

第18回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和元年9月18日(水)14:00～

場所 厚生労働省共用第8会議室

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、武石委員、中窪委員  
労働者代表委員

井上委員、榎原委員、齋藤委員、山崎委員  
使用者代表委員

輪島委員、尾下委員、川岸委員、杉崎委員、中澤委員  
厚生労働省

藤澤雇用環境・均等局長、本多大臣官房審議官、堀井総務課長、  
森實雇用機会均等課長、溝田ハラスメント防止対策室長、  
丸茂雇用機会均等課長補佐

議題：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の施行について

○奥宮分科会長 それでは、ただいまから第 18 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会を開催いたします。本日は、権丈委員、山中委員からご欠席の御連絡を頂いております。今回はペーパーレス会議ですので、はじめに事務局からタブレット操作等について御説明をお願いいたします。

○丸茂雇用機会均等課長補佐 それでは、タブレットの操作方法について御説明します。お手元のタブレットにあります丸いホームボタンを押していただきますと、今日の会議の資料の一覧が出てきます。資料は、議事次第から始まりまして、資料 1、参考資料 1 から 11 までとなっております。また、さらに次に、全ての資料を 1 つにまとめた全体版という資料も御用意しております。全体版の資料を御覧になる場合には、全体の通しページを付けておりますので、御覧になりやすいほうをお選びいただければと思います。資料を御覧になるときは、御覧になりたい資料をタッチしていただくとファイルが開きます。ファイルを閉じたい場合には、もう一度タッチをしていただくと、左上に雇用環境・均等分科会と出ますので、それをタッチしていただくと資料一覧が出ます。そして次の資料をタッチいただくという形で御覧いただければと思います。タブレットについての御説明は以上です。

○奥宮分科会長 それでは、議事に入りたいと思います。議題は、「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の施行について」です。資料について、事務局から説明をお願いします。

○森實雇用機会均等課長 それでは、資料について御説明します。机上に資料 1 という 1 枚もの、表裏に印刷しているものをお配りしております。こちらの資料が中心になるのですが、時々、参考資料を御参照いただきたいと思いますので、そちらはタブレットで御覧いただいて、両方一遍に見ながら説明を聞いていただければと思います。資料 1 については、改正後の労働施策総合推進法第 30 条の 2 の第 3 項で、厚生労働大臣が定めることとなっております職場におけるパワーハラスメントに関して、事業主が雇用管理上講ずべき措置等に関する指針について、これから御議論いただくために骨子案としてお示ししているものです。こちらの骨子案の構成については、セクハラと他のハラスメント指針をベースにしております。昨年 12 月に労働政策審議会から提出いただきました建議において、指針に盛り込むべきとされた事項とか、国会の附帯決議での御指摘、法案審議での質疑等を踏まえまして、本分科会で御議論いただいた上で策定したいと考えております。既にこれまで策定されておりますセクハラ等、他のハラスメント指針の内容とか、昨年 3 月に取りまとめられた職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書も、参考にしたいと考えております。

それでは資料 1 の内容です。1. はじめにです。こちらは、法律に基づいて、事業主が雇用管理上講ずべき措置に関して必要な事項について策定されるものであることを書く予定です。これは他のハラスメントの指針と同様の内容で書くことを考えております。

2 の職場におけるパワーハラスメントの内容です。職場におけるパワハラの内容には、

以下の内容が含まれることになるとは思います、本日これらについて御議論いただきたいと思ひます。

1 つ目のポツは、職場におけるパワーハラスメントの定義として、既に法律でも明記されております①～③までの要素、①優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものという 3 要素をパワーハラスメントの定義として示すことを考へております。

2 つ目のポツは、建議において、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ことを指針に示すこととされておりますので、こちらを盛り込む必要があるという点です。

3 つ目のポツは、「職場」とは、ということ、こちらも建議で指針に示すこととされておりますが、その内容としては、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については職場に含まれることも示すようにということ、建議に盛り込まれてゐるところです。

4 つ目のポツは、「労働者」の範囲についてです。こちらについては、他のハラスメントと同じ範囲になると考へております。派遣労働者についても、派遣先企業が事業主としての措置義務を負うことも法律に規定されておりますので、こちらについても同様ですが、国会審議の中では、派遣労働者に対しても、法律上不利益取扱いが禁止されていることを明記すべきという点、またさらに、派遣労働者が相談したことにより、派遣元企業に対しても何らかの不利益な取扱いをすべきではないことも示すべきという御意見もありました。

5 つ目のポツから 7 つ目のポツまでは、パワハラ定義となる 3 要素をそれぞれ示しており、その 3 要素について、どういった内容なのか、どういった考へ方なのかを示す部分です。5 つ目のポツの「優越的な関係を背景とした」言動の考へ方については、パワハラ検討会の報告書を参考にしていきたいと考へております。これは参考資料に付けておりますが、通しのページ番号の 156 ページ、参考資料 6 の 11 ページに、(2)職場のパワーハラスメントの要素の具体的内容の①～③に、要素について考へ方が書いてあります。

1 つ目の「優越的な関係を背景とした」言動の考へ方が、パワハラ検討会の報告書の中の「優越的な関係に基づいて行われること」に該当する部分です。そのページの一番下のパラグラフで、「以上を踏まえれば」という所があります。そこで 1 つ目の要素については、当該行為を受ける労働者が行為者に対して、抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることを内容とすることが考へられるとされております。これをベースにして指針に盛り込んでどうかと考へております。

2 つ目の要素の「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動の考へ方ですが、これもパワハラ検討会の報告書の②の所に、業務の適正な範囲を超えて行われることとあり、ほぼ考へ方は同じですので、こちらにその要素としてまとめております。これも「以上も踏まえつつ」のパラグラフですが、2 つ目の要素については、社会通念に照らし、当該行為が

明らかに業務上の必要性がない又はその対応が相当でないものであることということではないかと考えているところです。

3 つ目の要素の、「就業環境を害すること」の考え方です。こちらも、次のページのパワハラ検討会の報告書の③の所で、身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害することとパワハラ検討会の報告書では取りまとめられておりますが、これは全体として就業環境を害することに当たるかと考えております。そちらについても、そのページの一番下のパラグラフです。以上を踏まえて、3 つ目の要素については、当該行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられて負担と感ずること、又は当該行為により当該行為を受けた者の職場環境が不快そのものとなったため能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障を生ずることと、ほぼこれを踏襲して内容としてはいかがかと考えているところです。

資料 1 に戻り、2 の下から 2 つ目のポツです。3 つ目の要素である「就業環境を害すること」の考え方についての所で、（「平均的な労働者の感じ方」を基準とすべきであることなど）と書いてありますが、建議において、これを基準とすべきことを示すべきと盛り込まれたところですので、ここに記載しております。なお、附帯決議では、この点について労働者の主観にも配慮することについてという御指摘もあったところです。

最後のポツは、職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の種類、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例です。これは、その前提として、あくまでも個別の事案については、それぞれ個別の状況、当該言動の目的とか経緯とか対応とか行為者、当事者間の関係性等々、個別、個別の状況を総合的に考慮して、パワハラに当たるか当たらないかを判断すべきであることを前提とした上で、パワハラに該当する、あるいは該当しないと考えられる例を示していくことを考えております。この具体例についても、基本的には、パワハラ検討会の報告書にある例をベースとしたいと考えております。先ほど見ていただいていた全体の参考資料の通し番号の 159 ページ、参考資料 6 の 14 ページの(3)「職場のパワーハラスメントに該当する行為例」ということで、円卓会議のワーキンググループの報告も参考にしながら、こちらのパワハラ検討会のほうで取りまとめられております。

160 ページ、参考資料 6 の 15 ページに、i から vi までの 6 類型に、それぞれパワハラ 3 要素を満たすと考えられる例と、3 要素を満たさないと考えられる例に分けて 1 つずつ例示し、具体例を示しています。基本的には、指針において示す具体例についても、こちらのパワハラ検討会の報告書に盛り込まれております例を 6 類型の例をベースにしつつ、裁判例も参考にし更に例を付け加えていくことを考えているところです。

資料 1 の 3 番の事業主等の責務です。事業主と労働者の責務規定が新しく入りましましたので、その規定の内容を書く予定です。4 番は、事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容です。(1)から(4)まで項目を並べておりますが、こちらはセクハラ 3 の措置義務と同じ構成にしております。また建議で、措置義務の具体的内容として指針で示すべきとされている内

