

対応方針	対応策の例	効果	課題
<p>パワーハラスメント防止のために事業主が取り組む措置を明確化する。</p>	<p>予防措置、事後措置について、事業主に対応を義務づける。</p> <p>予防措置、事後措置について、事業主による自主的な対応を促す。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主により、職場風土の改善も含め、防止対策が促進される。 ○ 違反があった場合に行政が指導できる。 ○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。 ○ 事業主により、職場風土の改善も含め、実情を踏まえた自主的な防止対策が促進される。 ○ 先進的な取組や特定の業態向けの取組も含めた幅広い取組を推奨できる。 ○ 幅広い取組の中から効果の高い取組を収集・啓発することで、現場の実質的な対応が進む。 ○ セクハラやいわゆるマタハラについて既に課されている措置義務と複合的・総合的に取り組み得る。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 行為者に対する制裁としての効力は弱い。 ○ パワーハラスメントについての共通認識がない中で対応を義務づけた場合、現場で実質的な対応が伴わない懸念がある。 ○ 業務上の適正な指導との境界線が明確ではなくパワーハラスメントの定義の明確化が難しい ○ 行為者に対する制裁としての効力は弱い。 ○ 行政等による強制力が弱い。
<p>パワーハラスメントが民事訴訟、労働審判の対象になることを明確化する。</p>	<p>事業主はパワーハラスメントが起こらないように配慮する義務があることを明確化する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 民事訴訟や労働審判による損害賠償請求などの民事上の救済手段の活用が促進される。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ パワーハラスメントについて、不法行為等(民法709条、711条)や安全配慮義務違反(労働契約法第5条)による債務不履行(民法415条)を理由として損害賠償請求を行う事例が既に存在している。 ○ 最高裁判例などにより定着した規範が無いため、義務の内容を明確化することが難しい。
<p>パワーハラスメントを行うことを禁止する。</p>	<p>パワーハラスメントを行った者に制裁を課す。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ パワーハラスメントの発生が強力に抑制される。 ○ パワーハラスメントが不法行為として損害賠償請求の対象になることが明確になることで、民事上の救済や事業主による防止対策が進む。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務上の適正な指導との境界線が明確ではなくパワーハラスメントの構成要件の明確化が難しい(構成要件を明確にしようとする、制裁の対象となる行為の範囲が限定される。) ○ 暴行など悪質な言動については、既存の刑法違反に該当する可能性が高い。 ○ 行為者の制裁だけでは、職場風土の改善など根本的な解決にはつながらない可能性がある。