

日本CSR推進協会

2025年度第1回研修セミナー「ハラスメント問題の救済制度と企業のガバナンス～ハラスメントは個人の問題ではなく組織の課題～」

2025.10.23 14:00-17:00

企業はハラスメント事案からの学びを 実務に生かしているのか ～予防と被害者救済における法と実務の課題～

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）
副主任研究員（労働法）／日本学術会議 連携会員
内藤 忍（naito@jil.go.jp）

講師プロフィール

内藤 忍（ないとう しの）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）副主任研究員（労働法）

早稲田大学法学部を経て、2006年、早稲田大学大学院法学研究科博士後期課程単位取得後、機構へ。2010年、英ケンブリッジ大学Clare Hall及び法学部客員研究員。日本学術会議連携会員、ジェンダー法学会理事。明治大学大学院経営学研究科で「ADR論」（ADR＝代替的紛争処理）、お茶の水女子大学生生活科学部で「労働法」を担当。専門は労働法。特に、ハラスメント、女性労働、ジェンダー法、日英の差別禁止法制。

ハラスメント関係の公益的活動は、厚労省「ハラスメント対策企画委員会」座長（2015～2019年度）、同「職場のパワーハラスメントに関する実態調査検討委員会」委員（2016年度）、同「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」委員（2011年度）など。2014年11月、女性活躍推進法案の国会審議（衆院内閣委）で、2019年4月、ハラスメント関連改正法案の国会審議（衆院厚労委）で、参考人意見陳述。自治体では、東京都足立区「男女共同参画推進委員会」委員（2019年度～）、神奈川県横浜市「男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度」専門調査員（2019年度～）、東京都「カスタマーハラスメント防止対策に関する検討部会」および「カスタマーハラスメント防止ガイドライン等検討会議」委員（2023年度～）など。組合関係では、自治労「自治研作業委員会（自治体におけるLGBT施策）」委員（2020～2021年度）、同「カスタマーハラスメント対策研究会」委員（2021～2022年度）ほか。

法律上求められる事業主としての義務

(セクハラの場合)

- ・事業主にはセクハラに関する雇用管理上の措置を講ずることが男女雇用機会均等法上求められおり(11条)、指針が定められている。

＝全事業主の義務

措置義務の3本柱は、

- 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、
- 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 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ・「セクハラ指針」には、これら措置義務の3本柱について10項目にわたり詳しく書いている。
- ・10項目の措置を履行していない民間の事業主は、国(労働局)から是正指導(29条)、指導・勧告に従わないと企業名公表(30条)。

(参考)

法律で措置義務などが課される「事業主」とは

- ・ハラスメント法制(均等法・育児介護休業法・労働施策総合推進法にあるハラスメント規定)の「事業主」
＝民間事業主＋**地方公共団体**
- ・そして、事業主としての「地方公共団体」には、東京都や千代田区などの自治体とともに、東京都教育委員会や千代田区教育委員会などの教育委員会も含まれる。
→例えば、千代田区も千代田区教育委員会もそれぞれが擁する職員に対し、それぞれ措置義務履行に取り組む必要がある。

詳しくは、以下座談会記事参照(内藤司会、自治労委員長、日教組委員長他)

【緊急座談会】パワハラ防止法が“届かない”人たちを守るために。今やるべき3つのポイント
ハフィントンポスト 2020年8月5日

https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_5f0869ffc5b67a80bc063d14

セクハラ指針の定める10項目(10項目全て義務)

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係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。(事実が確認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。

事業主名公表の実例

報道関係者 各位

平成 27 年 9 月 4 日

【照会先】

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
課 長 小林 洋子
均等業務指導室長 高橋 弘子
均等業務指導室長補佐 中込 左和
(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7842)
(夜間直通) 03(3595)3272

男女雇用機会均等法第 30 条に基づく公表について ～ 初めての公表事案、妊娠を理由とする解雇 ～

男女雇用機会均等法（以下「法」という）第 30 条において、法第 29 条第 1 項に基づく厚生労働大臣による勧告に従わない場合、その旨を公表できる制度が設けられていますが、このほど、初の事案が生じたので、下記のとおり公表します。