容も網羅しているものです。(1)事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発。(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)職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応。(4)(1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置ということで、プライバシー保護とか不利益取扱いの禁止等を措置義務として盛り込むことを考えております。

次に裏面の5から7までについては、事業主に法律上で課される措置義務の範囲外に当たるものではありませんが、事業主が行うことが望ましい取組として指針に盛り込んではいかがかと考えられるものについて記載することを考えております。

5番は、事業主が職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するために行うことが望ましい取組の内容ということで、例えば、コミュニケーションの円滑化、それから職場環境の改善等について少し具体的に書いていくことを考えております。これについては、建議にも指針の中に盛り込むべきことということで示されていた部分です。

次の6番と7番については、加害者あるいは被害者が、事業主が雇用する労働者以外のケースで、事業主が行うことが望ましい取組として挙げているものです。6番については、自社の労働者が自社で雇用する労働者以外の者に対する言動に関して事業主が行うことが望ましい取組についてです。建議ではこの部分については盛り込まれておりませんでした。附帯決議で、事業主が、自社の労働者が取引先、就活生、フリーランス等に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められるとされていること。また3番の事業主等の責務規定は、事業主及び労働者の責務規定の趣旨を踏まえての望ましい取組ということで、ここに盛り込んではいかがかと考えているものです。

最後の7番です。7番は6番とは逆に、自社の労働者が外から受けたもの、取引先の労働者とか、顧客等の第三者から受けるパワハラ、それから著しい迷惑行為について事業主が行うことが望ましい取組についてです。建議においても、こうした行為について相談対応等の取組が望ましいとされており。また、附帯決議においても、これらのケースについて雇用管理上の配慮が求められるのではないかと御指摘を頂いております。国会審議でも、SNSでの誹謗中傷のようなケースも含めて、いわゆるカスタマーハラスメントについて御指摘を受けているところです。

以上が資料1の骨子についての御説明です。この資料1に明示されていないものについて少し御説明を加えたいと思います。通しの32ページ、附帯決議の資料の九の3です。附帯決議において、性的指向・性自認に関するハラスメントや、いわゆるアウティングも雇用管理上の措置の対象となり得ること、そのためアウティングを念頭に置いたプライバシー保護を講ずることについての明記が求められているところです。それからまた、30ページの二の3行目、「指針等の策定に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の参加・参画を促す方策について検討を行うこと」も、附帯決議で指摘されているところです。

以上がパワハラ関係なのですが、今回の法改正においては、セクハラ、それからいわゆ

るマタニティハラスメントに関する指針も併せて改正が必要となる部分がございます。また、参考資料で付けている通しの8ページ、参考資料1の4ページを御覧ください。そこに、セクシャルハラスメント等の防止対策の強化ということで、ほかのハラスメント指針にも影響するものの規定について説明を加えております。①～③についてはセクハラ、あるいはマタハラ指針も併せて改正が必要となる部分です。

①は、先ほどの指針骨子の(3)で御説明しました「事業主、労働者の責務規定」に関してです。責務規定はパワハラだけでなくセクハラやマタハラについても法律上、この度の法改正で新たに規定されることになりましたので、内容としてはハラスメントを行ってはいけないこと等に関する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めなければならないという規定が入っておりますので、それを踏まえた記述をセクハラ、マタハラ指針でも盛り込むところです。②についてもパワハラ、セクハラ、マタハラに共通する部分ですが、法律において、「事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止」も盛り込まれたところですので、セクハラ、マタハラに関する指針においても、その内容を盛り込むというものです。

③については、セクハラ独自のものです。今回の法改正で、自社の労働者等が他社の労働者にセクハラを行った場合に他社からの事実確認等の協力要請があった場合には、それに応じるよう努めなければならないことが法律上明記されたことを受けて、指針にもその点を反映させることを考えております。以上のほか、国会の審議の中では、いわゆるマタハラに関して、不妊治療に否定的な言動とか、プライバシー保護についても何らかの形で対応できないかという御指摘も頂いているところです。以上が資料の説明ですが、本日は、先ほどの資料1のパワハラ指針に関する部分、それから、その他のハラスメントについても、併せて御議論いただければと考えております。説明は以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明を踏まえ、ここから皆様からの御発言を頂き議論をしてみたいと思います。まず資料1ですが、項目が大きく分けて7つあります。このうち大きく1～3までと4～7までに分けて、御議論を頂きたいと思います。

それでは、まず1のはじめにから、3の事業主等の責務までについて、御議論をお願いいたします。

○井上委員 すみません、議論に入る前に改めて事務局に1つ確認をお願いしたいことがあります。今、説明の中で資料1のパワハラに関する指針の骨子の議論のほかに、その他のハラスメント、あるいはセクハラについても議論という御説明がありましたが、それはきちんとここで議論するということよろしいですか。ここに、ペーパーに書いていないので、どうしても忘れられてしまうというか、それは議論の範ちゅう外になるのではないかと困るので、改めて全てのハラスメントを含めて、ここで議論をするということで確認よろしいでしょうか。

○森實雇用機会均等課長 セクハラ、いわゆるマタニティハラスメントの指針に、今回、影響が及ぶ部分についてということで、全体について御議論いただければと思います。

○奥宮分科会長 よろしいでしょうか。

○輪島委員 今の井上委員と同じですが、最後のものは口頭での説明だったので、基本的にはちょっと分かりにくいのかなという気がするので、一旦、どこかで整理をしていただいたほうがいいのではないかと思います。

それから3番で分ける前に、全体でもいいでしょうか。

○奥宮分科会長 はい。

○輪島委員 今、御説明を聞く限り、基本的には冒頭で課長から御説明があったセクハラ  
の指針をベースにして書いていただいている。それについて言えば、今、事業主としては  
セクハラ  
の指針を読み込んで対応しているという観点からは、なじみやすいということでは  
ないかなと思います。

現行のセクハラ指針をベースにしながらも、今回のパワーハラスメントに関する事業主  
として講ずべき措置という意味での分かりやすい整理ではないかと思います。例えば2～  
4  
までというのは、きちんと事業主としても理解しなくてはならない、対応しなくてはな  
らない点。5、6、7  
について言うと、これも課長から御説明があったとおりに、参考になる  
ものということで、望ましい取組が何なのかということがきちんと書かれていると思いま  
す。全体の方向性として、まずはこれをベースに議論をするということは、これからの議  
論については建設的なものではないかと感じました。以上です。

○奥宮分科会長 先ほど課長から御説明があったように、セクハラについても指針等の改  
訂が必要となりますので、それも当然、御議論いただくわけですが、まずは資料1の項目  
に従って1～3  
のパワーハラスメント、これは新しく法律を制定されましたので、それにつ  
いて御議論を頂けますでしょうか。お願いいたします。

○山崎委員 それでは、私からは職場におけるパワーハラスメントの内容、対象範囲につ  
いて御意見を申し上げます。優越的な関係について、まず御意見を申し上げます。優越的  
な関係については、上司や先輩など職務上の地位にかかわらず、同僚間、後輩や部下も対  
象であり、年齢や経験年数、専門知識、保有情報など、職場内における様々な優位性も含  
まれることを指針に明記するべきであります。

労働者の範囲について申し上げます。労働者の範囲については、セクハラ指針と同様に  
派遣労働者も含めるべきであり、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その雇用する労  
働者と同様に防止措置を講ずるべきであると考えます。

パワーハラスメント指針で定める定義は、事業主が雇用管理上講ずべき措置だけでなく、  
望ましい取組、また、責務規定を含め共通するものであり、広くカバーできる内容である  
べきだと考えます。

そういった観点から言いますと、附帯決議も踏まえて、後ほど出てきます取引先や顧客  
等の第三者からのハラスメント、またフリーランスや就職活動中の学生などの、第三者へ  
のハラスメントもパワハラ指針の対象に含まれることを明記するべきであると考えます。  
以上、意見です。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。

○榎原委員 私からは職場の範囲について意見を申し上げたいと思います。セクハラの指針と通達と同様に、通常勤務をする事業所等だけではなく、パワハラ職場の範囲については、例えば取引先事務所であったり、出張先であったり、業務で使用する車中であったとしても、労働者が業務を遂行する場所であれば職場とすべきだと考えています。

また、勤務時間外の宴会や使用者が提供する寄宿舍、通勤途中などの職務の延長と考えられるものも、職場に含めるべきだと考えています。あとは場所と言うよりかは、どちらかという手段になってしまうかもしれないのですが、実際に職場で起こっているハラスメントではないかと思われる事例は、例えば社内のメールでのやりとりや電話でのやりとりでも起こっていることを踏まえると、実際の場所だけではなくメールや電話も含めるべきだと考えています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見ございませんか。

