

発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策について

経緯

- 令和元年5月に成立した「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」(令和元年法律第24号)において、ハラスメント対策を強化(令和2年6月より施行)。
※ 改正法により、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法等が改正された。
- 上記法案の附帯決議(衆議院・参議院厚生労働委員会)において、以下の記載が盛り込まれた。
(衆議院)「十一、フリーランス、就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメント等の被害を防止するため、男女雇用機会均等法に基づく指針等で必要な対策を講ずること。」
(参議院)「十五、フリーランス、就職活動中の学生、教育実習生等に対するハラスメントを防止するため、男女雇用機会均等法等に基づく指針等で必要な対策を講ずること。その際、都道府県労働局に設置された総合労働相談コーナー、ハローワークにおける相談の状況を分析した上で、効果的な対策となるよう留意すること。」
- 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 中間整理(令和元年6月28日)において、以下について盛り込まれた。
 - ・発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策として、「業務との関連で取引先から受けるハラスメント、特にパワーハラスメントの内容や範囲についての検討が必要」との意見があったこと
 - ・法改正を踏まえ、今後、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、男女雇用機会均等法に基づく指針等の議論が開始されることから、本検討会での議論を踏まえつつ、雇用類似就業者に対するハラスメントを防止するための対応についても検討していくことが適当であること

対応

職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント対策の関係では、以下の指針を改正・制定(令和2年1月告示、6月適用)。

- (1) 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(平成18年厚生労働省告示第615号)
- (2) 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(令和2年厚生労働省告示第5号)

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(抄)

7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者(他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者)に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

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(抄)

6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者(他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者)に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるパワーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

(5)発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策

発注者からのセクシュアルハラスメント等への対策については、

- ・雇用関係にない関係であればハラスメントにならないという誤解があり得るのではないか
 - ・現在でも、不法行為による損害賠償請求は解決手段となり得るが、精神的苦痛を金銭で埋める事後的なものであるため、発生防止のための対策も必要
 - ・ハラスメントが生じた場合に相談できる機関を整備するなど、事後的な方策を採ることも考えられる
 - ・業務との関連で取引先から受けるハラスメント、特にパワーハラスメントの内容や範囲についての検討が必要
- といった意見があった。

また、今般の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(以下「男女雇用機会均等法」という。)等の改正により、労働者に対するハラスメントを行ってはならないことや、「他の労働者」に対する言動に注意を払うよう努めるべきことを、国、事業主及び労働者の責務として明確化する新たな規定が盛り込まれたところである。衆議院厚生労働委員会や参議院厚生労働委員会の附帯決議において、フリーランスに対するセクシュアルハラスメント等の被害を防止するため、男女雇用機会均等法に基づく指針等で必要な対策を講ずることが求められている。

今後、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、男女雇用機会均等法に基づく指針等の議論が開始されることから、本検討会での議論を踏まえつつ、雇用類似就業者に対するハラスメントを防止するための対応についても検討していくことが適当である。」

(参考) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策

○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等)

- 第11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 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。
 - 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
 - 4 厚生労働大臣は、前3項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、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。
 - 5 (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

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を行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、労働者に周知すること。
- (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、労働者に周知すること。
- (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。

○労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律 (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する雇用管理上の措置等)

- 第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する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 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この条において「指針」という。)を定めるものとする。
- 4～6 (略)

○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

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
(2) 行為者について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、労働者に周知・啓発すること

2 相談に応じ、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、労働者に周知すること
(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
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

3 職場におけるパワー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) 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) 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 ※(6)(7)は事実確認ができた場合、(8)はできなかつた場合も同様

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