事業所名：医療法人医心会 牛久皮膚科医院
代表者：理事長 安良岡 勇
所在地：茨城県牛久市牛久280 エスカード牛久4階
違反条項：法第9条第3項
法違反に係る事実：妊娠を理由に女性労働者を解雇し、解雇を撤回しない。
指導経緯：平成27年3月19日 茨城労働局長による助言
平成27年3月25日 茨城労働局長による指導
平成27年5月13日 茨城労働局長による勧告
平成27年7月9日 厚生労働大臣による勧告

【参考：男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項について】

法第 9 条第 3 項では、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの例

- 1 解雇すること。
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 3 あらかじめ契約の更新回数上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 5 降格させること。
- 6 就業環境を害すること。
- 7 不利益な自宅待機を命ずること。
- 8 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 9 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 10 不利益な配置の変更を行うこと。
- 11 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

パワハラの法制化、セクハラ等の法改正

- 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を新設（パワハラ指針の10項目） 履行しない民間事業主に対しては是正指導（2024年度1,698件指導）、指導・勧告にも従わない事業主に対しては事業主名公表。
- ② セクハラ・パワハラ・いわゆるマタハラ（とこれに起因する問題）に関する事業主・役員・労働者の責務の明確化（事業主は研修実施など必要）
- ③ 性的指向・性自認等の属性に関するハラスメントも「パワハラ」に含め、事業主の予防・対応義務（上記①）の範囲に。
- ④ 労働者が事業主にセクハラ・パワハラ・いわゆるマタハラの相談をしたこと等を理由とする事業主の不利益取扱いを禁止
- ⑤ 取引先や顧客等の第三者からの行為（カスハラ）に対する望ましい事業主の対応を指針に提示。 反対に、事業主は、他の事業主からセクハラ措置義務実施の協力を求められた場合に、応じるよう努める（均等法11条3項）

第三者からのセクシュアルなハラスメント (性的性質のカスハラ)への対応は？

- ・法違反となる未対応の場合も多い

そもそも、セクハラは、行為者が組織に雇用されている者でもそうでない者でも、事業主として予防・対応義務を果たさなければならないことになっているが(以下セクハラ指針)、このことがあまり知られていない。最近の報道機関の事案のように、大企業もその対応をわかっておらず、均等法違反の対応になってしまった(事実確認をする、行為者への対応、再発防止などを怠った)。

(参考)

セクハラ指針

「当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主(その者が法人である場合にあってはその役員。以下この(4)において同じ。)、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る。」

- ・2019年法改正では、以下規定も導入。

行為者を雇用する事業主は、被害者を雇用する事業主からセクハラ措置義務実施の協力を求められた場合に、応ずるよう努めなければならない。(均等法11条3項)

- ・2025年に改正されたカスハラの措置義務化への対応時、同時にセクシュアルな性質のカスハラも必ず含めて対応すること。

①事業主のパワハラ措置義務

①事業主に対するパワーハラスメント防止・対応のための雇用管理上の措置義務

労働施策総合推進法

第30条の2

事業主は、①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って、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその③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。

☞ 前段の何がパワハラか(①～③の要素)の部分が注目されることが多いが、**後段の予防・対応義務の部分が重要。**

労働施策総合推進法上、求められる事業主の義務

- ・事業主にはパワハラに関する雇用管理上の措置を講ずることが上求められる(労働施策総合推進法30条の2)
＝全事業主の義務

措置義務の3本柱(セクハラ措置義務と同じ)

- 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、
- 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 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

パワハラ指針には、これら措置義務の3本柱について10項目にわたり、詳しく書かれている(セクハラ措置義務と同じ)。

10項目の措置を履行していない民間の事業主は、国(労働局)から是正指導、指導・勧告に従わないと企業名公表(33条)。

パワハラ指針の定める10項目(10項目全て義務)

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるパワーハラスメントの内容・パワー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) パワー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。**相談を行った労働者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、事実確認を行うこと。

3 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

- (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。(事実が確認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。

