

「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」

第1回 次第

平成31年3月11日(月)
15:00～17:00
於：第1特別会議室

1. 開会
2. 座長挨拶
3. 職員福祉局長挨拶
4. 出席者紹介
5. 検討会の運営等について
6. 事務局からの資料等の説明
7. 意見交換
8. 閉会

「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」

第1回 資料目次

1. 公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会の運営等について（案）
2. 公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会の開催について
3. 考えられる論点
4. 公務員の種類とその職員数
5. パワー・ハラスメントを理由とする苦情相談事案数の推移
6. 平成29年度人事院年次報告書 第1編 第2部 次世代の行政の中核を担う30代職員の育成と公務全体の活性化【抜粋】
- 7-1. 「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（建議）」
（平成30年12月14日 厚生労働省労働政策審議会建議より抜粋）
- 7-2. 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要綱【抜粋】
- 7-3. 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
- 7-4. 「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案」新旧対照表（一部抜粋）
- 7-5. 「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案」新旧対照表（一部抜粋）
8. セクシュアル・ハラスメントに関する規定の民間と公務の違い
9. 開催スケジュール（案）

公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会
の運営等について(案)

1. 座長が指名する委員を座長代理とする。
2. 本検討会は非公開とする。
3. 検討会終了後、次の場合を除き、配付資料を公表する。
 - (1) 公開することにより当事者または第三者の権利及び利益並びに公共の利益を害する恐れがあると座長が認める場合
 - (2) その他非公開とすることが必要と座長が認める場合
4. 本検討会終了後、速やかに議事概要を作成し、公開する。

公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会の開催について

1．開催趣旨

パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）の防止については、これまでも「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」の配付等により周知啓発を図ってきたところである。しかしながら、職員意識調査の結果によると、依然として、上司からパワハラを受けたと感じる職員が一定数存在しており、職員の勤労意欲の向上や心身の健康、良好な勤務環境を実現するために、更なる防止策を検討する必要があること等から、平成30年8月の給与勧告時報告で、「民間におけるパワハラ対策に関する議論等も注視しつつ、検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討する」としたところである。

また、民間においては、平成30年12月に、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、パワハラ対策を法制化することが建議されている。

これらの状況を踏まえ、公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策について検討を行うため、有識者によって構成する検討会を開催する。

2．主な検討事項

- (1) パワハラの防止に関する基本的考え方
- (2) パワハラが発生する要因と対応策
- (3) 相談体制、問題発生時の対応方法のあり方
- (4) 状況等に応じた指導等のあり方

3．運営

- (1) 本検討会は、人事院職員福祉局長が有識者（別紙参照）の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会の庶務は、人事院職員福祉局職員福祉課が行う。

(別紙)

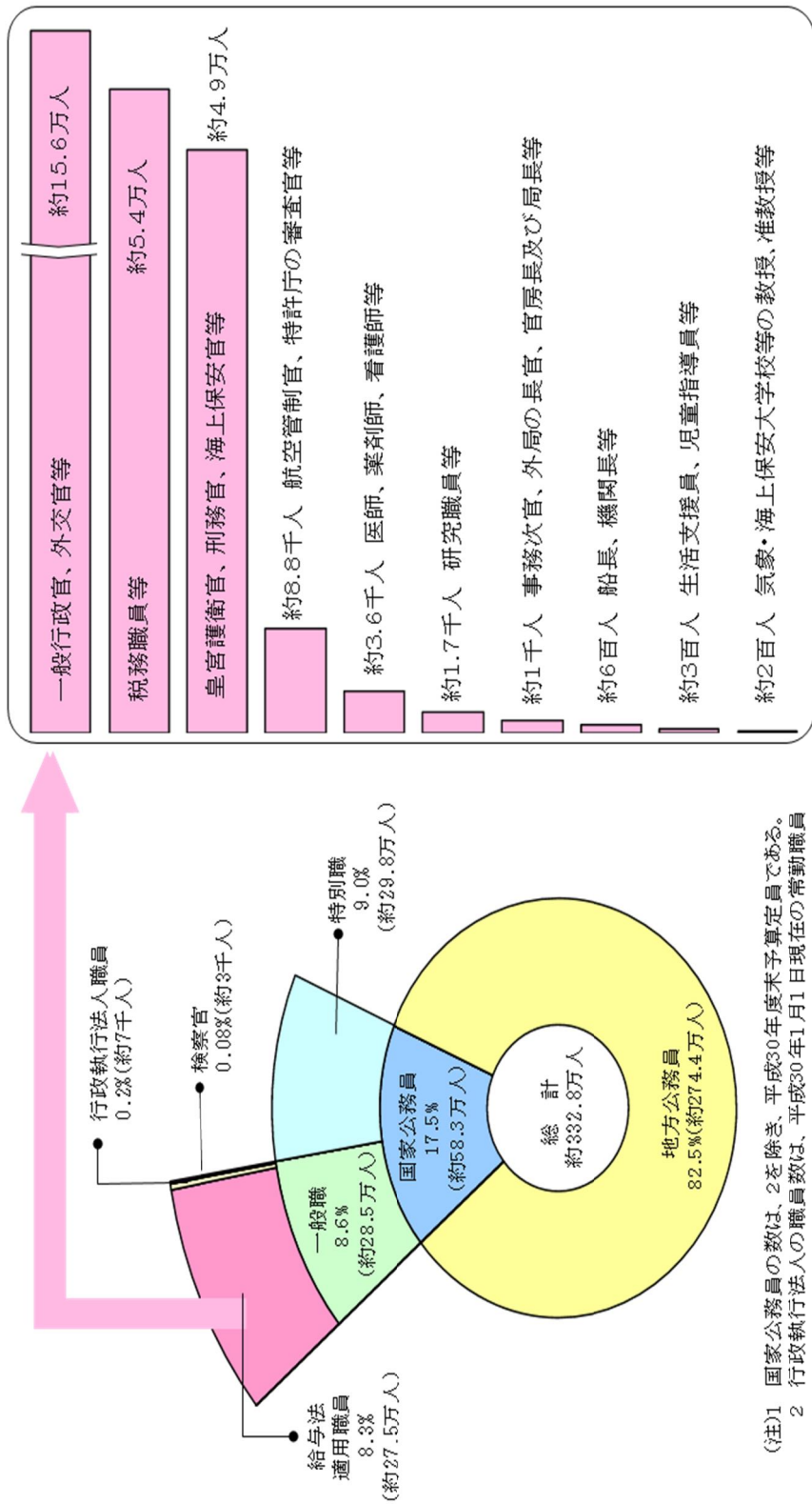
公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会 委員名簿
(五十音順・敬称略)

- 【座長】 あらき たかし
荒木 尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- いなお いずみ
稲尾 和泉 株式会社クオレ・シー・キューブ執行役員
- うかい ゆきお
鵜養 幸雄 立命館大学公務研究科教授
- かねこ まさおみ
金子 雅臣 一般社団法人職場のハラスメント研究所代表理事
- かんき ちかこ
神吉 知郁子 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授
- けんじょう えいこ
権文 英子 亜細亜大学副学長・経済学部教授
- やなぎはら りえこ
柳原 里枝子 株式会社ハートセラピー代表取締役

