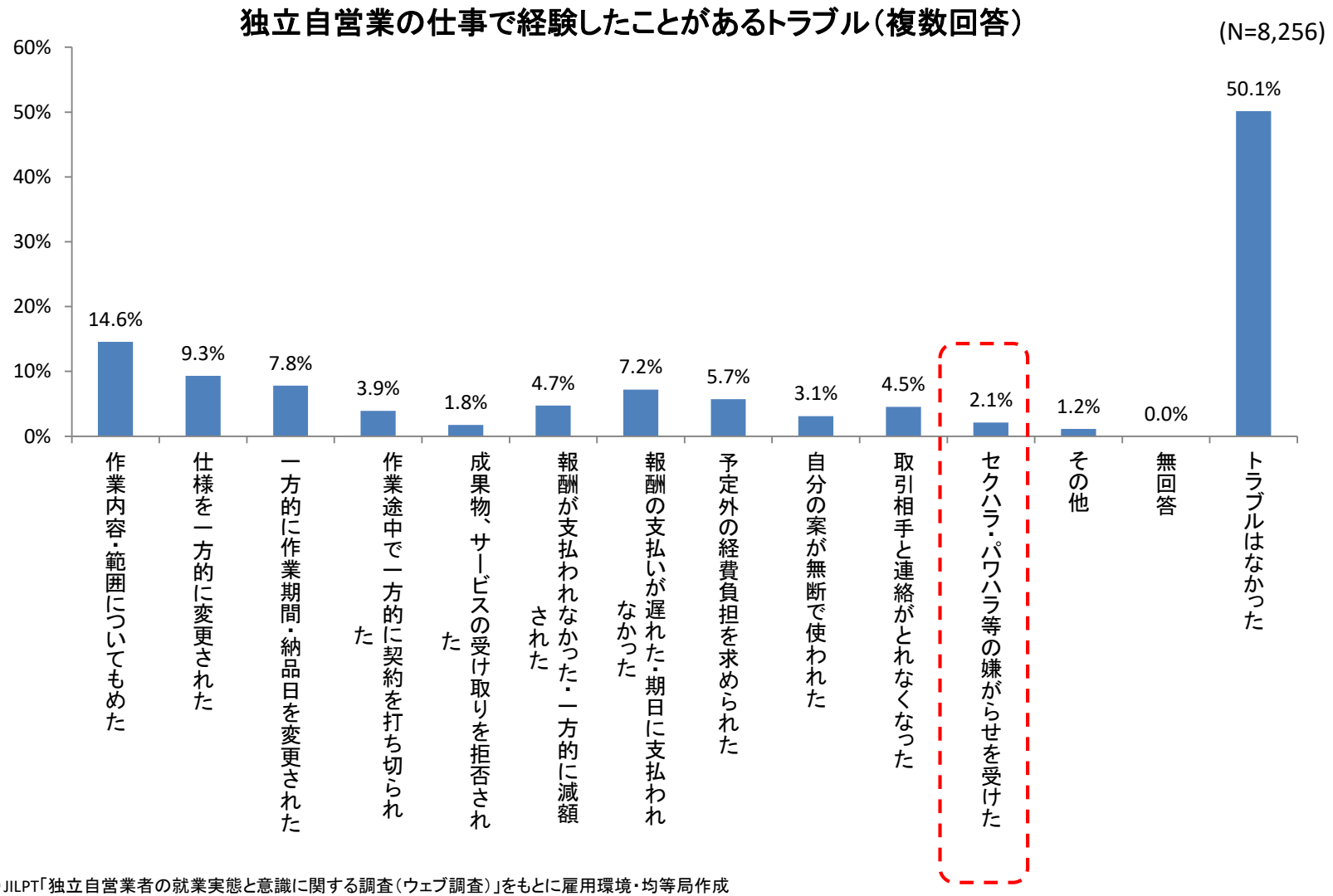
雇用労働者については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）に基づき、事業主が相談体制の整備等のセクシュアルハラスメントの防止措置を講じることとされており（措置義務）、これによりセクシュアルハラスメントの防止が図られている。