措置義務の問題

- ・先行するセクハラ措置義務の効果は？(2016年の均等法改正～)
 - いまなお多数のセクハラ被害(厚労省調査(2023)過去6か月の経験率6.3%、JILPT調査(2015)直近2つの職場での経験率28.7%)
 - 都道府県労働局の相談件数 年間約7,000件も
- ・減らない理由
 - 1 措置義務を履行していない事業主が多いこと(次頁)。背景には、履行させる法のしくみが弱いこと(企業名の公表規定あるも発動に至るまでプロセス多いしくみ。行政は是正指導できる権限有し、セクハラ相談があった企業には指導をしているが、手が回らないという運用の課題)
 - 2 法(セクハラ指針)が求める措置の内容が、セクハラ防止や解決に有効かどうか不明であること。
 - 例えば、「相談窓口の設置・周知」は義務の1つだが、それだけでは、相談されず、実効的でないことがわかっている(被害者の相談窓口利用パワハラ4.5%、セクハラ2.8%)。

セクハラ指針が求める全措置を履行している事業者は19.4%のみ

			セクシュアルハラスメント防止対策のための取組内容(M.A.)								
			取り組んでいる	就業規則・労働協約等の書面で内容及び、あつてはならない旨の方針を明確化し、周知している	就業規則・労働協約等の書面で内容及び、あつてはならない旨の方針を明確化し、周知している	就業規則・労働協約等の書面で内容及び、あつてはならない旨の方針を明確化し、周知している	就業規則・労働協約等の書面で内容及び、あつてはならない旨の方針を明確化し、周知している	就業規則・労働協約等の書面で内容及び、あつてはならない旨の方針を明確化し、周知している	就業規則・労働協約等の書面で内容及び、あつてはならない旨の方針を明確化し、周知している	就業規則・労働協約等の書面で内容及び、あつてはならない旨の方針を明確化し、周知している	
企業計	取り組んでいる	すべて取り組んでいる	相談・苦情対応窓口を設けている	相談・苦情対応窓口担当者が必要に応じて対応できるように、研修等を実施している	相談・苦情対応窓口担当者が必要に応じて対応できるように、研修等を実施している	相談・苦情対応窓口担当者が必要に応じて対応できるように、研修等を実施している	相談・苦情対応窓口担当者が必要に応じて対応できるように、研修等を実施している	相談・苦情対応窓口担当者が必要に応じて対応できるように、研修等を実施している	相談・苦情対応窓口担当者が必要に応じて対応できるように、研修等を実施している	相談・苦情対応窓口担当者が必要に応じて対応できるように、研修等を実施している	
10人以上	100.0	85.9	19.4	63.4	52.0	54.0	24.6	50.2	51.0	14.1	
		(100.0)	(22.6)	(73.7)	(60.5)	(62.8)	(28.6)	(58.4)	(59.3)		
30人以上	100.0	94.8	31.6	79.5	71.2	72.4	37.3	61.4	64.8	5.2	
		(100.0)	(33.3)	(83.9)	(75.1)	(76.4)	(39.3)	(64.7)	(68.3)		

図表 159 ハラスメントを受けた後の行動(ハラスメントの種類別)



ハラスメントの相談窓口は設置するだけでは無意味

均等法等に基づく紛争解決制度

簡単な手続きで、
迅速に行政機関に
解決してもらいたい場合

都道府県労働局長
による援助(助言・指導・勧告)

雇用環境・均等部(室)に援助をお申し出ください。電話、手紙(連絡先記載)でも結構です(申立書などの文書は必要ありません)。

雇用環境・均等部(室)が労働者と事業主双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。

当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること(歩み寄り)により問題が解決！

公平、中立性の高い第三者機関に
援助してもらいたい場合

機会均等調停会議(均等法)
両立支援調停会議(育児法)
均衡待遇調停会議(パート・有期法)
優越的言動問題調停会議(労推法)
による調停

雇用環境・均等部(室)に調停申請書(※)を提出してください。

調停委員が労働者と事業主双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方にお勧めします。

当事者双方が調停案を受諾することにより問題が解決！

行政の紛争解決制度の問題

○先行するセクハラの救済制度を考察

・セクシュアルハラスメントを受けて裁判をできる人はわずか。司法救済は、経済的コストや時間的コストの側面もあるが、公開手続きであるなど心理的にもハードルが高い。また、心身に不調をきたしており、困難の場合が多い→行政の紛争解決手続き(救済)が重要