考えられる論点

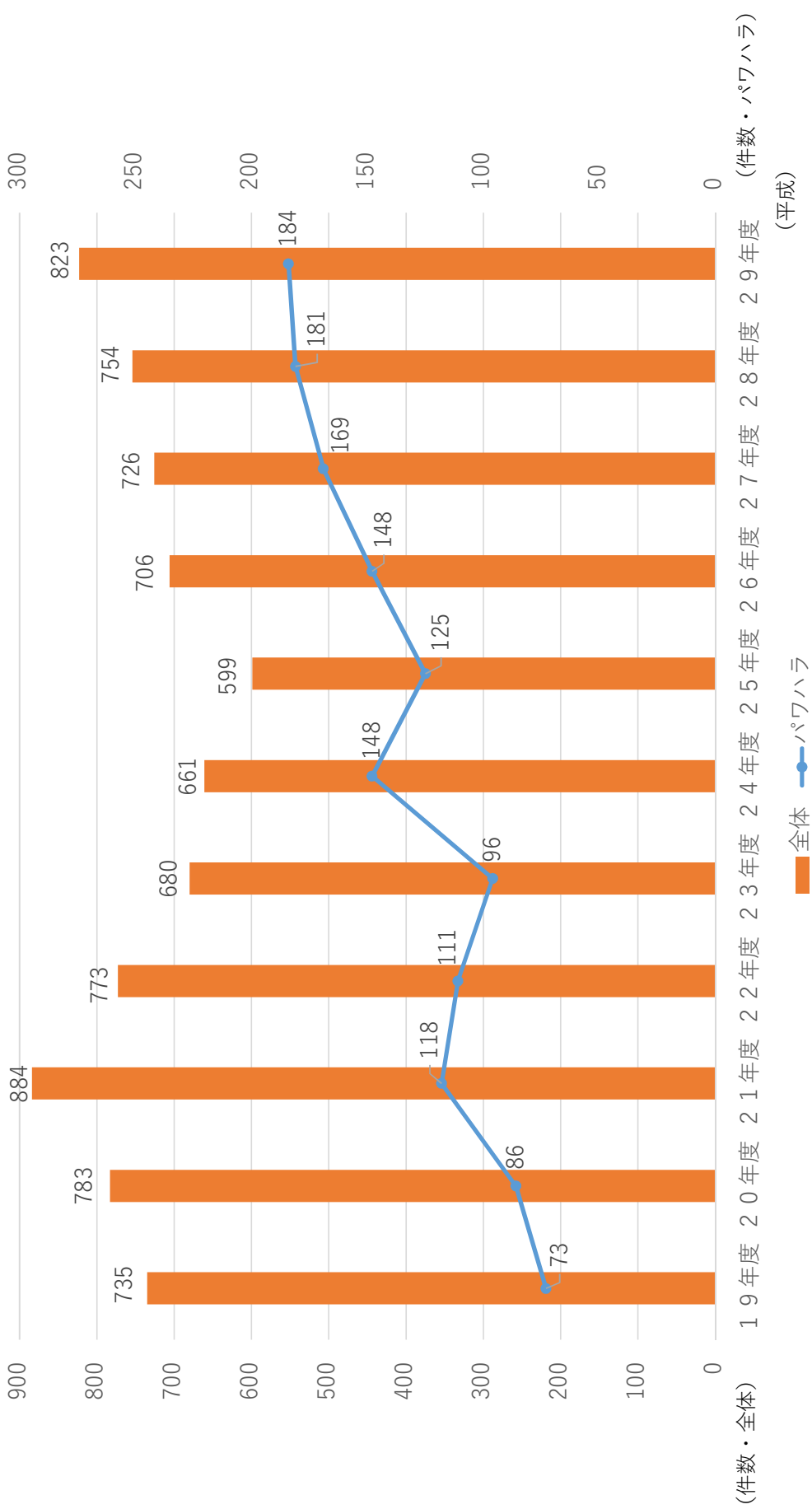
- 1 パワハラ防止に関する基本的考え方
 - (1) 公務におけるパワハラの状況と対策の必要性
 - (2) パワハラが発生する要因（加害者・被害者・環境）と対応策
- 2 パワハラ の定義（民間法制との異同を含む）
- 3 パワハラ防止の枠組（セクハラ防止の枠組みとの異同を含む）
 - ア 各省各庁の長に求められること
 - イ 職員に求められること
 - ウ 人事院に求められること
- 4 相談体制、問題発生時の対応方法のあり方
- 5 状況等に応じた指導のあり方

公務員の種類とその職員数



(注)1 国家公務員の数は、2を除き、平成30年度末予定数である。
 2 行政執行法人の職員数は、平成30年1月1日現在の常勤職員数である。
 3 地方公務員の数は、「平成29年地方公共団体定員管理調査」に基づき集計した一般職に属する地方公務員数である(総務省資料)。
 4 数値は端数処理の関係で合致しない場合がある。