雇用関係によらない働き方の者に対するセクシャルハラスメント等を防止するための制度は無い。

これらの点も踏まえ、雇用類似の働き方の者に対する発注者によるセクシュアルハラスメント等の防止のための対応等について、その必要性も含めて検討することが考えられる。

トラブルについて①

○1年間で独立自営業の仕事で経験したトラブルについては、「トラブルはなかった」との回答が50.1%で最も多い。経験したトラブルの中では、「作業内容・範囲についてもめた」が14.6%で最も多く、次いで「仕様を一方的に変更された」（9.3%）、「一方的に作業期間・納品日を変更された」（7.8%）の順に多い。

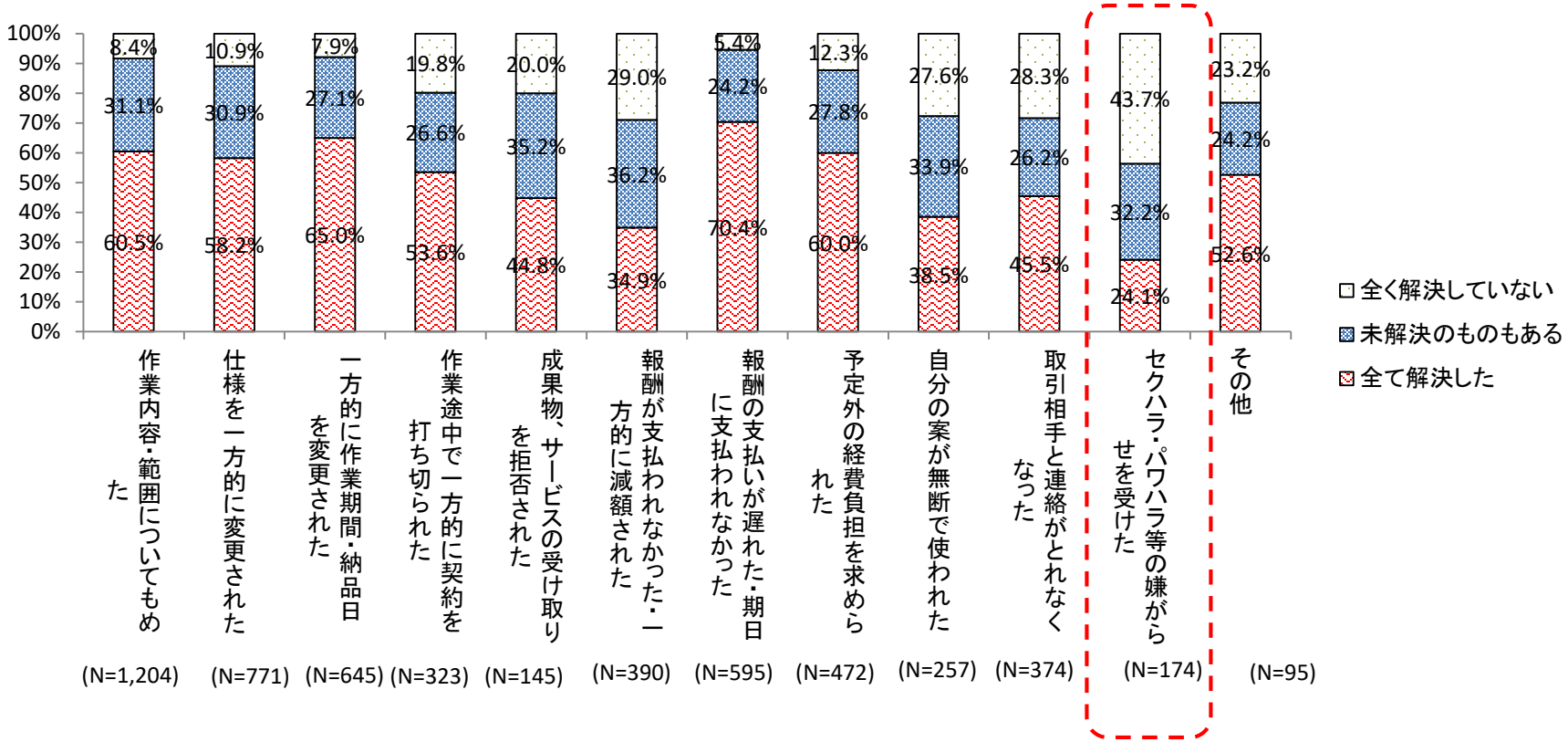


（出所）JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」をもとに雇用環境・均等局作成

トラブルについて②

○トラブル別に、経験のあったトラブルは解決したかを見ると、「全て解決した」との回答が「報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかった」（70.4%）、「一方的に作業期間・納品日を変更された」（65.0%）、「作業内容・範囲についてもめた」（60.5%）、「予定外の経費負担を求められた」（60.0%）では6割を超えていた。一方、「セクハラ・パワハラ等の嫌がらせを受けた」では24.1%と他の類型よりも低くなっている。