○尾下委員 私も職場におけるパワーハラスメントの内容について意見を申し上げます。まず、職場におけるパワーハラスメントの定義については、既に法律に明記されていますように、こちらの資料の①～③を要素とすることが適当であると考えます。

加えて申し上げますと、参考資料の建議の 8 ページや検討会報告書の 10 ページにありますように①～③の要素のいずれもを満たすということをお示しいただくことが必要ではないかと考えます。

また、2つ目の職場のパワーハラスメントの内容の下の4つのポツのそれぞれです。優越的な関係を背景とした言動の考え方、業務上必要かつ相当な範囲を越えた言動の考え方、就業環境を害することの考え方、そして最後のパワーハラスメントに該当するか該当しないかの例についてですが、御説明いただいたように、検討会報告書の内容としていただくことが適当だと思いますが、分かりやすさという観点から例示は必要だと思います。ただ一方で、誤解を招かないようにすることも重要だと思いますので、この例示の前提として、パワーハラスメントに該当するかどうかという部分を様々な要素を総合的に判断することが必要であるという旨をお示しいただければと考えます。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。

○齋藤委員 就業環境を害することについて、意見を申し上げたいと思います。附帯決議にもありますとおり、パワーハラスメントの判断に際しては、平均的な労働者の感じ方を基準としつつも、労働者の主観にも配慮すべきであると思っています。また、職務内容や経験年数、健康状態等も考慮する必要があると思います。既にある人事院規則 10-10 の「セクシュアル・ハラスメントの防止等」の運用についてというものがありますが、こちらは非常に参考になると考えています。受け止め方には、個人間で差があるということについても記載が既にありますので、これを参考に指針にも明記すべきであると思っています。

また、業種、業態、伝統や風土、慣行などで許容されるという場合があったとしても、



性別や性的指向、性自認、障害、年齢、外国人であること、こういった属性に関する差別的な言動というのはハラスメントだということ、これは明確化する必要があるのではないかと考えています。加えて、上司が毎日、特定の部下をみんなの前で怒鳴りつけているというような場合や、直接的に自分が対象になっていない、と自分に向けられたものではないという場合であったとしても、間接的に見聞きすることで就業環境が害されるということもありますので、こういったケースも含まれるということ为例示として盛り込んでいただきたいと考えています。

本質的にはハラスメントは一回性であるとか、複数回繰り返されるということは問われず、ハラスメントはハラスメントだと認識していますので、そういったことも盛り込んでいただければと考えています。以上になります。

○奥宮分科会長 他に。

○杉崎委員 まず職場におけるパワハラの内容について、先ほど尾下委員からも御発言があり、一部重複するかもしれませんが発言させていただきます。

まず職場におけるパワハラの定義についてですが、これは昨年末の建議及び本日の資料1に記載があるとおおり、3要素の全てを満たすものとするのが適当であると考えています。また、各要素の考え方についてですが、これも労使の代表で構成された検討会でまとめられた報告書である本日の参考資料6の11～14ページに、具体的な内容が記載されていますので、この記載内容を踏襲することが適当ではないかと考えています。

なお「就業環境を害する」の判断に当たりまして、平均的な労働者の感じ方を基準とすることについては、業種、業態や世代、個人の感受性によって、この感じ方は実に様々ありますので、これを基準にパワハラかどうかを判断するならば、客観性や公平性といったことをしっかりと担保することが不可欠だと思います。

加えまして、衆議院の附帯決議に記載のあります「労働者の主観にも配慮すること」という点については、これについても、あくまで3要素の1つである「業務上必要かつ相当な範囲」を越えているかどうかという観点を持って判断すべきことであると考えています。

これらの関連で、この度の法改正による事業主への措置義務化及び指針の策定について、例えば上司や先輩社員が萎縮して適正な指示・指導がちゅうちょされることや人材育成に支障が生じることがないように、この資料1に記載のとおり、今回の指針には「客観的に見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、職場におけるパワハラに該当しない旨をしっかりと明記することが不可欠であると考えています。

次に、職場におけるパワハラの典型的な言動の類型、典型的な職場におけるパワハラに該当する例、または該当しない例として考えられる例について、まず類型についてですが、これは6類型でよろしいかと思います。本日の参考資料6の15、16ページにかけて、この6類型ごとに3要素を満たす例と満たさない例に関する記載がありますので、この記載内容を踏襲することが適当であると考えます。なお、該当する例、しない例についてですが、最高裁判例により定着した規範がないことに留意する必要があるものの、判例などあ

くまで客観的な基準に基づいて例示することが不可欠であると考えます。また、パワハラかどうかの判断は、経緯や従前の人間関係など、非常に個別性が強いものであると存じますので、そうしたことにも丁寧に触れる必要があるかと思えます。そうでないと、先ほど申し上げたとおり、適正な指示、指導がちゅうちょされ、人材育成に支障が生じることや、例えば上司と部下とのパワハラに対する認識のずれにより必要以上の摩擦が生じること、職場のコミュニケーション自体が過度に希薄になるなど、事業の円滑な運営が妨げられ、現場が混乱することが懸念されますので、あくまで客観的な基準に基づいて例示することや、個別性についても丁寧に触れるということが大事であるかと思えます。

また、本日、参考資料7として判例に関する詳細な資料が提示されていますが、今回の該当する例、しない例の具体例や、これとは別に判例を周知していく際には、概要版を作成するなど、ポイントを簡潔にまとめて伝えていくということが大事であると思えます。加え、中小企業は、このハラスメントに関してマンパワー、ノウハウに限りがあります。該当する例、しない例に加えて、例えば中小企業の対応に関する好事例といったことも幅広く周知していく必要があるかと思えます。

最後に3番の「事業主等の責務」についてですが、これは法に記載のとおりでよろしいかと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見ございませんか。

○齋藤委員 今、杉崎委員からありましたが、就業環境を害することについての平均的な労働者の感じ方に加えて、労働者の主観にも配慮すべきだという意見に対しての、客観的な指標なりが必要ではないかという御意見だったと思うのですが、平均的な労働者の感じ方というものを否定しているわけではありませんが、労働者の主観や、個人的な要素というものを全く考慮しない場合には、判断が非常に限定的であったり、本来、保護されるべき方が保護されないというようなことにも陥ってしまうと思えますので、人事院規則の中にはそういったことも含まれているということもありますので、個人的な要素というところについても、十分に加味した内容の指針を作っていただきたいと思っています。以上となります。

○輪島委員 今、齋藤委員の御指摘のところも、分からないわけではないですが、企業実務というか、伺っていたり、相談窓口でのところなど、いろいろな事例のようなものを見聞きすると、労働者の主観的なものというよりは、やはり判断すべきところは、私どもとしては平均的なところをまずベースにするという出発点のところ少し違うのかなという感想だけ申し上げておきたいと思えます。

資料1の2の最後の事例の所ですが、手元に持ってきたのは同一労働同一賃金に関する不合理な待遇の禁止に関する指針で、これも出たばかりと言うと出たばかりなのですが、ここも結局は具体的な事例ということになると、ここの表記としては問題とならない例、問題となる例ということで整理をして分かりやすく、ここも該当しないと考えられる例など、表現はどうしても、このように具体的に分かりやすくしていただきたい。それが検

討会報告をベースにするということは非常にいいことなのではないかと思えます。ただし、やはり真っ黒、真っ白という事例を例示したとしても、世の中全体の 99.99%は書き切れないと思えます。その点で言うと、同一労働同一賃金のガイドラインでは、半分は派遣のところなのですが、資料 1 の 2 の上の所で派遣労働者の取扱いですが、直接雇用は、まあまあそこそこ読んでいて分かるのです。一旦、三者間の雇用関係になった瞬間に、同一労働同一賃金のガイドラインも非常に分かりにくい。それは仕方がないことなのかもしれませんが、希望としてはなるべく分かりやすく書いていただくと。それはもしかしたら指針の役割ではなく、パンフレットなどになるのかもしれませんが、派遣労働者の様々な労務管理について、どういうところにハラスメントについて注意をしなければならないかということについては、やはり派遣元も派遣先も分からないところがたくさんあると思えますので、その点は分かりやすいものをお願いしたいと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見ございませんか。