・労働局への相談は7,000件前後(労働者からの相談は約4,000～5,000件くらいと想定)もあるのに、行政の紛争解決制度(紛争解決の援助、調停)を利用している人が少ない(紛争解決の援助70件、調停67件、計137件／令和6年度)(そもそも労働者から行政への相談約4,000～5,000件も少なすぎるという問題もある(JILPT調査では被害者の0.9%が「労働局へ相談」と回答。100人に1人もいない)。「がまんした、特に何もしなかった」が63.4%)。

図表 159 ハラスメントを受けた後の行動(ハラスメントの種類別)



図表 1 4 セクシュアルハラスメントを受けた本人の対応（個人調査）

（複数回答、％）

	雇用形態計	正社員（フルタイムで雇用期間の定めのない者）	契約社員等（フルタイムで有期契約の者）	パートタイマー（労働時間が通常の労働者より短い者）	派遣労働者
加害者に抗議した	10.2	11.4	10.7	6.4	8.7
会社の同僚に相談した	14.4	16.1	13.1	12.1	12.9
会社の相談窓口、担当者に相談した	3.1	3.0	5.7	2.3	1.8
上司に相談した	10.4	12.0	12.2	6.9	6.4
派遣会社に相談した	1.2	0.1	2.4	0.8	8.0
労働組合に相談した	0.9	0.8	1.3	1.3	0.5
労働局（雇用均等室、労働基準監督署、ハローワーク）に相談した	0.9	1.0	0.7	1.0	0.5
警察や弁護士に相談した	0.6	0.7	0.7	0.6	0.0
地方自治体やNPOなどの団体に相談した	0.2	0.2	0.4	0.2	0.3
家族に相談した	7.4	7.0	7.6	11.6	5.9
その他	6.6	5.8	6.1	6.9	5.1
がまんした、特に何もしなかった	63.4	62.1	61.2	67.6	66.8

（注）1.最近2つまでの職場について、セクシュアルハラスメント経験者（対応「無回答」を除く、n=4,056）に占める割合。

2. 雇用形態計には「わからない」、無回答を含む。

行政の紛争解決制度の問題

○セクハラの救済制度の調査

・9カ月間、全労働局でアンケート調査配布、ヒアリング調査を実施(2016～2017年度科研費調査)。

☞事例1「(労働局は)どちらが悪いという判断も、セクハラだから慰謝料を払ってくださいと会社にも言うこともできない」

☞事例3「使用者にはちゃんと謝ってほしかった。謝罪や反省がほしかった」

☞事例5「自分は何も悪いことをしていないのに、どうして譲歩しなければならないんだろう」



行政の紛争解決制度の利用者の声からは、被害者が望むものが得られていないことが判明。そのため、満足していない。相談後、紛争解決制度への移行率が低い原因の一つか。

行政の紛争解決制度の問題

○セクハラの救済制度

- ・行政救済は、互譲を前提とする、主に金銭解決。
セクハラ被害者の願いである、
 - ①「行為がセクハラであって、違法な行為である」と認められ、
 - ②謝罪（もしくは／そして賠償）され、
 - ③もう二度と起こらないようにしてほしい
- というものと、大きく乖離。被害者にとって受け入れがたい（性被害を受けてなお譲らなければならないのかという思い）。

→セクハラ（ハラスメント）は、互譲の調整型紛争解決だけでなく、救済命令を出せる裁断・判定型紛争解決機関も必要ではないか。

行政の紛争解決制度の問題

問題点1

均等法がセクシュアルハラスメントの禁止や定義を持たず、法的判断ができないことから、判定・認定が行政には不可能であるということ

問題点2

そもそも、均等法の行政救済が前提としている、被害者と事業主の譲り合いのしくみが、セクシュアルハラスメントの被害者には受け入れがたいものであるということ

問題点3

結局、退職＋金銭合意という形になるが、我々の調査では、解決金額は0～50万円(中央値29.5万円)となっており、低額で、本人の損害を十分に賠償する額となっていないだけでなく、現状では、解決金の支払いが課された事業主の学びの機会とならず、今後は予防措置を講じようという動機にならない可能性が高い。