経験のあったトラブルの解決の状況



※N値は、前ページの設問に対するそれぞれの選択肢に回答した者

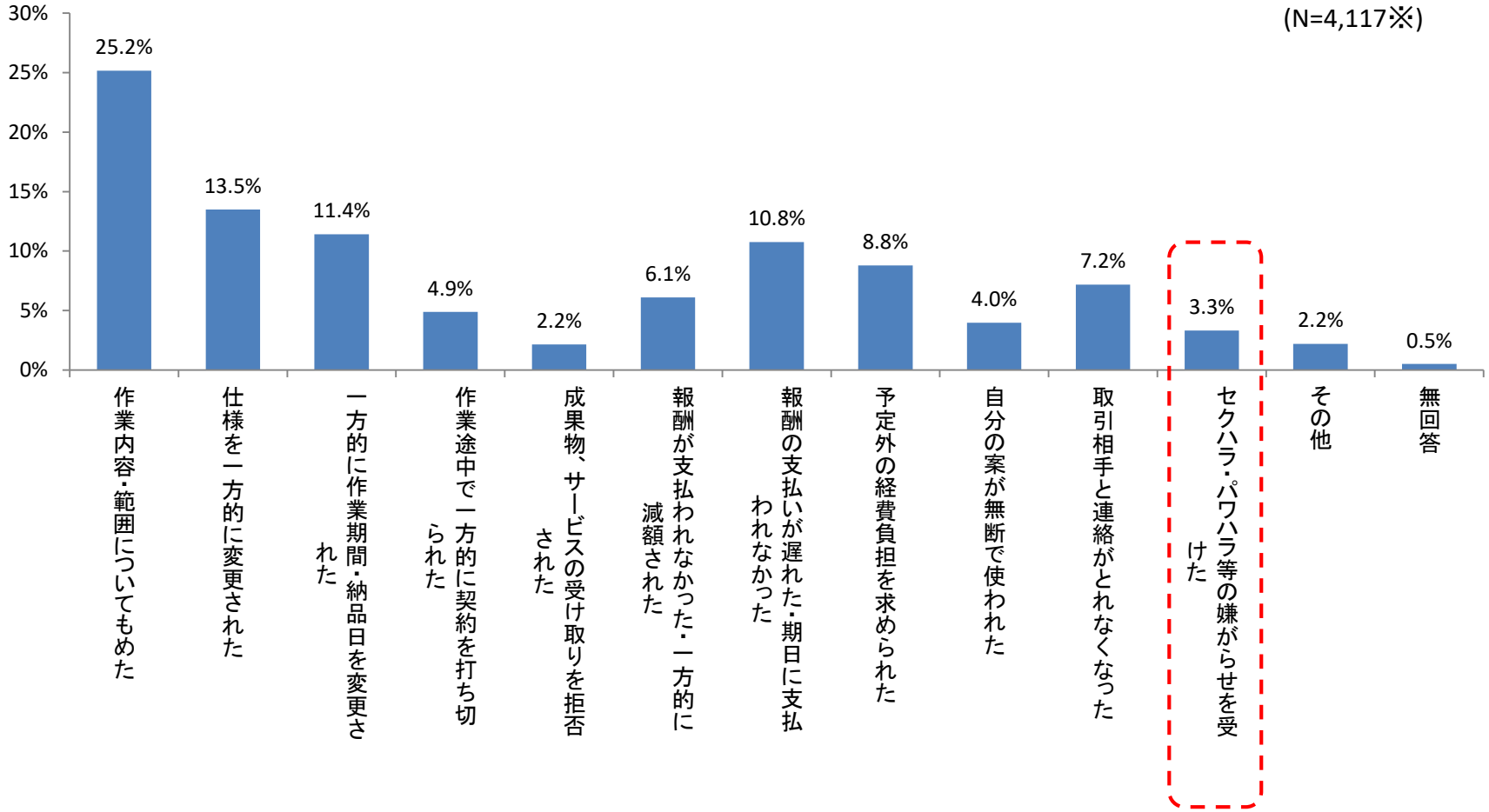
（出所）JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」をもとに雇用環境・均等局作成