○山崎委員 今ほど行為類型について、いろいろな御意見が出ていますが、労働側としての意見をここで申し上げます。行為類型については、今ほど出ていましたように検討会でも挙げられています 6 つの行為類型をベースとしつつも、あくまでも柔軟に解されるべき典型例であり、これら以外の行為は全く問題ないということではないという旨を、指針で明示するべきであると考えます。

また該当する例、しない例は、事業主が事実認定や行為者に対する措置を行う場合のあくまでも参考として位置付けるべきであると、以上、意見として申し上げます。

○奥宮分科会長 他に御意見ございませんか。

○井上委員 2 点、発言をさせていただきます。資料 1 の 2 番の下から 3 つ目のポツの「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」の所ですが、いわゆる外見や服装等の強制について、発言させていただきます。業務上必要かつ相当な範囲として、外見や服装等の強要が全て認められるわけではないと思っています。国会審議、6 月 5 日の衆議院厚生労働委員会において、高階副大臣が「強制されるものではないのだろう」と御答弁されていますが、必要かつ合理的ではない強要はハラスメントになり得ることを指針に明記するべきだと考えています。特に労働者の意に反して、男女で異なる外見や服装を強要することはジェンダーハラスメントに当たる可能性があると考えています。加えて、使用者には安全配慮義務として、労働契約に伴い労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働ができるよう必要な配慮をするものとする明記されています。パンプスやヒール、スカートなどの強要が労働者の生命と身体等の安全を脅かすものであれば、安全配慮義務違反となり得ることも留意するべきだと考えています。

2 点目は、参考資料についてです。参考資料 7 を用意していただきましたが、先ほどの事務局の御説明でも裁判例も参考にしてという説明がありました。ざっと裁判例を見させていただきますと、まず暴行を伴うケースが半数程度を占めています。パワハラが認められている裁判例としては、ひどい行為の事案が多く取り上げられているのではないかと思

います。また、自衛隊などは特殊な職場であって、基準を考える際に参考にすべきではない事例ではないかと思えます。どのような基準でここにある裁判例を取り上げているのか、もし事務局で後で御説明いただけるのであればお願いしたいと思います。さらに、行為者の不法行為責任のケースや使用者の安全配慮義務違反のケースなど、いろいろと混ざっているかと思えます。こちらの資料7の「判断にあたっての主な考慮要素」は違法なパワハラかどうかの考慮要素ではないはずであって、そこは峻別すべきではないかと思えます。

前回も申し上げましたが、今回、この均等分科会に与えられたテーマは、不法行為となるパワハラの実態ではなくて、事業主が責務を果たすべき、義務を講ずべき対象となる行為の実態であるはずだと思っています。裁判でパワハラと認められなかった行為が、イコール職場でやってもいい行為、事業主が防止しなくてもいい行為ではないことに注意が必要だと考えています。裁判の判決だけをもって、パワハラに当たるか当たらないといった狭い定義を引き出すような議論では、ハラスメントはなくならないと考えています。この均等分科会のそもそもの目的に立ち戻って、事務局には丁寧な進め方もお願いをしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 今、質問がありましたが、事務局から井上委員の御発言に対してご説明下さい。

○丸茂雇用機会均等課長補佐 今、御質問を頂きました判例の選定の基準ですが、こちらで示させていただいているものは、JILPT で研究調査ということでやられているものになります。調べ方としては、判例データベースでパワーハラスメントや嫌がらせ、いじめ、そういった言葉で検索をして引っ掛かったもののうち、評釈がなされている、あるいは労働法の関係の基本書や体系書などにおいて言及がなされているといったようなことで、一定の規範を示していく上での重要性のある裁判例を抽出していただいたということです。先ほど、御意見いただいた自衛隊の関係などをどの程度考慮に入れていくかというところは、また審議会で御議論いただければと思っています。よろしくお願ひいたします。

○奥宮分科会長 それでは、中窪委員、お願ひいたします。

○中窪委員 若干、今のと関係して、確認の意味での質問になるのですが、検討会の3つの要素のうち、③は報告書自体では「身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること」となっていたのですが、今回、法律を改めて見ますと、就業環境が害されることのないように必要な措置を講じる義務ということで、就業環境という形に一本化されている。それを受けて資料1の2番の③の所はそうになっているのだと思うのですが、ただ検討会の実例としては、暴力により障害を負わせる行為や著しい暴言を吐く等により人格を否定する行為など、正に身体的、精神的苦痛を与える行為が例示されていると思えます。これは、そういうものがあれば、当然、職場環境も害されるという意味で、ここに包含されると理解してよろしいのでしょうか。

○森實雇用機会均等課長 先生が今おっしゃっていただいたとおり、パワハラ検討会のと

きには身体的若しくは精神的な苦痛を与えることということと、就業環境を害することとは別に書いていたのですが、法案の制定過程において、セクハラでも就業環境を害することという言葉だけを使っているということもあり、その中に身体的若しくは精神的な苦痛を与えることというのは、具体的な意味、内容を示すものと考えられるのではないかとこのところがありまして、それに包含されると考えています。

○奥宮分科会長 他に、これまでの議論を踏まえて、公益の先生方から御意見はございませんでしょうか。

○川田委員 幾つか手短かに、これまで議論をした上で考えたことなどを述べたいと思います。まず、全体の構成に関しては、他の委員もありましたが、私も基本的に資料1に挙げられたものをベースに考えていくということではないかと思えます。その上で2点ほど述べたいのですが、1つは議論の中で出てきた派遣労働者についてです。同一労働同一賃金の場合の扱いなどが取り上げられていましたが、取り上げる事項ごとに考えていくべきものであろうかと思えます。労働条件が問題になる場合には、企業の中で働いている派遣労働者のタイプに、派遣先における非正規社員というような性格が強いと考えられるものや、一定の専門職的な市場がある中で働いておられる方など、いろいろなタイプの人がいて、労働条件の考え方、決め方がそのタイプごとに異なってくるところが少なくないのだと思えます。そのような中で、全部を視野に入れたものを作ろうとすると、話が難しくなってしまうところがあるのではないかと考えています。

一方、ハラスメントの場合には、派遣労働者も派遣先の職場において、派遣先からの指揮命令を受けて派遣先に労務を提供しているという点では派遣先に直接雇用されている労働者と共通なわけなので、そういう意味ではすごく大雑把に言うと、例えば同一労働同一賃金のケースなどと比べると、直接雇用の労働者との共通性は高いとあってよくて同じような議論が当てはまる場合が多いとあってよいのではないかと思えます。

ただ、三者間の関係であるので、そのことによって派遣先での立場にぜい弱性がある状況、例えば、何か問題があったときに自分の雇用が失われる危険をより強く感じるということが問題につながるというところがあれば、そこは派遣特有の問題として見ていくという考え方がとれるのではないかと思えます。いずれにしても、ハラスメントという文脈の中で派遣労働者について直接雇用の労働者との共通性、異なる点をどう整理していくかということが重要だろうと思えます。

もう1点、裁判例の扱いが出てきました。裁判の場合には基本的には参考資料7でお示ししていただいたものは、損害賠償が求められたケースが中心になっていると思えますので、その場合には損害が発生している状況、それがどのように法的に評価されるかはともかく、基本的には損害が発生してしまった状況を前提として、それについて誰が責任をどう問われるのかということが問われている問題であり、損害が生じた段階で、そのことについてまずい点、問題があったのかどうか、あったとすれば、どこにどのような問題があったというべきなのかを考える上で、もちろん具体的な事案の精査は必要ですが、そうい

うところで参考になるところがあるのかと思います。

その一方で、ここで検討している措置義務というのは、損害がまだ発生する前の段階で、それを予防するというようなことも含まれてくるわけです。具体的な深刻な損害がまだ発生していない段階で、将来起こるかもしれない損害を予防するためにどうしたらいいのかということは、損害が発生した後でどう考えるかという話とは違う観点から考える点が多くなる。具体的な措置の事項ごとに考えるという視点が必要なのかなと思っています。以上です。

○小畑委員 川田先生が最後におっしゃったことは、私も同感です。損害賠償の事例は、損害が発生した後の問題ですが、予防するにはどうしたらいいのかというのが、非常に重要な点だと思っています。また、裁判例を資料7でお示しいただきましたし、様々な裁判例がありますが、民事の裁判例を資料7でお示しくくださったものを見ていきますと、例えば何か労働者が問題行動をしてしまって、それに対して叱責すると。例えば21年4月23日や21年4月22日、21年5月22日、30年5月24日の判決などは、労働者が何かとんでもないことをしてしまってそれを叱責するといった場面です。それに対して、例えば29年11月30日や24年4月19日、26年11月28日などは、新人や初めてそこに配置されてまだ不慣れな人に対して注意をする、指導するといった場面で生じたという意味で、違った性質の事件かと思っています。