行政の救済制度はどうあるべきか

被害者救済の観点からも、企業の防止の取組み促進の観点からも、現行の行政救済制度の課題を検証し、制度の再検討が早急に必要。

最も必要なことは、禁止されるハラスメントが定義され、「行為がセクハラであり違法な行為である」という認定を前提に、早期に行政が柔軟な救済命令を出せるしくみ。

2019年のハラスメント法改正において、先行するセクハラ・いわゆるマタハラの救済制度が真の救済になり得ていない点を直視せず、パワハラについても同様の制度を導入した点は問題。

図表 159 ハラスメントを受けた後の行動(ハラスメントの種類別)



組織内対応の現状―相談窓口が機能していない

問題は相談窓口の中立性・公正性、実効性

・ハラスメント相談によって労働者が恐れているのは、

「職務上不利益が生じると思ったから」(パワハラ20.7%、セクハラ10.4%)

「職場の上司や同僚との人間関係が悪くなることが懸念されたから」(パワハラ13.3%、セクハラ8.1%)

「行為がさらにエスカレートすると思ったから」(パワハラ13.3%、セクハラ3.8%)

「職場内で公になることが懸念されたから」(パワハラ7.9%、セクハラ6.5%)

「窓口や担当部署が公正に取り扱うと思えなかったから」(パワハラ11.2%、セクハラ3.8%)

「ハラスメントについて相談しにくい雰囲気があったから」(パワハラ13.7%、セクハラ8.5%)

・そして特に、

「何をしても解決にならないと思ったから」(パワハラ65.6%、セクハラ52.7%)

「経営者や役員など経営層が行為者だったから」(パワハラ10.5%、セクハラ4.2%)

- (組織をよく知るが) 中立的な第三者(組織内オンブズを導入している日本企業もある)に担当させる、もしくは、組織内の窓口の位置づけをできる限り中立的にすることや、公正に運営できるしくみ、そして、これら公正なしくみが利用者にあらかじめ見えるようにする、などの工夫が必要。

Q18 パワハラ行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)

075

事後の要は早期対応

- ・ハラスメントによる、取り返しのつかない、心身への影響の大きさ。離職・休職も。再就職も困難に。
- ・裁判、労働審判、労働局のあっせんなどに至った労働の事案では、当事者がメンタル疾患を引き起こしていることが多い。
- ・本人もしくは周囲による、早めの相談・連絡が必要。「待ち」の姿勢では足りない。アウトリーチ型支援など、工夫が必要。
- ・情報収集や、関係者が真に相談できる体制作り、実効的な解決が引き出せるしくみが重要。

労使の協議の推奨（パワハラ指針）

パワハラ指針では、

「5(3) 事業主は、4の措置（注：10項目の措置）を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。」



労使の連携が大事

（事業主のその他の好事例としては、相談窓口の共同運営、労使の話し合いの場の設置・既存の話し合いの場の活用、労使協定締結、措置義務履行チェックなど）

定期的なハラスメントに関する協議の場としての 衛生委員会の活用

○ 労働安全衛生法

第18条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

- 一 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- 二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- 三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

○ 労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年3月31日付け健康保持増進のための指針公示第3号）

「メンタルヘルスケアの推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要である。また、心の健康問題に適切に対処するためには、産業医等の助言を求めることも必要である。このためにも、**労使、産業医、衛生管理者等で構成される衛生委員会等を活用することが効果的**である。」

「労働者の心の健康には……セクシュアルハラスメント等職場内のハラスメントを含む職場の人間関係……等の職場環境等が影響を与えるものであり、「事業主は、メンタルヘルス不調の未然防止を図る観点から職場環境等の改善に積極的に取り組むものとする」

衛生委員会の活用例

○ 成田赤十字病院（千葉）の衛生委員会の取組み

- ・ 専属産業医1人、労働者側・施設側委員ともに各6人、事務局として専任衛生管理者2人の15人で構成
- ・ 組合側委員が主導
- ・ 議題の一つとして「ハラスメント」を取り上げている
- ・ 衛生委員会で、2013年に全職員を対象としたパワハラアンケートを作成、実施。
- ・ 特に、パワハラを受けたという回答が多かった5職場132人全員に対し、衛生委員会メンバーが聞き取り調査を実施（2014年3月）。
- ・ 聞き取り調査の結果、行為者では？と思われた職員に対し、衛生委員長と総務課長による面談を実施して、事実確認や、ハラスメント行為が規程に則り処分対象になることを伝達した。
- ・ 衛生委員会が、聞き取り調査を行った職場ごとに、調査の報告会を開催。その後、職場ごとに、主体的に対策を検討してもらい（月1回は話し合いをもつ）、毎月の衛生委員会で、話し合いの議事録や対策の進捗状況を報告する体制に。