パワー・ハラスメントを理由とする苦情相談事案数の推移



平成 29 年度人事院年次報告書 第 1 編 第 2 部
次世代の行政の中核を担う 30 代職員の育成と公務全体の活性化【抜粋】

第 2 章第 2 節 30 代職員へのアンケート調査等

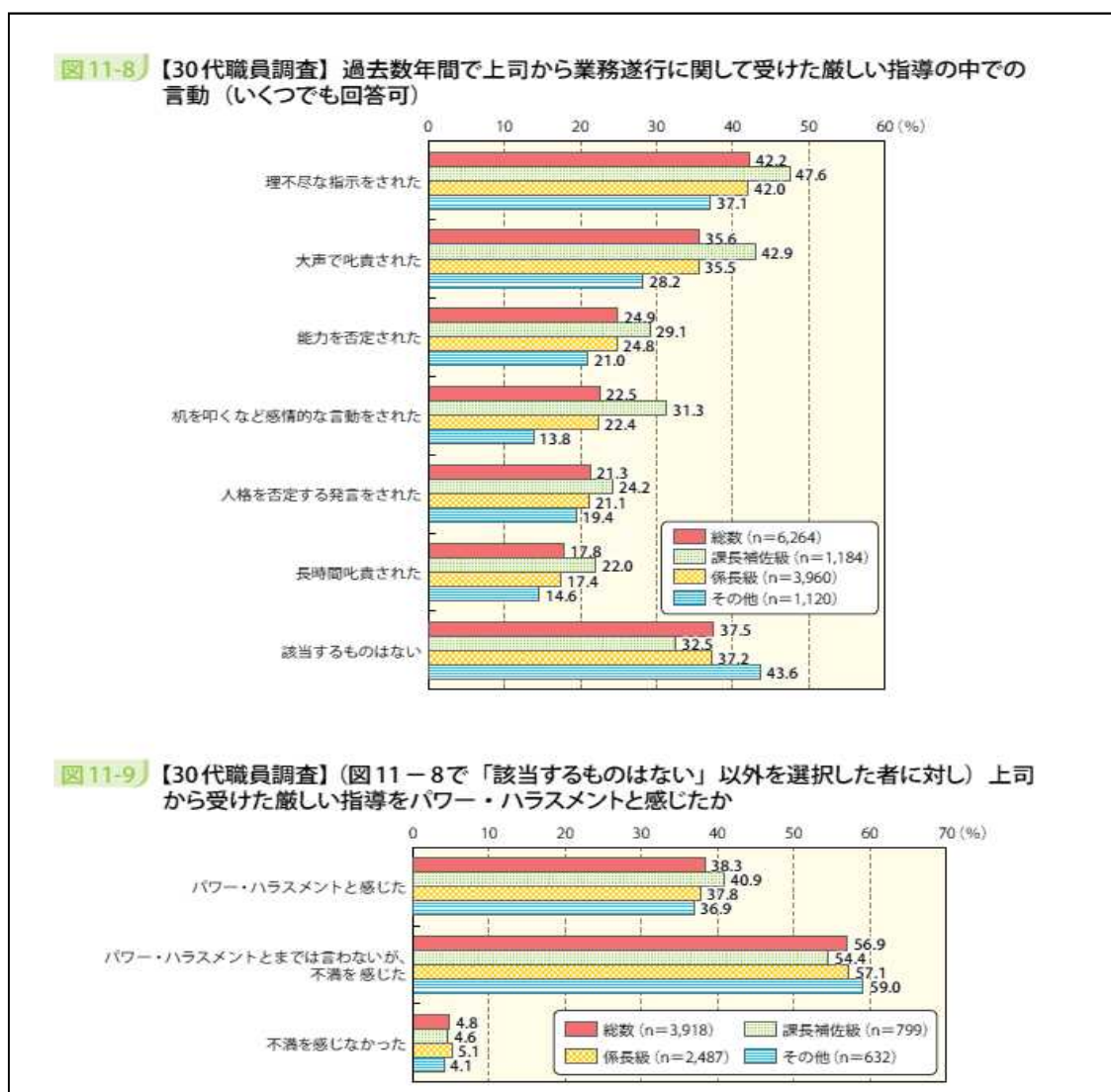
(5) 上司の指導・育成等関係

ウ 上司から受けた厳しい指導等

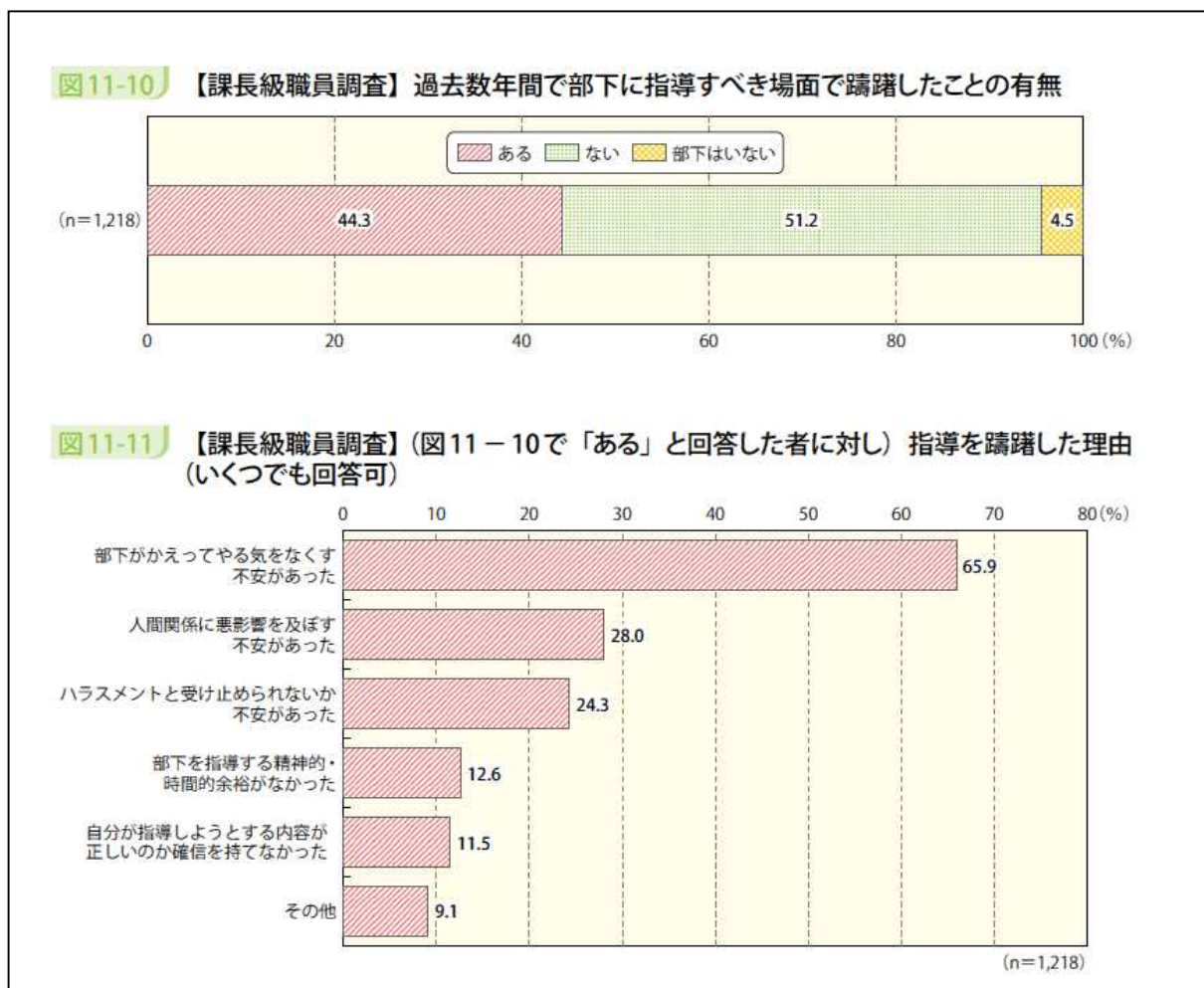
過去数年間で上司から受けた厳しい指導の中での言動についてみると、約 6 割の 30 代職員が「理不尽な指示をされた」「大声で叱責された」「能力を否定された」「机を叩くなど感情的な言動をされた」「人格を否定する発言をされた」「長時間叱責された」のいずれかを挙げている。

役職段階別にみると、役職段階が高いほど、このような言動を受けたと回答する職員の割合が高くなっている〔図 11-8〕。

また、これらの言動を受けたとする 30 代職員のうち、それらを「パワー・ハラスメントと感じた」とする者が 38.3%、「パワー・ハラスメントとまでは言わないが、不満を感じた」とする者が 56.9%となっている〔図 11-9〕。



一方、管理職員側の意識を課長級職員調査でみると、約4割の課長級職員が、部下に指導すべき場面で指導を躊躇したことが「ある」と回答しており〔図11-10〕、躊躇した理由として、「ハラスメントと受け止められないか不安があった」(24.3%)のほか、「部下がかえってやる気をなくす不安があった」(65.9%)、「人間関係に悪影響を及ぼす不安があった」(28.0%)など、全体として部下の受け止めに気にして指導を躊躇したとする回答が多くなっている〔図11-11〕。



30代職員自身の部下への指導についても、約4割の30代職員が、部下に指導すべき場面で指導を躊躇したことが「ある」と回答しており〔図11-13〕、躊躇した理由としては、「部下がかえってやる気をなくす不安があった」(60.8%)が最も多く、「人間関係に悪影響を及ぼす不安があった」(41.3%)も多数となっている。また、それほど多くはないものの「ハラスメントと受け止められないか不安があった」(18.2%)と回答した者も一定数いた〔図11-14〕。