そして、3つ目として、いわゆる集団的ないじめに発展してしまったような事例。例えば15年3月25日、16年9月24日や自衛隊の事件などもありましたが、26年1月15日など、これらは職場の何人もが主な言動を行った者に加勢したり、若しくは面白がったりするといった中で、非常に悲惨ないじめに発展してしまったと。こういったように大きく分けると3つのグループで、非常に参考になるような判断が行われていると思います。

例えば、1つ目の問題行動の部分に関しては、しでかしてしまったことは非常に重要で大変なことになってしまったということに関して、叱責する。これは示しをつけるためにも仕方がない部分があるのだけれども、その叱責の中でも、部分的にこれは違法だとされているような部分もあるということが示されているという意味で参考になります。また、新人指導に対しては、一体どの部分が行き過ぎの境界なのかといったところでも非常に参考になる部分があると思います。また、3つ目に関しては、これは非常に悲惨な事例が多いのですが、これをどう食い止めるのかという非常に差し迫った問題ということで、民事の事件でありながら実際にこの日本で起こってしまっていること、一体何が起きているかということ把握した上で、それをどう予防するのかという観点が重要と考えています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。

○榎原委員 私からは、SOGI とかジェンダーハラスメントについての意見を申し上げたいと思います。先ほど事務局の説明でも触れていただきましたが、附帯決議に性的指向・性自認に関するハラスメントに関することとか、本人が望んでいないにもかかわらず、当

該の人の性的指向や性自認をばく露してしまう、いわゆるアウトティングに関しても雇用管理上の措置の対象になり得ることが記載されております。そのため、アウトティングを念頭に置いたプライバシー保護を講ずることを指針に明記するべきだと考えています。

その関連で言えば、4月17日の衆議院厚生労働委員会で、小林局長の御答弁にもありましたが、ジェンダーハラスメントについてもパワーハラスメントに該当し得るものがあるのであれば指針で明示するべきだと考えています。例えば、先ほど井上委員の発言にもありましたが、外見や服装の強要に加えて、例えば女性であることを理由に男性の補助的な仕事しか命じないということはパワハラの過小な要求に当たるのではないかと考えられます。こちらに関しては、事務局の考えを確認させていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 それでは事務局から、ジェンダーに関する差別についてお願いいたします。

○森實雇用機会均等課長 ジェンダーに基づくハラスメントは、パワハラに該当すべきということですが、パワハラについては法律にも明記されております3つの要素を満たす場合であれば、ジェンダーに関するものでもパワハラに該当することもあり得るかと思えます。具体的な例として、先ほどおっしゃっていましたが女性だからという理由で男性の補助的な仕事しか与えないということになりますと、そうなりますと女性という理由での差別的取扱いということ、そもそも均等法で違法という形になるかと思えますので、そういう意味では、既に均等法で対処できる例かなと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。

○齋藤委員 私からも例示として盛り込んでいただきたい点についてです。不妊治療等の治療に関するハラスメントについても盛り込んでいくべきと思っております。厚生労働省の不妊治療と仕事の両立に関する調査によりますと、不妊治療をしている若しくは予定をしている男女298人中172人、およそ3分の2が職場に伝えていないと回答しており、その理由で最も多いのは、そもそも本人たちが知られたくないからということで回答しています。また、不妊治療をしている若しくはしていた男女265人中44人が、何らかの嫌がらせを受けているという結果も示されております。望まないばく露を防ぐという観点からも、治療に関するハラスメントについても是非、例示として盛り込んでいただければと思います。以上です。

○輪島委員 アウトティングの所なのですが、どの場面をどのようにシチュエーションとして理解するのかというのがよく分かりません。労働者への配慮のための行動、企業側の配慮ということがアウトティングというように捉えられるという懸念というのは、どういうものなのでしょうか。実際にアウトティングで問題となるのは、意図的にばく露したとか、というものなのではないかと思うのですが、それ以外にどのようなところをカバーするべきなのかというのが、いまいよく分からなくて、記述するのであれば何か分かりやすい記述が必要なのではないかと思っています。

それから、少し戻りますが 2 番の職場の所で、今いろいろ御提案というか書くべきだという提案があるのは承知しているのですけれども、例示としていろいろ書いていくと切りがないのではないかなとも思います。ですから、場所を明示して、特に周知すべき事例とかそういうものがあれば、そのの所は指針に書くのかパンフレットに書くのか、そこら辺は機能を分けて、再三申し上げているように事業主又は労働者が見て分かりやすいものにしていただきたいとは思いますが、余りにもいろいろなものを盛り込みすぎて分かりにくくなるということがあるのではないかと思います。

先ほど申しました「労働者」の範囲のところの派遣ですが、川田先生からも御指摘を頂いているわけですが、やはり派遣元に対する不利益取扱いというところになると、事業主の指針に入れる範ちゅうではないのかなと思ってるところです。取りあえず以上です。

○中澤委員 事務局に御質問させていただきます。3 番の事業主等の責務ということで、事業主の責務、労働者の責務という記載がありますが、パワーハラスメントを防止していくためには、セクハラ以上に労働者の協力というのが大きなポイントとなると感じています。現段階でどのような責務的なイメージを描かれているか、もしお差し支えなければお教えいただけますでしょうか。

○奥宮分科会長 事務局、よろしいですか。

○森實雇用機会均等課長 具体的にというのと、なかなか難しいのですが、事業主の責務、労働者の責務について法律上はパワハラに関する優越的言動問題というようにしております。パワハラに関する関心と理解を深めて他の労働者に対する言動に必要な注意を払うということが規定されています。したがって、そういったパワハラに当たるような言動については慎みましょうということです。措置義務あるいは具体例の所で、指針のほうでもパワハラの例というのは載せますので、そういった行為はしないようにしましょうというのが具体的な労働者に対する示し方としては考えられるかなと思います。以上です。

○中澤委員 使用者側の措置義務以外に労働者の協力が是非とも必要でありますので、指針への記載に当たってはご考慮の程をお願いします。

○武石委員 私も 1 点確認なのですが、今の責務規定の所で、「他の労働者に対する言動に」とあります。多分、この後の 6 番や 7 番とも関連してくるかもしれないのですが、「他の労働者」というのはどこまでが含まれるのかというのが明確になっているのかどうかを教えてくださいたいと思います。

○森實雇用機会均等課長 他の労働者というのは、労働者ということになります。ですので、他企業で働いている労働者も対象になりますし、この法律自体の労働者の範囲には、求職者も含まれると考えております。

○武石委員 自社の労働者と求職者というように考えればよろしいですか。

○奥宮分科会長 自社以外も含まれるということです。

○武石委員 他社もですか。



○森實雇用機会均等課長 何らかの形で他社に雇われている労働者、あるいは求職者も含むということです。

○奥宮分科会長 他にございませんか。

○井上委員 先ほどアウトティングの話がありましたが、実際に現場で起きていることでいくと、管理職が良かれと思ってアウトティングを他者にしてしまう。それを聞いた他者がいろいなる所で広げてしまう。そのことをもって、アウトティングされたほうは結局、職場の中で自分のことがアウトティングされてしまったとってしまうことであったり、アウトティングで性的指向や性自認が職場の中で広まったことによってハラスメントを受けるというケースが実際にあるのです。

なので、セクハラの方針にもいろいろ細かいことが入っていると思いますが、そもそも性的指向・性自認に関するハラスメントとか、アウトティングの定義とか、あるいはカミングアウトとはどういうことなのかとか、プライバシー保護も必要だとか、そういうものも方針に書き込めるなら一番良いのですが、そういうことがちゃんと分かる形でしっかりと明記しないと、アウトティングは職場の中で本当にたくさん起きていて、実際にメンタルで仕事に行けない、あるいは退職してしまうケースが増えています。その意味でも、業務上必要かつ相当な範囲の所に、やはりアウトティングに対する対応は必要だと考えています。

○山崎委員 私からも、この新たな項目の3番の事業主と労働者の責務について、幾つか方針に明記すべきであると考えを意見として申し上げます。国会審議において、根本大臣も小林局長も繰り返し答弁されていますように、相手が誰であろうとハラスメントは行ってはならないものであり、責務規定の対象範囲は、防止措置よりも広く捉えていく必要があることを、まずは方針に明記すべきであると考えます。特に法文にある、今ほども話に出ていましたが、他の労働者については、フリーランスや就職活動中の学生、取引先や顧客等第三者も含めてというように理解しておりますので、そちらも対象とされるべきであり、事業主がそれらを幅広くカバーした形で、防止措置に基づく方針を策定するよう、これも方針に明記すべきであると。