トラブルについて③

○経験のあったトラブルで最もよくあったトラブルについて、「作業内容・範囲についてもめた」との回答が25.2%で最も多く、次いで「仕様を一方的に変更された」（13.5%）、「一方的に作業期間・納品日を変更された」（11.4%）の順に回答が多い。

経験のあったトラブルの中で最もよくあったトラブル

(N=4,117※)



※3ページの設問について、「トラブルはなかった」と回答した者を除く。

（出所）JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」をもとに雇用環境・均等局作成

検討会等におけるヒアリング結果

＜雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会＞　※第２回検討会関係者ヒアリング（第３回参考資料１）

【一般社団法人　日本リラクゼーション業協会】

○　発注者からのセクシュアルハラスメント等の防止について、会員、企業に対しては、お客様へのセクハラ防止に関するルールを決めて、厳しく指導しているが、経営者、事業者に対して、セラピストや就業者へのセクハラ防止に関するルールは特段定めていない。ただ、時々、協会が事務局窓口となって対応することもある。

【一般社団法人　日本民間放送連盟】

○　セクハラ等の防止について、派遣労働者等と同様、色々な働き手に対して、対応窓口を開いている。

【協同組合　日本イラストレーション協会】

○　アンケートでは、下請法関連のトラブルは減少しているものの、クライアントが下請法の適用回避を図っていることが読み取れるほか、その他の回答、例えば、「制作中の中止」、「無理なスケジュールの強要」、「連絡の遅延」、「恐喝行為」、「ネットワークビジネスへの勧誘」、「セクハラ」、「パワハラ」などのように、トラブルは種類が多様化している。

○　セクハラ等も非常に多いが、基本的に泣き寝入りが非常に多い状態。

○　法知識の欠如によって、各種ハラスメントや仕事上の紛争は枚挙に暇がない。フリーランスを対象とした公的な紛争解決相談窓口がないため、是非設置に向けて検討いただきたい。

【一般社団法人　日本アニメーター・演出協会】

○　セクハラについては流動性が高く、１か所にずっと拘束されているということがないためか、あまり聞かない。

検討会等におけるヒアリング結果

＜雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会＞
※厚生労働省による雇用類似の働き方に関するヒアリング結果（第４回参考資料２）

○　昔に比べたら減ったが、パワハラは多い。当時、制作会社の先輩から怒られたが、当たり前だと思っていた。理不尽な訳ではないが（100%怒られる側が悪いが）、言い方がきつい。（放送／受注者）

○　ハラスメントは特にない。パワハラのような、少し変わった人もいるが、そういう人は淘汰されていく。
　男社会的な風潮があり、感覚的に女性は３割程度。セクハラ等もあるかもしれないが、把握していない。（放送／受注者）

＜雇用類似の働き方に関する検討会＞　※「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書　参考資料

○　報酬不払い、遅延、ハラスメント、事故等のトラブルがある。（芸能／関係団体）

○　ハラスメントを受けても、仕事をもらっている立場上、発注者に言いたいことが言えない。また、仕事に関する相談先がない。（放送／受注者）

○　発注者と受注者という立場の違いを利用したパワハラやセクハラがある。（出版／関係団体）

○　社内のハラスメントの相談窓口は発注者に雇用されている正社員のみならず、フリーランスを含めたワーカー全員に紹介されている。しかし、フリーランスで実際に相談したという人は聞かない。（映像制作／受注者）

○　発注先のハラスメントの相談窓口は発注者に雇用されている正社員以外にも目につく形で紹介されている。（映像制作／受注者）

現行制度

①　セクシュアルハラスメント防止措置

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第十一条　事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

２　厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

３（略）

○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＜概要＞

1　事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

（１）職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（２）セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2　相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

（３）相談窓口をあらかじめ定めること

（４）相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3　職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

（５）事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

（６）事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

（７）事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

（８）再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4　１から３までの措置と併せて講ずべき措置

（９）相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。

（10）相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

②　妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第十一条の二　事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

２　厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

３　（略）

○事業主が職場における妊娠、出産等に関する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＜概要＞

１　事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

（１）①妊娠、出産等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が妊娠、出産等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③妊娠、出産等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、④妊娠、出産等に関する制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（２）妊娠、出産等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