なお、30代職員に係る部下への指導については、30代職員の約半数がそもそも部下を有していないことにも留意する必要がある〔図11-12〕。

図11-12 【30代職員調査】 部下の有無

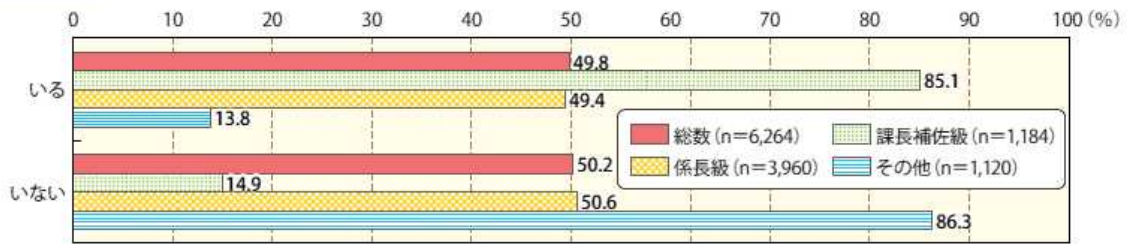


図11-13 【30代職員調査】 過去数年間で部下に指導すべき場面で躊躇したことの有無

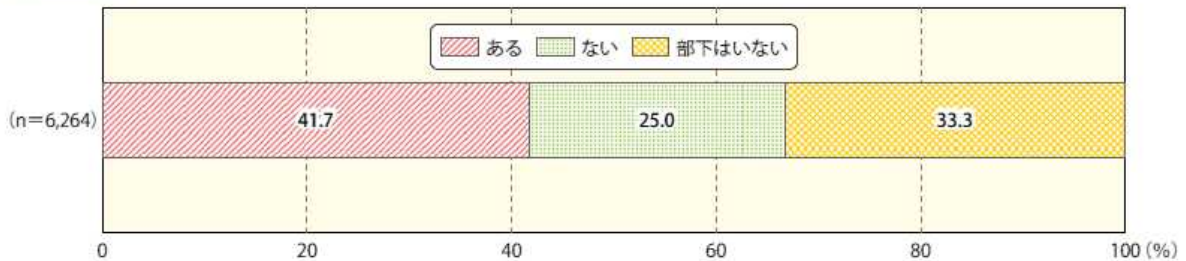
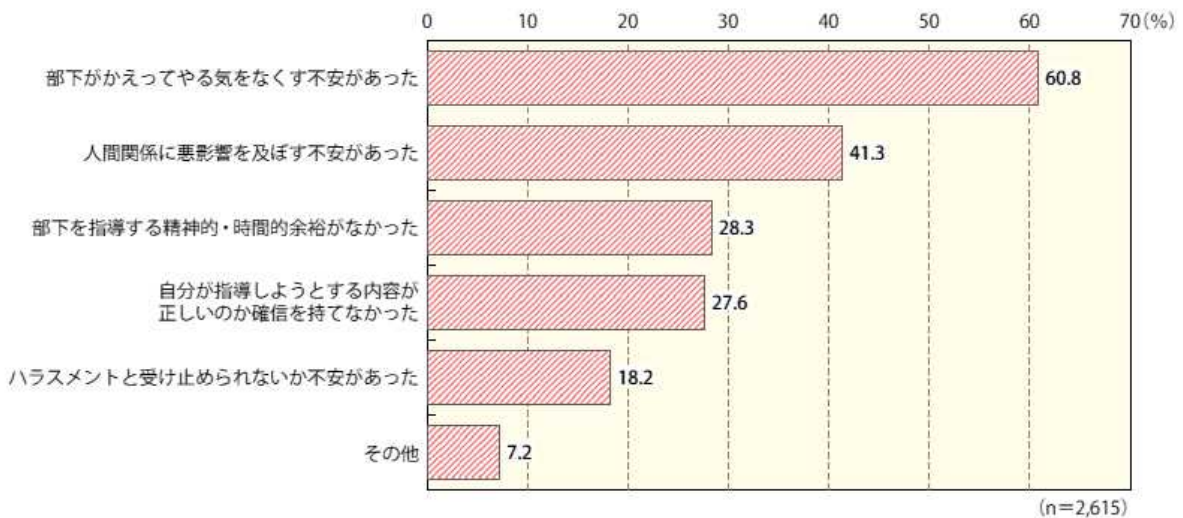


図11-14 【30代職員調査】 (図11-13で「ある」と回答した者に対し) 指導を躊躇した理由 (いくつでも回答可)



(6) 世代間の認識ギャップ

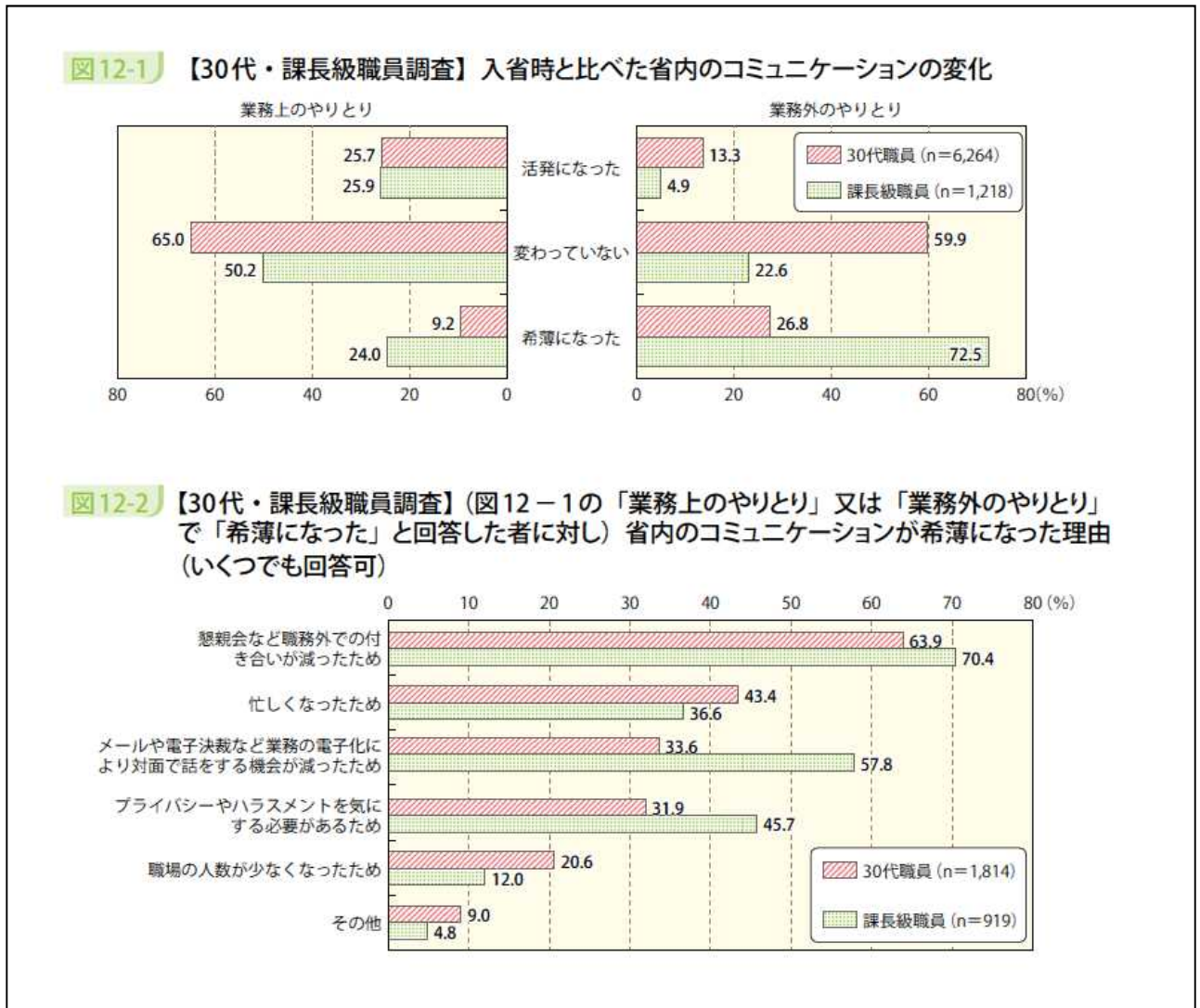
イ 省内のコミュニケーションの変化

省内のコミュニケーションの様子については、業務上・業務外ともに、30代職員は入省時と比べて「変わっていない」との回答が約6割に達しているが、課長級職員はいずれも「希薄になった」と答える割合が比較的高かった。30代職員との回答割合の差をみると、業務上のやりとりについては約15ポイント、業務外のやりとりについては約46ポイントとなっており、認識に大きな乖離がみられる〔図

12 -1)。

希薄になった理由としては、30代職員、課長級職員ともに、「懇親会など職務外での付き合いが減ったため」が最も多いが、課長級職員は「メールや電子決裁など業務の電子化により対面で話をする機会が減ったため」(30代職員と24.2ポイント差)、「プライバシーやハラスメントを気にする必要があるため」(30代職員と13.8ポイント差)を多く挙げている〔図12-2〕。

課長級職員(40~50代)が入省してから30代職員が入省するまでの10~20年の間で、業務の電子化・効率化、ハラスメントの概念の普及、仕事と家庭の両立支援の必要性の浸透等、職場環境が大きく変化していることがうかがえる。



第3章第1節 今回調査等から見えるもの

3 マネジメントに関する意識の改善等

(略)