最後になりますが、国、事業主、労働者が責務を果たすためには、方針の明確化に加えて研修の実施が非常に重要になります。中小企業も含め、広くこの責務が果たされますよう、方針の明確化と周知啓発の徹底、研修の実施の重要性も方針に明記すべきであると考えます。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、今、措置義務のほうに入りましたので、次の項目の議論をお願いしたいと思います。資料1の4～7項まで、これもまとめて議論をお願いいたします。

○井上委員 事業主の責務の所に、もう一度戻ってもいいですか。

○奥宮分科会長 責務でも措置義務でも共通の論点がありますので、どうぞ。

○井上委員 地方自治体の義務、責務について、少し意見と質問というか、事務局が答弁できるのであればお願いしたいと思います。今回、事業主の責務の中でなのですが、地方自治体は責務を果たす対象に含まれていないと理解しております。しかしながら、指定都

市以外の市区町村でいうと、セクシュアルハラスメントの防止措置に取り組んでいるのは8割程度にとどまるということが国会の答弁で明らかになっています。そもそも事業主としての義務が徹底されていないという実態があります。公的な立場として、事業主としての義務を果たすと同時に、国の責務に準じた対応を地方自治体も行うこと、あるいは国の責務に準じた対応を促すことが非常に重要だと考えています。

この責務規定に関してなのですが、労働施策総合推進法の第30条3に、「国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行ってはならないこと、その他、当該言動に起因する問題」というのが条文にあります。この「当該言動に起因する問題」という所なのですが、具体的にどういうものを言うのか、現段階で、もし説明していただけるのであれば、その中身を少しお聞かせいただければと思います。

○森實雇用機会均等課長 例えば、こういったパワハラと言動によって職場の環境が悪化するとか、その結果、生産性が下がるとか、もろもろの付随する問題も含めてということかと思えます。

○井上委員 それでいきますと、今回、地方自治体に関しては、事業主の責務は掛かるのか掛からないのかというのはどうですか。もし分かるのであれば教えていただきたいと思えます。

○丸茂雇用機会均等課長補佐 地方自治体については、措置義務も責務も適用除外になっておりませんので、事業主という立場で責務を果たす必要がありますし、措置義務も果たしていく必要があるという構成になっています。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、前後いたしました、4～7項までについて議論をお願いいたします。

○齋藤委員 4項の事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容について、2点申し上げたいと思えます。現在、セクシュアルハラスメントの措置内容については10項目、マタニティーハラスメント、ケアハラスメントについては、10項目に加えて業務体制の整備など、事業主や妊娠等をした労働者、その他の労働者の実情に応じ必要な措置を講ずることというのがあり、トータルで11項目の防止措置が義務付けられていると認識しております。

JILPTが2011年に実施した職場のいじめ、嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査の結果を見てみますと、ハラスメントの発生の背景、原因について調査されており、人員削減、人材不足による過重労働とストレスと職場のコミュニケーション不足等が挙げられているというところではあります。このことからすれば、パワハラあるいはセクハラといった場合においても、業務体制の整備等の必要な見直し、措置を講じるというところについて取組が有効なのだと思っておりますので、例えばですが、長時間労働の防止であったり、業務の配分の見直し、代替要員の確保なども当てはまると思いますが、こういった措置も盛り込む必要があるのではないかと考えています。

なので、この11項目をパワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ共通の防止措置として据えたらどうかと思っておりますし、今回、様々なハラスメントに共通した責務規定が

設けられているということであったり、あるいはもともと防止措置義務の中に、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備することが望ましいとなっておりますし、一元的、共通的に取り組むことは、事業主の皆様にとってもメリットはあるのではないかと思いますので、運用上のメリットというところにも鑑みて、この 11 項目を防止措置としてはどうかと考えております。

2 点目といたしまして、措置の徹底と労使協議について申し上げます。既に義務化されているセクシュアルハラスメントの防止措置については、JILPT の調査によると、取り組んでいると回答した企業においても、方針などの明確化と周知啓発を実施しているのは 1,000 人以上の企業で 79.4%、20 人以上 29 人以下の企業では 20%にとどまっていると。これは 100%でなければいけないと思いますが、この数字にとどまっているということで、ちなみに取り組んでいない企業も含めた全体となると、先の国会の審議においては、小林局長からは項目ごとの履行状況は把握できていないという答弁もありました。

防止措置が徹底されていなければ、ハラスメント対策をいくら法的に義務化しても効果はやはり限定的になってしまうと思います。その点では、前回の均等分科会の中で、女性活躍の関係で申し上げた点なのですが、防止措置のうち事前対応である方針などの明確化と周知啓発ということと、相談体制の整備は必須とすべきだと考えております。加えて、防止措置全体に関して義務を履行していると認められる例示を行って、分かりやすい内容を盛り込んではどうかと思っています。

その上で、やはり実効性の確保をどうしていくのかということが非常に重要だと思っていて、一番確実な方法としては、現場の労働者がきっちり参画した場で協議するという事かと思っています。安全衛生委員会という枠組みが既にありますので、そういった枠組み等を活用して、過半数労働組合、若しくは過半数代表者が参画した場でどのような窓口にするかとか、あるいはどのような周知啓発をしていくのか等も含めて方針や体制、整備などを協議するよう指針に明記すべきだと考えております。

この点については、ILO ハラスメント条約第 9 条においても触れられており、使用者が講じる措置として労働者及びその代表との協議の上で、あらゆる形態の暴力とハラスメントに関する職場の政策を採用して実行すると規定されております。防止措置の徹底に向けて、もちろん都道府県労働局の監視、指導の強化ということも必要かとは思いますが、現場の中にしっかり浸透させていくという意味では、職場でも効果的なハラスメント対策となるよう労使協議の上での PDCA を回していけるように、指針の中でしっかり明記していただければと思います。以上です。

○杉崎委員 4 の事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容についてですが、資料 1 に記載のとおりでよろしいかと思います。建議どおりということで、建議はこの分科会で議論を踏まえて策定されたものですから、この資料に記載のとおりでよろしいかと思います。

関連して、中小企業について、先ほどマンパワー、ノウハウに限りがあるという旨を申し上げさせていただきました。前回の女活法の際にも申し上げたことなのですが、働き

方改革関連法や、消費税増税、最低賃金の大幅な引上げ等への対応により、中小企業の現場負担はこれまでになく増しておりますので、建議に書かれているとおり、中小企業への積極的な支援についても是非、注力して取り組んでいただきたいと思います。

あと、資料1の2ページの6番についてです。いわゆるフリーランスの方々への対応についてですが、非常に重要であるという認識は持っております。その一方で、昨年末に策定された建議や、今回の法律に書かれている内容を鑑みると、この点については「下請法」による対応になるのではないかということも考えられますので、慎重な対応が必要であると存じます。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。

○榎原委員 今の杉崎委員の御意見の中にもありましたフリーランスとか、若しくは就職活動中の学生に関して、あとは教育実習生等も含めて、附帯決議を踏まえると誰に対してもハラスメントを行ってはならないという旨の方針を事業主は明確化するべきであるというのが労働側の意見です。先日、フリーランス関連の団体からもハラスメントの調査結果とか、要望書が提出されたと承知しております。周知啓発に当たっては、就業規則等で定めて終わりではなくて、全ての労働者を対象とした定期的な研修が必要であるということをも明記するべきであると思います。セクシュアルハラスメントのときも、研修は義務化のときは実施されたものの、その後、定期的に実施されていない企業が多いと聞いていますので、セクハラの方針等も含め、研修は定期的に実施するべきであるということをも明記すべきだと考えています。以上です。

○中澤委員 フリーランスを指針の対象にすることに関して意見を申し上げます。別途の場所で雇用類似の就業者についての検討がなされているやに聞いています。一口でフリーランスといっても、様々な方々がいらっしゃると思っておりますので、そちらの検討を踏まえた上で結論を出すべきではないかなと思っております。自社の労働者に対するパワーハラスメントということが今回の分科会の検討課題であると認識しており指針もその観点で書かれるべきであると思っております。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。