２　相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

（３）相談窓口をあらかじめ定めること。

（４）相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。

（５）その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。

３　職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

（６）事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

（７）事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

（８）事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

（９）再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

４　職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

（10）業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

（11）妊娠等した労働者に対し、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

５　１から４までの措置と併せて講ずべき措置

（12）相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。

（13）相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

③　①、②に係る紛争解決、履行確保

内容	法令等
≪紛争解決≫	
【紛争解決援助】 ・都道府県労働局長は、①、②の措置義務等についての労働者と事業主との間の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からからその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。 ・事業主は、上記の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。	男女雇用機会均等法 第17条
【調停】 ・①、②の措置義務等についての労働者と事業主との間の紛争については、個別紛争解決促進法のあっせんの対象とせず、紛争調整委員会による調停の対象とする。 ・事業主は、上記の調停を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。	男女雇用機会均等法 第18条～第27条
≪履行確保≫	
厚生労働大臣による報告徴収、助言、指導、勧告 勧告に従わない場合には、公表	男女雇用機会均等法 第29条、第30条

④　職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた施策等

○職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた施策

○　厚生労働省は周知広報や労使の取組の促進等のための事業を実施。

◆　国民及び労使双方への周知広報

- パワーハラスメント対策導入マニュアル、ポスター、パンフレット等の参考資料の配布・周知
- ポータルサイト「あかるい職場応援団」などを活用した関連情報の周知

◆　労使の具体的な取組の促進

- パワーハラスメント対策導入マニュアルを活用した企業向けセミナーの開催
- 企業等にパワーハラスメント対策の指導をできる人材の養成
- 個別企業訪問による支援

○労働政策審議会建議「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」（平成30年12月14日）（概要）

職場のハラスメント防止対策等について

（２）職場のパワーハラスメント防止対策の強化

１）職場のパワーハラスメントの定義について

職場のパワーハラスメントは、**①優越的な関係に基づく、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）**、の３つの要素を満たすものとする。

２）職場のパワーハラスメントの防止対策について　※施行に際して、中小企業の準備期間等に十分配慮する。

○事業主に対して、その雇用する労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する等、当該労働者が自社の労働者等からパワーハラスメントを受けることを防止するための**雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付け**。

○職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を定めた指針を策定。

※業務上の適正な範囲内の指導は職場のパワーハラスメントに当たらないこと、パワーハラスメントに該当する例/しない例　等

○取引先等の労働者からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為については、指針等で望ましい取組を明確化。

○紛争解決のための調停制度や、助言や指導等の履行確保のための措置を新設。

○職場のパワーハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの発言に注意するよう努めるべきという趣旨を法律上で明確化。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1．　女性活躍の推進【女性活躍推進法】

⑴　一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

⑵　女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在１項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から１項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

⑶　女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

2．　ハラスメント対策の強化

⑴　国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】

⑵　パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
①　事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
②　パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備

⑶　セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
①　セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
②　労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、1 ⑴ ⑵の対象拡大は3年、2 ⑴は公布日。また、2（2）①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務）

⑤　民法・刑法の関連する主な条文等

内容	法令等
«民法»	
【債務不履行による損害賠償】（使用者の責任） 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないとき又は債務の履行が不能であるときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。ただし、その債務の不履行が契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由によるものであるときは、この限りでない。	民法第415条 ※民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）による改正後の規定
【不法行為による損害賠償】（行為者の責任） ・故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。 ・他人の身体、自由若しくは名誉を侵害した場合又は他人の財産権を侵害した場合のいずれであるかを問わず、上記の規定により損害賠償の責任を負う者は、財産以外の損害に対しても、その賠償をしなければならない。	民法第709条、第710条
【使用者等の責任等】 ・ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。 ・注文者は、請負人がその仕事について第三者に加えた損害を賠償する責任を負わない。ただし、注文又は指図についてその注文者に過失があったときは、この限りでない。	民法第715条、第716条
«刑法»	
行為者に対する公然わいせつ罪、強制わいせつ罪、強制性交等罪、準強制わいせつ及び準強制性交等罪、傷害罪、暴行罪、名誉毀損罪、侮辱罪　等	刑法第174条、第176条、第177条、第178条、第204条、第208条、第230条、第231条