30代職員の約3割がこれまでに目標とする上司がいないと回答しており、また、態度が高圧的、責任を取ろうとしないなどの理由で、約8割が強い不満を感じた上司がいたと回答し、さらに、上司からパワ

ー・ハラスメント又は不満を感じるような厳しい指導を受けたとする者も一定数存在していることも明らかとなった。上司は、30代の部下職員からこのように見られることがあるということを認識して指導等を行う必要がある。

また、一方で、課長級職員の4割以上が、部下がやる気を失う不安があるなどとして、指導すべき場面で指導を躊躇したと回答していることは、技能・ノウハウを継承する上でも課題となる。

(略)

4 コミュニケーションの改善

今回調査により、業務分担の偏りの評価等いくつかの項目について課長級職員と30代職員の間で認識にギャップがみられるものがあり、職場でのコミュニケーションを改善することでそのギャップを解消していくことが求められる。

例えば、課長級職員では、業務外のコミュニケーションについて入省時と比べて「希薄となった」と考えている者の割合が高いのに対し、30代職員は、多くが「変わっていない」と回答していた。調査結果からは、価値観等の基準となる勤務環境や時代背景が異なる可能性があること、電子化等によりコミュニケーションの手段が多様化していること、ハラスメント防止やプライバシーへの配慮の必要性の高まりなど職場環境が変化していること等がうかがえたところであり、これらを踏まえ、対応に留意する必要がある。

第2節 対応の考察

3 職員の意識・コミュニケーション面での対応

～上司によるマネジメントの向上と職場でのコミュニケーションの活性化等～

(1) 上司によるマネジメントの向上

今回調査の結果やこれまでの考察等をまとめると、上司が業務管理や部下への指導・育成を行うに当たっては、次のような対応が求められていると考えられる。

【職場環境づくり】

- ・ 部下の業務量に偏りを生じさせないように、状況に応じて柔軟に業務分担を変更する。
- ・ 部下と積極的にコミュニケーションを図る。

【業務遂行に係る部下への指導等】

- ・ 適時・適切な判断をする。
- ・ 指示する際、修正箇所や内容、修正の意図等を明確に伝える。
- ・ 思いつきによる発言を繰り返すなどにより、方針にぶれを生じさせない。
- ・ 部下に指導すべき場面で躊躇しない。
- ・ 成果を上げている部下や努力している部下に対し、評価していることが伝わるよう、折に触れて伝える。

【業務の効率化・合理化】

- ・ 自ら業務の効率化に取り組む。
- ・ 前例を重視するあまり、部下の新たなチャレンジを阻害しない。
- ・ 指示するに当たって、コストパフォーマンスを考える。

【部下のキャリア形成支援】

- ・部下のキャリア形成に関する助言を適切に行う（強み・弱みの提示、今後の能力開発や専門性習得の方向性に係る助言等）。

【パワー・ハラスメントの防止】

- ・高圧的な態度を取らない。
- ・部下の能力や人格を否定する発言をしない。

これらは、一つ一つは決して新しい項目ではなく、多くの上司が可能な範囲での配慮は行っているものである。また、配慮が困難な事情がある場合もあれば、立場の違いにより受け止めに齟齬が生じることもあると考えられ、部下職員の満足が得られないからといって必ずしもマネジメント全体に問題があるとはいえない。

しかしながら、上司に当たる管理職員は、改めてこれらの点について常に意識を持ち、部下職員とコミュニケーションを図って、配慮できない場合にはできる限りその事情等を共有して、部下職員の納得感を高めるよう努めることは必要であると考えられる。

また、技能・ノウハウの継承の観点からも、上司が部下職員のモチベーション低下を懸念することなく、自信を持って指導していく必要がある。そのためには、コーチングスキルを習得することが有効であり、関連する各種研修の充実を図っていくことが求められる。

パワー・ハラスメントについては、人事院においても、従来から防止のための啓発に取り組んできており、前回調査における「パワハラ防止度」の数値が肯定的なものであったことからしても、ある程度の防止の成果が上がっていると考えられる。しかし、今回調査の結果を踏まえ、何がパワー・ハラスメントに当たるかについての共通認識の確立と、その防止を徹底するための取組強化に努めていく。また、セクシュアル・ハラスメントについても、種々の事例が発生しており、依然として看過できない状況にある。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを含め、ハラスメントの問題が発生した場合には、職員の勤務意欲が低下し、勤務能率が十分に発揮できなくなるだけでなく、公務全体の信用性を失わせる事態を招く場合もある。上司に当たる管理職員は、再度、その重要性を認識し、自ら範を示すとともに、部下職員もハラスメントをしないようにする必要がある。

上司による業務管理や部下への指導・育成については、既に一部の府省で、管理職員のマネジメント行動（例えば、「業務の優先順位を明確化している」「業務分担の見直しを適宜行っている」「無駄詰めや無駄な作業をさせていない」など）について全職員にアンケートを実施して、結果を事務次官から各局長等にフィードバックしている例や、人事当局がマネジメント能力を含めた「職位に求められる能力要件（コンピテンシー）」を定めて多面観察（360度評価）の評価項目に反映させている例もあり、これらの取組も参考となると考えられる。

第2部 補足資料

資料1 30代職員調査結果（一覧）

■ 調査方法

無記名による Web 調査

■ 調査期間

平成30年1月22日（月）～2月2日（金）

■ 調査対象

行政職俸給表（一）が適用されている職員で本府省に勤務する者（臨時的任用職員、任期付短時間勤務職員、任期付職員を含む。）のうち、平成29年度末年齢で30～39歳の職員

■ 回答率

56.4%（6,264名）

■ 調査結果

《属性》

年齢

30歳～34歳	48.5%
35歳～39歳	51.5%

性別

男性	76.3%
女性	23.7%

役職段階

係長級	63.2%
課長補佐級	18.9%
その他	17.9%

採用試験種別

I種（相当職を含む）	24.2%
上記以外	75.8%

資料2 課長級職員調査結果（一覧）

■ 調査方法

無記名による Web 調査

■ 調査期間

平成30年1月22日（月）～2月2日（金）

■ 調査対象

行政職俸給表（一）が適用されている職員で本府省に勤務する者のうち、課長級の職員

■ 回答率

62.1%（1,218名）

■ 調査結果

《属性》

年齢

40歳～44歳	7.6%
45歳～49歳	32.3%
50歳～54歳	35.3%
55歳～	24.7%

性別

男性	94.6%
女性	5.4%

採用試験種別

I種（相当職を含む）	77.9%
上記以外	22.1%

「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（建議）」（平成 30 年 12 月 14 日 厚生労働省労働政策審議会建議）より抜粋

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（報告）

1. はじめに

（略）

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、あってはならないものである。企業にとっても経営上の損失に繋がる。

職場のパワーハラスメントについては、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（平成 24 年 3 月）を踏まえ、国は、職場のパワーハラスメント防止の社会的気運を醸成するための周知・啓発等に取り組んできた。さらに、働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、職場のパワーハラスメント防止を強化するための対策を検討することが盛り込まれたことを受けて、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を開催し、議論を進めてきた。国際的にも、平成 30 年の ILO 総会で仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約について討議が行われるなど、ハラスメント問題全体に対する社会的関心が高まっている。

こうした中で、嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数は 88 件（平成 29 年度）に増え、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も増加傾向となっている。職場のパワーハラスメント防止は喫緊の課題であり、現在、法的規制がない中で、対策を抜本的に強化することが社会的に求められている。

また、セクシュアルハラスメントについては、事業主に対し、平成 11 年に事業主に対し防止に向けた雇用管理上の配慮義務が、その後平成 19 年に措置義務が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（男女雇用機会均等法）により課されたが、都道府県労働局に対するセクシュアルハラスメントに関する相談件数は約 7 千件（平成 29 年度）と高水準にとどまっていること等に鑑みれば、職場のセクシュアルハラスメントの防止対策について、一層の実効性の向上が必要である。