○山崎委員 私からは、4番の(2)の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備についてですが、連合で実施した調査もありますので、これも紹介しながら意見させていただきます。相談窓口については、雇用する労働者がフリーランスや就職活動中の学生も含め、社外の人に対して行ったハラスメントについても、その被害者が相談できるように通報制度も含めた体制を整備すべきであると考えます。また、相談窓口担当者が内容や状況に応じて適切に対応できるように、指針ではその方法として研修が記載されていますが、実施率が低いということも聞いております。今ほど言いました連合の調査においても、ハラスメントを受けても相談しなかった人が7割いると。その理由には、相談しても無駄だと思ったからと。これはすごく気を付けなければいけないことだと思っております。そういった回答がありました。したがって、少なくとも適切な相談対応ができるように、

相談窓口担当者の研修は必須であると考えます。

加えて同連合調査では、ハラスメントを受けても相談しなかった理由で2番目に多かったのは、相談をすると不快な思いをするからとの回答でした。このようにハラスメントの被害を訴えたことで、周囲から誹謗中傷される、いわゆる二次被害も起こっています。相談対応の整備と適切な対応を含め、二次被害も防止する対策も講じていく必要があると考えます。以上です。

○齋藤委員 フリーランスの件について中澤委員、杉崎委員から御発言があったかと思えます。これは事務局にお伺いしたいのですが、雇用類似の検討会で中間整理が既に6月末になされているとされていて、その中間整理の中身を見ると、今後、労政審均等分科会の中で指針等の議論が開始されるので、本検討会及び雇用類似の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対応についても検討していくことが適当なのだという事でまとめられていると聞いています。なので、この場で積極的に議論すべきだとは思っているのですが、この中間整理を受け止めた上での審議会だと思っ

ていいのでしょうか。その流れがよく分かっていないのですが。

○奥宮分科会長 事務局からよろしいですか。  
○森實雇用機会均等課長 直接的ではないのですが、そうした議論も踏まえ、また附帯決議で指摘されていることも踏まえて、何らかのものが盛り込み得るかというところは、今回の骨子、本日お配りしている資料の中では、6番に入るのかなというところが議論になるかと考えています。

○齋藤委員 せっかく中間整理の中で、たくさんフリーランスの方々のハラスメントの課題を洗い出した上で何らかの措置が必要なのではないかということでもまとめられているので、それを受けて積極的にこの場で議論しないと立ち消えてしまうのではないかという懸念もありますので、是非フリーランスのハラスメント対策についても指針の中で対応できたらと思います。以上となります。

○輪島委員 今の課長の答弁ですが、中間まとめの位置付けと、齋藤委員と同じ質問なのかもしれませんが、今一よく分からなかったのが、どう収斂していくのかということは一且、整理する必要があるだろうと思います。

それから、先ほど労働組合の関与についても御意見を頂きました私どもとしては、後段でおっしゃった望ましい措置として、例えば労使の協議の中でとか、実際に現場を把握するためにアンケートをす

るとか、意見交換をす

るとか、そういうようなところで労使コミュニケーションを大切にすることについての御趣旨はよく分かります。  
然は然りながら、ハラスメントに関する相談はプライバシーの状況も結構あるのかなと思っ

ていて、そのときに4番の事業主の措置義務の内容として労働組合の参画が「ねばならない」ということになると、少し too much かなと

味では例示としては、先ほど来申し上げているように切りがなくなるので、指針の中の 6 番の骨として望ましい取組は何なのかということと、パンフレット等での周知で、むしろ具体的なイメージが湧くようなものとの切り分けというものは必要なのではないかと思います。以上です。

○堀井総務課長 雇用環境・均等局総務課長です。今、雇用類似に関して複数の委員の方から御意見などが示されましたので、本日は担当課がおりませんが、簡単に御説明したいと思います。

既に御案内のように、フリーランスなどの雇用関係によらない働き方に係る方については、様々な諸課題があるということ、法的保護の必要性も含めた中長期的な検討を進めるということで雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会というものを進めております。

先ほど来、齋藤委員からも、お話がありましたが、今年の 6 月に一定の中間整理というものを出しました。これはあくまでも中間整理ということ、そういう意味では中澤委員がおっしゃったように、最終的な取りまとめとか方向性ということではなく、まだ中間整理という形で一定の取りまとめがされたという状況になっています。

したがって、この検討会の議論自体はまだ続くということになりますが、この中間整理の中で、その多岐にわたる論点を大きく 3 つぐらいに分けて、そして特に優先すべき検討課題と、あとはそれぞれの専門的な観点、技術的な観点からの議論を深められる場における議論も期待するようなもの、そしてそれ以外のものということで整理がされたということです。

先ほど雇用機会均等課長から説明があったように、フリーランスの方についてのハラスメントについては、法律の審議の際の国会の議論などでもいろいろな議論がされて、更には附帯決議の中で、指針等の検討のときにも議論をするという形で書かれていることもあります。

ですので、全体としての議論は、まだ検討会自体は続いておりますので最終的にフィックスされたということではないのですが、附帯決議、その他いろいろな諸状況があったので、この場でも議論していただいているという状況です。

そのようなことを踏まえた上で、今の時点で、この均等分科会としてどういったことが書けるのか書けないのか、現場の状況はどうか、国会でいろいろと議論をされた背景は何なのか、そういったことについての議論を深めていただければと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。公益委員の方から御意見はございませんか。

○小畑委員 予防というお話は非常に重要ですが、例えば資料 7 で申しますと、東京地裁の平成 21 年 10 月 15 日の判決などでは、生命や健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまるような言動というのがあり得るの



の義務が大きくなってしまいますし、かと言って現場で困っているハラスメントというのが拡大していくのを予防できないということになると困るので、この範囲を少し丁寧に議論していく必要があるのかなということを感じました。以上です。

○奥宮分科会長 他にございませんか。

○井上委員 6番の事業主が自ら雇用する労働者以外の者に対する言動の所について発言いたします。事業主や労働者の責務としては、相手が誰であろうとハラスメントを行ってはならないということは当然のことだと考えています。その観点で言えば、労働側としては、雇用する労働者以外の者に対する言動についても、4番の事業主が雇用管理上講ずべき措置と、一体的・一元的に取り組んでいくことが重要だと考えています。

相手が誰であろうとハラスメントを行ってはならないという方針を事業主は明確化し、そして周知啓発を行い、相談窓口には、その雇用する労働者がハラスメントを行った外部の被害者も相談できるようにするべきだと考えています。

取り分け、被害者からの相談については、就職活動中の学生やフリーランス等も含めて幅広く対応することが重要であると考えています。その他の事項についても、相手が内部であれ外部であれ、基本的な対応は変わらないというように考えています。以上です。

○輪島委員 今の井上委員の御指摘はお気持ちとしてはよく分かるのですが、今回の法律は一部の野党を除いて、ほぼ全会一致で可決、成立しています。そしてその法律は、ある意味で審議会での建議に基づくものが、法律として、国会として可決成立をしていると。

今の井上委員の御指摘を聞いている感じだと、可決成立した法律の範囲を超えてしまいます。つまり4の事業主の雇用管理上講ずべき措置ということと、冒頭に発言したように、2ページ目にある5、6、7の、事業主が望ましい取組の内容ということについては、切り分けて整理をして、事業主に分かりやすく、事業主は何をするのかをはっきり分かるような形にするということが指針の役割ではないかと思っている次第です。以上です。

○中窪委員 1点だけ、この指針の内容としてセクハラあるいはマタハラのを基本にしながらやっていくというのは、それで結構なのですが、やはりパワハラについては独自の問題というのが非常にありますし、特に適正な業務上の指示との関係と言うか、それゆえに上司としては、それを不適切にやったつもりはないとか、そういう形の対応というのは考えられますので、そこをきちんと方針の明確化とか周知のときに、そういうところにもきちんと配慮した形の指針にいただければと思います。

○奥宮分科会長 先ほどからセクハラについてどうなのかという御発言も出ていますので、パワハラ、セクハラ全体として、更に御意見がありましたらお願いいたします。セクハラについては、通し番号の8ページで、先ほど事務局から御説明があったとおりです。パワハラもセクハラも含めて、全体でということをお願いします。

○榎原委員 パワハラに関することということでよろしいですか。

○奥宮分科会長 はい。

○榎原委員 論点の4の(3)で、職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ



適切な対応という所ですが、事実確認のためにヒアリングを、いわゆる被害者にすることは重要なのですが、その際に追い込んでしまうと二次被害を起こす可能性もありますので、そこは十分にプライバシーに留意するということと、本人の意向、本人の心理状態に配慮するということが重要であると思いますので、こちらは指針に書き加えるべきだと考えています。