2. 今後の対策

・職場のハラスメント防止対策等について

(1) 基本的な考え方

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、あってはならないものである。また、企業にとっても経営上の損失に繋がることから、防止対策を強化することが必要である。

具体的には、職場のパワーハラスメントの防止について、企業の現場において確実に予防・解決に向けた措置を講じることが不可欠であることから、事業主に対し、その雇用する労働者が自社の労働者等（役員等を含む。）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義務付けることが適当である。その際、現場の労使が対応しやすくなるよう、職場のパワーハラスメントの定義や考え方、企業が講ずべき措置の具体的内容を明確化していくことが必要である。

特に中小企業については、パワーハラスメントの防止に関するノウハウや専門知識が乏しいこと等から、その負担軽減に十分配慮し、支援を強化することが適当である。

取引先等の労働者等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も、労働者に大きなストレスを与える悪質なものであり、人権侵害にもなり得る無視できないものであるが、どこまでが相当な範囲のクレームで、どこからがそれを超えた嫌がらせなのかといった判断が自社の労働者等からのパワーハラスメント以上に難しいこと等の課題がある。このため、これらについては、自社の労働者等からのパワーハラスメントに類するものとして、相談対応等の望ましい取組を明確化し、関係省庁と連携して周知・啓発を図ることが適当である。

職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性の向上については、まず、被害を受けた労働者が相談を行い易くするとともに、二次被害を防止するため、労働者がセクシュアルハラスメントに関する相談を行ったことを理由として不利益な取扱いが行われないよう徹底することが適当である。

また、社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合や社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行った場合の対応を明確化し、取組を徹底すること、調停制度がより実効性を上げ、できるだけ多くのセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの紛争が解決されるよう改善を行うことが適当である。

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの行為者に対して刑事罰による制裁を科すことや、被害者による行為者等に対する損害賠償請求の根拠を法律で新たに設けることについては、現状でも悪質な行為は既存の刑法違反に該当し、または不法行為として損害賠償請求の対象となり得る中で、民法等他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の種々の課題がある。このため、今回の見直しによる状況の変化を踏まえた上で、ハラスメントの問題に関する様々な動きも考慮しつつ、その必要性も含め中長期的な検討を要すると考えられる。

しかしながら、職場のパワーハラスメントやセクシュアル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、事業主は労働者が他の労働者（取引先等の労働者を含む。）に対する言動に注意するよう配慮し、また、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言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、法律上で明確にすることが適当である。

国は、就業環境を害するような職場におけるハラスメント全般について、総合的に取組を進めることが必要であり、その趣旨を法律上で明確にすることが適当である。

（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の定義については、「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（平成 30 年 3 月）の概念を踏まえて、以下の 3 つの要素を満たすものとするのが適当である。

- ）優越的な関係に基づく
- ）業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ）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）

２）職場のパワーハラスメントの防止対策について

職場のパワーハラスメントを防止するため、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ることが適当である。

事業主に対して措置を義務付けるに当たっては、男女雇用機会均等法に基づく職場のセクシュアルハラスメント防止のための指針の内容や裁判例を参考としつつ、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示す指針を策定することが適当である。

- ③ 取引先等の労働者等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、指針等で相談対応等の望ましい取組を明確にすることが適当である。また、取引先との関係が元請・下請関係である場合があることや、消費者への周知・啓発が必要であることを踏まえ、関係省庁等と連携した取組も重要である。

男女雇用機会均等法に基づく職場のセクシュアルハラスメント防止対策と同様に、職場のパワーハラスメントに関する紛争解決のための調停制度等や、助言や指導等の履行確保のための措置について、併せて法律で規定することが適当である。

その際、中小企業はパワーハラスメントの防止に関するノウハウや専門知識が乏しいこと等を踏まえ、コンサルティングの実施、相談窓口の設置、セミナーの開催、調停制度の周知等、円滑な施行のための支援等を積極的に行うことが適当である。

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、

事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、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言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、各々の責務として法律上で明確にすることが適当である。

3) 指針において示すべき事項について

当該指針において、特に以下の事項を示すことが適当である。

) 職場のパワーハラスメントの定義について

- ・ 3つの要素の具体的内容
- ・ 3つの要素を満たすものが職場のパワーハラスメントであること
- ・ 「優越的な関係」の考え方、具体例
- ・ 「業務上必要かつ相当な範囲」の考え方、具体例
- ・ 「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）」の考え方（「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） 具体例
- ・ 「職場」とは業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含まれること
- ・ 業務上の適正な範囲内の指導については職場のパワーハラスメントに当たらないこと
- ・ 職場のパワーハラスメントの典型的な類型、パワーハラスメントに該当する例、該当しない例

) 事業主が講ずべき措置等の具体的内容について

- ・ 事業主における、職場のパワーハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化や、当該行為が確認された場合には厳正に対処する旨の方針やその対処の内容についての就業規則等への規定、それらの周知・啓発等の実施
- ・ 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備（本人が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあることに留意すべきこと）
- ・ 事後の迅速、適切な対応（相談者等からの丁寧な事実確認等）
- ・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護等併せて講ずべき措置

) 事業主が講ずることが望ましい取組について

- ・ 職場のパワーハラスメント発生の要因を解消するための取組（コミュニケーションの円滑化、職場環境の改善等）
- ・ 取引先等の労働者等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関する相談対応等の取組

(3) 職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性向上

事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して労働者がハラスメントに関する相談を行うことを躊躇することがないように、事業主に対し、労働者がこれらの問題に関する相談を行ったことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することが適当である。また、事業主が行うセクシュアルハラスメントの事実関係の確認に協力したこと

を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することについても、事業主の確実な取組を求めることが適当である。

なお、当該措置については、上記(2)のパワーハラスメントの防止対策や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策においても講ずることが適当である。

職場のセクシュアル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、事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、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言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、各々の責務として法律上で明確にすることが適当である。

なお、当該措置については、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策においても同様とすることが適当である。

社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合や社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行った場合の対応について、以下の事項を指針等で明確にすることが適当である。

- ・ 自社の労働者が社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、雇用管理上の措置義務の対象となること
- ・ 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ともに、当該セクシュアルハラスメントが起こった場合に円滑な問題解決が図られるよう、他社が実施する事実確認や再発防止のための措置に協力するよう努めること

調停制度について、紛争調停委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大することが適当である。

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要綱【抜粋】

第一 (略)

第二 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の一部改正

一 国の施策

国の施策として「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を促進するために必要な施策を充実すること」を規定すること。

二 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事業主が講ずべき措置等

1 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ぬこととする。

2 事業主は、労働者が1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ことと

すること。

3 厚生労働大臣は、1及び2の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を定めることとする。

三 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国、事業主及び労働者の努めべき事項

1 国は、労働者の就業環境を害する二の1の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に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならないこととする。

2 事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる1の措置に協力するよう努めなければならないこととする。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならないこととする。

4 労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる二の1の措置に協力するように努めなければならないこととする。

四 紛争の解決

1 紛争の解決の促進に関する特例

二の1及び2に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、2及び3によるものとする。

2 紛争の解決の援助

(一) 都道府県労働局長は、1の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方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こととする。

(二) 二の2は、労働者が(一)の援助を求めた場合について準用することとする。

3 調停

(一) 都道府県労働局長は、1の紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。こととする。

(二) 二の2は、労働者が一の申請をした場合について準用することとする。

(三) (一)の調停の手続については、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の規定を準用することとする。その他調停の手続に関し必要な事項は厚生労働省令で定めることとする。

五 公表

厚生労働大臣は、二の1及び2 (四の2の二及び3の二)において準用する場合を含む。以下同じ。)に違反している事業主に対し、勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとする。

六 報告の請求

厚生労働大臣は、事業主から二の1及び2の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

ることとする。

七 罰則

六の報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処することとする。

八 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

(以下略)

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】

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。

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「職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「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わたった場合に企業名公表ができることとする。

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（プラチナえのぼし（仮称））の創設

2. ハラスメント対策の強化

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】

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】

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

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

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】

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

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 の対象拡大は3年、2 は公布日。また、2(2) 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）

○ 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（昭和四十一年法律第百三十二号）（抄）（第三条 関係）
（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第九条）</p> <p>第二章 基本方針（第十条―第十条の三）</p> <p>第三章 求職者及び求人者に対する指導等（第十一条―第十五条）</p> <p>第四章 職業訓練等の充実（第十六条・第十七条）</p> <p>第五章 職業転換給付金（第十八条―第二十三条）</p> <p>第六章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等（第二十四条―第二十七条）</p> <p>第七章 外国人の雇用の改善、再就職の促進等の措置（第二十八条―第三十条）</p> <p>第八章 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事業主の講ずべき措置等（第三十条の二―第三十条の八）</p> <p>第九章 国と地方公共団体との連携等（第三十一条・第三十二条）</p> <p>第十章 雑則（第三十三条―第四十一条）</p> <p>附則</p> <p>第一章 総則</p> <p>（国の施策）</p> <p>第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。</p> <p>一〇十三 （略）</p>	<p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第九条）</p> <p>第二章 基本方針（第十条―第十条の三）</p> <p>第三章 求職者及び求人者に対する指導等（第十一条―第十五条）</p> <p>第四章 職業訓練等の充実（第十六条・第十七条）</p> <p>第五章 職業転換給付金（第十八条―第二十三条）</p> <p>第六章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等（第二十四条―第二十七条）</p> <p>第七章 外国人の雇用の改善、再就職の促進等の措置（第二十八条―第三十条）</p> <p>第八章 国と地方公共団体との連携等（第三十一条・第三十二条）</p> <p>第九章 雑則（第三十三条―第四十条）</p> <p>附則</p> <p>第一章 総則</p> <p>（国の施策）</p> <p>第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、必要な施策を総合的に講じなければならない。</p> <p>一〇十三 （略）</p>

十四 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を促進するために必要な施策を充実すること。
十五 (略)

2 国は、前項各号に掲げる施策及びこれに関連する施策の充実に取り組むに際しては、国民経済の健全な発展、それに即応する企業経営の基盤の改善、地域振興等の諸施策と相まって、雇用機会の着実な増大及び地域間における就業機会等の不均衡の是正を図るとともに、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなつてゐる雇用慣行の是正を期するように配慮しなければならない。

3 国は、第一項第十二号に規定する施策の充実に取り組むに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まって、外国人の不法就労活動（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第二十四条第三号の四イに規定する不法就労活動をいう。）を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

第八章 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事業主の講ずべき措置等

(雇用管理上の措置等)

第三十条の二 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ったこと又は事業主による

(新設)

十四 前各号に掲げるもののほか、職業の安定、産業の必要とする労働力の確保等に資する雇用管理の改善の促進その他労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようになるために必要な施策を充実すること。

2 国は、前項に規定する施策及びこれに関連する施策を講ずるに際しては、国民経済の健全な発展、それに即応する企業経営の基盤の改善、地域振興等の諸施策と相まって、雇用機会の着実な増大及び地域間における就業機会等の不均衡の是正を図るとともに、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなつてゐる雇用慣行の是正を期するように配慮しなければならない。

3 国は、第一項第十二号に規定する施策を講ずるに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まって、外国人の不法就労活動（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第二十四条第三号の四イに規定する不法就労活動をいう。）を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

(新設)

(新設)

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 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

（国、事業主及び労働者の責務）

第三十条の三 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「優越的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するよう努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第三十条の四 第三十条の二第一項及び第二項に定める事項につい

（新設）

（新設）

ての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第三十条の八までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第三十条の五 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方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。

2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

（調停の委任）

第三十条の六 都道府県労働局長は、第三十条の四に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第三十条の七 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の六第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安

（新設）

（新設）

（新設）

定及び職業生活の充実等に関する法律第三十条の四」と読み替えるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第三十条の八 前二条に定めるもののほか、調停の手續に關し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第九章 国と地方公共団体との連携等

第三十一条・第三十二条 (略)

第十章 雑則

(助言、指導及び勧告並びに公表)

第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に關し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項(第三十条の

五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。

第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。)の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(資料の提出の要求等)

第三十五条 厚生労働大臣は、この法律(第二十七条第一項、第二十八條第一項並びに第三十条の二第一項及び第二項を除く。)を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

(報告の請求)

第三十六条 厚生労働大臣は、事業主から第三十条の二第一項及び

(新設)

第八章 国と地方公共団体との連携等

第三十一条・第三十二条 (略)

第九章 雑則

(助言、指導及び勧告)

第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に關し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

(新設)

(資料の提出の要求等)

第三十五条 厚生労働大臣は、この法律(第二十七条第一項及び第二十八條第一項を除く。)を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

(報告の請求)

第三十六条 (新設)

第二項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

2| 都道府県知事又は公共職業安定所長は、職業転換給付金の支給を受け、又は受けた者から当該給付金の支給に関し必要な事項について報告を求めることができる。

(船員に関する特例)

第三十八条 この法律（第一条、第四条第一項第十四号及び第二項、第八章（第三十条の七及び第三十条の八を除く。）、第三十三条、第三十六条第一項、前条第一項並びに第四十一条を除く。）の規定は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員（次項において「船員」という。）については、適用しない。

2| 船員に関しては、第三十条の二第三項から第五項まで、第三十三条、第三十六条第一項及び前条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三十条の二第四項中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第三十条の四中「から第三十条の八まで」とあるのは「、第三十条の六及び第三十八条第三項」と、第三十条の五第一項、第三十条の六第一項及び前条第一項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第三十条の六第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第三十三条第二項中「第三十五条及び第三十六条第一項」とあるのは「第三十六条第一項」と、前条第一項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。

3| 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第二十条から第二十七条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第三十条の六第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同法

都道府県知事又は公共職業安定所長は、職業転換給付金の支給を受け、又は受けた者から当該給付金の支給に関し必要な事項について報告を求めることができる。

(適用除外)

第三十八条 この法律は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

2| 第六条から第九条まで及び第六章（第二十七条を除く。）の規定は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

(新設)

第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の四」と、同法第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第二十七条中「この節」とあるのは「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第三十八条第三項において準用する第二十条から前条まで並びに第三十一条第三項及び第四項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、同法第三十一条第三項中「前項」とあるのは「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第三十条の六第一項」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第三十八条の二 第六条から第九条まで、第六章（第二十七条を除く。）、第三十条の四から第三十条の八まで、第三十三条第一項（第八章の規定の施行に関するものに限る。）及び第二項並びに第三十六条第一項の規定は国家公務員及び地方公務員について、第三十条の二及び第三十条の三の規定は一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）第一条に規定する国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員については、適用しない。

第四十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰

（新設）

第四十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰

金に処する。

一〇三 (略)

四 第三十六条第二項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

2 (略)

第四十一条 第三十六条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

金に処する。

一 第二十七条第一項の規定に違反して届出をせず、又は虚偽の届出をした者

二 第二十八条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

三 第三十四条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

四 第三十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

2 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、前項の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同項の刑を科する。

(新設)

○ 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（昭和四十七年法律第百十三号）（抄）（第四条関係）
（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>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</p> <p>目次 第一章 総則（第一条―第四条） 第二章 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 第一節 性別を理由とする差別の禁止等（第五条―第十条） 第二節 事業主の講ずべき措置等（第十一条―第十三条の二） 第三節 事業主に対する国の援助（第十四条） 第三章 紛争の解決 第一節 紛争の解決の援助等（第十五条―第十七条） 第二節 調停（第十八条―第二十七条） 第四章 雑則（第二十八条―第三十二条） 第五章 罰則（第三十三条） 附則</p> <p>第二章 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 第二節 事業主の講ずべき措置等</p> <p>（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） 第十一条 （略）</p>	<p>目次 第一章 総則（第一条―第四条） 第二章 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 第一節 性別を理由とする差別の禁止等（第五条―第十条） 第二節 事業主の講ずべき措置（第十一条―第十三条） 第三節 事業主に対する国の援助（第十四条） 第三章 紛争の解決 第一節 紛争の解決の援助（第十五条―第十七条） 第二節 調停（第十八条―第二十七条） 第四章 雑則（第二十八条―第三十二条） 第五章 罰則（第三十三条） 附則</p> <p>第二章 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 第二節 事業主の講ずべき措置</p> <p>（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。 （新設）</p>