これはセクハラの例なのですが、被害者本人が拒否していないとか、例えば言動の中で迎合的な要素が出ているということをもってセクハラと認定されないケースが多いと聞いていますが、こちらはパワーハラスメントにも共通する傾向だと考えています。そのため、被害者の迎合的な言動があったからといって、これはハラスメントではないと、単純に否定する理由にはならないということも明記する必要があるのではないかと考えています。以上です。

○山崎委員 セクハラ、パワハラ両方なのですが、7番についての意見がまだ出ていないので、私のUAゼンセンは御存じのとおり、流通小売業とサービス業に従事している組合員を100万名以上を抱えていますので、ここについてはこだわって、御意見と御要望を申し上げます。

先ほどの井上委員からの発言と同様に、こちらにつきましても、事業主が雇用管理上講ずべき措置と併せて取り組んでいくことが重要だと考えています。取り分け、その中でもセクシュアルハラスメントについては、取引先や顧客が行為者として既に対象となっていることに留意するべきだと考えます。

この中で、私どもUAゼンセンが2017年に実施した悪質クレームのアンケートについて、少し数字も含めて御紹介させていただきます。回答があったのは8万件です。そのうち、セクシュアルハラスメントに関する被害を受けたと答えた回答が、小売業で4,953件、サービス業で3,423件で、合計すると8,376件で、全体の10%に上るということを御紹介させていただきます。

また、そのアンケートの生の声ですが、来店客からセクハラ的な下ネタとか、いやらしい言葉を掛けられたなどの言動があった、あるいは売り場で胸やお尻を触られたというような、環境型セクハラと言える言動は顧客からの迷惑行為でもあり、従業員にとっては店頭に立ちたくない、仕事上我慢しなければならないというような不安感の要素から、離職につながってしまうということにもなります。被害者の勘違いと済まさないよう、顧客からのセクハラも防止措置として対応するべきであり、指針には具体的な対応事例などを記載すべきであると考えます。

また、ハラスメントになり得る悪質クレームと、その対応の判断基準を示していくことが、顧客等からのハラスメントから労働者を守るために必要であると考えます。

最後に、私どもUAゼンセンではガイドラインの作成を既に行っておりますが、国内外の企業の対応方針などを、次回以降に参考までにお示しいただければ幸いです。これは要望ですが、国としてガイドラインを作成するようなことも考えてもらえないかということ

です。このガイドラインの作成に当たっては、ここまで状況がきておりますので、建議の 8 ページの③にあるように、関係省庁等と連携ということも書かれていますので、各省庁であるとか、消費者団体であるとか、できれば経営側の経団連なども一緒に、このガイドライン作りに従事していただければ有り難く思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。

○齋藤委員 5 番のパワー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について、ここには望ましい取組として記載されていますが、パワハラが起り得た職場環境であるとか、背景をきちんと分析して再発防止につなげていくということは根本解決に向けては非常に重要だと思っておりますので、先ほども措置の内容を 11 項目にしてはどうかということをお願いしたのですが、マタハラ指針と同様に、業務体制の整備など、職場復帰なども含め、労働者の実情に応じた必要な措置を講じるということについて、指針について明記をしてはどうかと思っておりますので、改めて申し述べさせていただきます。以上となります。

○奥宮分科会長 他によろしいですか。

○輪島委員 今度の法律改正でセクシュアルハラスメントについての部分の改正された。他の事業主の雇用する労働者、第 3 章のとか、他の事業主の個人とか、そういうような者についても措置義務の範囲になっている。そういう改正をされたわけなので、その範囲の中で指針を見直すということが適切なのではないかと思っております。以上です。

○榎原委員 セクシュアルハラスメントに関することなのですが、参考資料 5 の建議の内容に関してです。もしかしたら、今の輪島委員の意見とも関連するかもしれないのですが、建議の 11 ページの上段の 2 つ目のポツに、「自社の労働者が社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行わないよう配慮する」とあります。

事務局にお尋ねしたいのですが、この配慮の内容について、今、セクシュアルハラスメントの防止に関しては措置義務として 10 項目があると思うのですが、この防止措置義務の内容を義務としてではなくて、そのまま社外の労働者に対しての配慮事項として適用するという理解でよろしいでしょうか。

○森實雇用機会均等課長 ここに書かれている項目そのものが措置義務になるという意味ではないです。

○榎原委員 もう一度お願いします。

○森實雇用機会均等課長 こちらに書かれている内容、「配慮する」というように書かれていることが、そのまま措置義務に入れるべしという趣旨で、この建議の中では書かれているという御意見でしたでしょうか。すみません、取り違えているかもしれません。

○榎原委員 私が申し上げたのは、自社の労働者が社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行わないように配慮をすると。それについてはそうだと思うのですが、その配慮の内容、具体的な項目というのが、今、セクシュアルハラスメントは自社の労働者に対しての防止措置義務の内容として 10 項目があると思うのですが、その 10 項目がそのま

ま義務としてではなく、配慮として社外の労働者に対して適用するという理解でよろしいでしょうかという質問でした。

○奥宮分科会長 今の御質問は、現在のセクハラの手引の 10 項目を、そのまま他社の労働者等からのセクシュアルハラスメントに対する措置義務として、そっくり持ってくるのか、規定するのかという御質問ですか。

○榎原委員 項目の内容はそのまま、措置義務ではないと理解しているので、配慮をするべきと。

○奥宮分科会長 配慮をするべきものとして、手引に明記をするのかという御質問でしょうか。配慮の意味ということですが。

○井上委員 補足します。そもそも 2006 年の均等法の改正で、セクハラ防止に関しては配慮から措置になったと思います。そのときに 10 項目がありますが、今回、同様に防止措置の内容を社外の労働者に対して配慮事項として適用するという理解でよいかという質問です。

○奥宮分科会長 事務局からお願いいたします。

○森實雇用機会均等課長 必ずしも、それを前提とした記述ではございません。議論のあるところだと思います。今回の手引で、それを含めて配慮すべきと明示すべきだという御意見もあると思いますし、そうではないという御意見もあると思います。

○奥宮分科会長 建議の 11 ページの 2 つ目の所で、「自社の労働者が社外の労働者に対してセクハラを行わないように配慮するとともに」とありますが、この「配慮」の意味ということでよろしいですね。その点について、ただいま事務局の御説明がありました。他に御意見はございませんか。

○井上委員 セクハラのところですので、7 番までに入っていないところなのですが、今回の法律で、セクシュアルハラスメントに限定して、事業主間の事実確認や再発防止のための措置への協力が法律に盛り込まれたと思います。

これなのですが、例えば親会社と子会社、あるいは取引関係にあるなど、加害者が優越的な立場にある場合には、応じない可能性も考えられるのではないかと考えています。

そのような場合であっても、適正に運用が行われるようにすることが重要だと思うのですが、現段階で、事務局として何らか、方策について考え方があればお聞かせいただきたいと思います。

○丸茂雇用機会均等課長補佐 協力規定の関係については、今、井上委員がおっしゃったような御指摘というのが国会審議の中でもございました。そこに関しては、例えば今回の協力規定の趣旨を踏まえたと、協力を求めてきた他の事業主に対してそうした不利益な取扱いを行うというようなことに関しても、趣旨に反して望ましくないといったようなことはあるのではないかとというようなお答えをさせていただいておりますので、そういったようなことが考えられるのかなとは考えています。

○山崎委員 4 番の(4)の不利益取扱いの禁止について御意見を申し上げます。相談など

を理由とした不利益取扱いの禁止について、これまで指針で定められていた内容が法律に盛り込まれることになりましたが、現在の指針には併せて「労働者に周知・啓発すること」とあるので、そのことは変わらずにうたうべきだと考えます。

また関連しまして、今回、パワーハラスメントなどについても、同僚などが紛争調整委員会の参考人の対象として拡大されることになりましたが、実際に調停に出頭して意見聴取に応じた場合の不利益取扱いの禁止も明確にするべきであると考えます。

加えまして、これは防止措置の対象外ではありますが、就職活動中の学生やフリーランスなどの第三者が相談あるいは相談対応に協力した場合に、事業主が内定取消しや契約解除などの対応を行ってはいけないということも明記するべきだと考えます。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございますか。それでは、多岐にわたって御議論いただきましたが、本日の分科会はこれで終了いたします。最後に、本日の議事録の署名委員は、労働者代表は山崎委員、使用者代表は杉崎委員にお願いしたいと思います。皆様、お忙しい中ありがとうございました。