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一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、これに応ずるよう努めなければならない。

4 厚生労働大臣は、前三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)

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前

(新設)

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 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(新設)

条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(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等)

第十一条の三 (略)

2| 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、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場合に
ついて準用する。

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
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
次項において「指針」という。)を定めるものとする。

4| (略)

(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国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)
に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

(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。

(新設)

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| 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について
準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(新設)

2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十二条（略）

第十三条（略）

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第四百一十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等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關して、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 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(男女雇用機会均等推進者)

第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項及び第十二項(第十一条の三第二項において準用する場合を含む。)、第十一條の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第十七条 (略)

2 | 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合に
ついて準用する。

(調停の委任)

第十八条 (略)

(新設)

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条の二第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方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。

2 | 事業主は、労働者が前項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。

(調停の委任)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争(労働者

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。
(削る)

(公表)
第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項及び第二項(第十一条の第三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。)、第十一条の第三第一項、第十二条並びに第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第三十一条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六條第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条

の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者(以下「関係当事者」という。)の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六條第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に調停を行わせるものとする。
2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第十一条第一項及び第十一条の二第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動又は同項に規定する言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十一条の二第一項、第十二條及び第十三條第一項の規定に違反している事業主に対し、前條第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第三十一条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六條第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条

第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第四項、第十一条の三第三項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の三第一項、第十二条、第十三条の二及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）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」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の三第一項中「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」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

255 (略)

(適用除外)

第三十二条 第二章第一節、第十三条の二、同章第三節、前章、第二十九条及び第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十三条の二を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける

第六項、第十条第二項、第十一条第三項、第十一条の二第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第二項、第十一条の二第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項、第十一条の二第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の二第一項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）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」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の二第一項中「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」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

255 (略)

(適用除外)

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法

裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

附 則

（施行期日）

1 （略）

2 平成三十八年三月三十一日までの間の男女雇用機会均等推進者の業務）

平成三十八年三月三十一日までの間は、第十三条の二中「並びに」とあるのは、「、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第二十条の規定による情報の公表の推進のための措置並びに」とする。

（削る）

律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

附 則

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から施行する。

2 労働省設置法の一部改正）
（労働省設置法（昭和二十四年法律第六十二号）の一部を次のように改正する。）

第四条中第三十二号の十を第三十二号の十一とし、第三十二号の九を第三十二号の十とし、第三十二号の八の次に次の一号を加える。

三十二の九 勤労婦人福祉法（昭和四十七年法律第百十三号）に基づいて、勤労婦人福祉対策基本方針並びに働く婦人の家の設置及び運営についての望ましい基準を定めること。

第九条中第七号を第八号とし、第三号から第六号までを一号ずつ繰り下げ、第二号の次に次の一号を加える。

三 勤労婦人福祉対策基本方針を定めることその他勤労婦人福祉法（第七条及び第八条の規定を除く。）の施行に関すること。

第十条第一項第八号中「勤労青少年福祉法」を「勤労婦人福祉法（第七条の規定に限る。）」、勤労青少年福祉法」に改める。

第十条の二第六号中「勤労青少年福祉法」を「勤労婦人福祉法（第八条の規定に限る。）及び勤労青少年福祉法」に改める。

第十三条第一項の表婦人少年問題審議会の項中「勤労青少年福祉法」を「勤労婦人福祉法及び勤労青少年福祉法」に改める。

第十八条第一項中「港湾労働法（これに基づく命令を含む。）」の下に「、勤労婦人福祉法」を加える。

（運輸省設置法の一部改正）

3 運輸省設置法（昭和二十四年法律第百五十七号）の一部を次の

ように改正する。

第四条第一項中第二十四号の二の次に次の一号を加える。

二十四の二の二 船員に係る勤労婦人福祉対策基本方針を定めること。

第五十七条中「及び勤労者財産形成促進法（昭和四十六年法律第九十二号）」を「、勤労者財産形成促進法（昭和四十六年法律第九十二号）及び勤労婦人福祉法（昭和四十七年法律第百十三号）」に改める。

セクシュアル・ハラスメントに関する規定の民間と公務の違い

資料 8

	民間	公務
定義	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が解雇等の不利益を受けること（対価型） 労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなつたため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、看過できない支障が生じること（環境型） 	<p>（趣旨）</p> <p>良好な勤務環境を確保するには、結果的に職員の仕事環境に不利益を与えたり、職員の能力を著しく低下させたり及んだもののみを対象として対策を講じるのでは不十分であり、他者を不快にさせる性的な言動そのものを未然に防止し、なくす必要がある。</p>
性的な言動の意味	<p>性的な内容の発言および性的な行動（性別役割分担意識に基づく言動や「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動はセクハラの原因）</p>	<p>性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向もしくは性別に関する偏見に基づく言動も含まれる。</p>
防止の対象	<p>事業主が雇用する労働者</p> <p>【防止の対象となるパターン】 (加害者) → (被害者) 自社で雇用する労働者 → 自社で雇用する労働者 他社の労働者、顧客等 → 自社で雇用する労働者</p>	<p>職員及び職員以外の者</p> <p>【防止の対象となるパターン】 (加害者) → (被害者) 職員 → 職員 職員以外の者(※) → 職員 職員 → 職員以外の者(※) ※職務上接する者に限る</p>
場所	<p>「職場」 労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば、「職場」に含まれる。また、「宴会」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当する。</p>	<p>「職場」 「職場外」（職員間のみ）</p> <p>職場外でのプライベートな時間帯における性的な言動についても、職場の上下関係や人間関係が実質的に存続する場合、勤務環境を害することにつながることは十分に想定されることから、防止対策の対象としている。</p>
不快の判断基準	<p>「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業関係を害される」の判断に当たっては、平均的な労働者の感じ方を基準とする</p>	<p>そもそも性的な言動は業務に必要がない言動であるため、可罰性は別として、相手方が不快に感じるのであれば、それを排除すべきとの観点と考えられる。</p> <p>※ 「受け手」は、直接向けられた職員等だけでなく、その場にいた職員等も含むと解している</p>

開催スケジュール（案）

第1回〔平成31年3月〕

- ・ 公務におけるパワハラ防止に関する取組等の現状
- ・ 民間における検討状況
- ・ 各回で取り上げる論点と各委員の問題意識・意見交換

第2回〔平成31年5月〕

- ・ 各府省及び職員団体からのヒアリング
- ・ ヒアリングを踏まえた意見交換

第3回〔平成31年6月〕

- ・ パワハラの定義
- ・ パワハラ防止の枠組
- ・ 研修の在り方
- ・ 意見交換

第4回〔平成31年7月〕

- ・ 相談体制
- ・ 問題発生時の対応方法
- (・ 委員以外の有識者ヒアリング)
- ・ 意見交換

第5回〔平成31年9月〕

- ・ これまでの議論の集約（講ずべき枠組を含む中間報告）
- ・ 意見交換

第6回〔平成31年10月〕

- ・ 検討会報告書案の骨子
- ・ 意見交換

第7回〔平成31年11月～〕

- ・ 検討会報告書案（指針案も含む最終報告）

各回における検討事項については、検討会の議論によっては適宜変更する。

報告書の取りまとめは、民間の制度の動向も見定めた上で行う必要があるため、時期は変動することがあり得る。