組織はどう取り組むべきか

- (最低限)措置義務10項目の履行(ルールや窓口作り、対応)→導入済みのセクハラ・マタハラ対策をパワハラ・カスハラに拡大して、一元的に。そしてできれば、ILO条約基準視野に。
- 職員を対象に、アンケート調査を実施して、ハラスメント発生につながる職場の問題点を洗い出す(→対策に活かす)。
- トップのメッセージ発信。組織のトップが、ハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示すことで風土改善を促す
 - (事例)島根日野自動車 ハラスメント撲滅 トップメッセージ
 - (事例)ろうきん 「あらゆるハラスメントの根絶に向けた労使共同メッセージ」
 - (事例)足立区 労使一体の「ハラスメント防止共同宣言」(2021.9)
- ハラスメントが、多くは職場環境の問題から発生していることを自覚し、その**予防**に取り組む。具体的には、一つの事案が起きたら、(当然、プライバシーに注意しながら)その理由・背景を掘り下げて、次の事案の予防に活かす。
- そして、早期に相談してもらう方策がなにより重要(特に、相談しやすい窓口の運用が急務。きちんと対応しないなどもってのほか)

（対応例）ろうきん「あらゆるハラスメントの根絶に向けた労使共同メッセージ」

◇ 私たち労働金庫業態は、ハラスメントを重大な人権侵害や虐待、機会均等に対する脅威、かつディーセント・ワークと相容れないものとして捉え、全国の労働金庫および関係団体で働くすべての役職員があらゆるハラスメントを受けることなく安心して就労できる、労働金庫にふさわしい「組織風土」の確立に取り組みます。

◇ 私たち労働金庫業態は、ILO190号「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」を踏まえた「労働金庫業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」を統一指針として定め、役職員一人ひとりが強い意志を持って、あらゆるハラスメントの根絶を実現します。

◇ 私たち労働金庫業態は、役職員に加えて会員・取引先や利用者等の第三者に対するハラスメントを禁止するとともに、第三者から役職員が受けるハラスメントに対しても毅然とした態度で対応します。

◇ 私たち労働金庫業態は、ハラスメントに関する相談窓口を設置するとともに、労使協議を充実させ、解決に向け迅速かつ適正に対応します。また、ハラスメント行為者に対し厳正に対処するとともに、相談者のプライバシーを保護し、相談したことによる不利益な取り扱いはい行いません。

2021年3月

（一社）全国労働金庫協会 理事長 中江公人

全国労働金庫労働組合連合会 中央執行委員長 末留新吾

イギリスの2010年平等法における ハラスメント禁止

2010年平等法の内容

・セクシュアルハラスメント

26条2項

「Aが性的な性質 (sexual nature) の望まれない行為 (unwanted conduct) を行い、その行為が (i) 相手の尊厳 (dignity) を侵害する、又は、(ii) 相手に脅迫的な (intimidating)、敵対的な (hostile)、品位を傷つける (degrading)、屈辱的な (humiliating)、若しくは不快な環境 (offensive environment) を生じさせる、目的又は効果を持つ場合」

イギリスの2010年平等法における ハラスメント禁止

2010年平等法の内容

・セクシュアルハラスメント

26条3項

「Aが性的な性質、又は、性別再指定(性自認)若しくは性別に関連する望まれない行為を行い、その行為が (i)相手の尊厳を侵害する、又は、(ii)相手に脅迫的な、敵対的な、品位を傷つける、屈辱的な、若しくは不快な環境を生じさせる、目的又は効果を持つ場合であって、Bがその行為に従うことを拒否したことによって、Bが拒否しない又は行為に従った場合の取扱いに比べて、AがBを不利益に取扱う場合」

イギリスの2010年平等法における ハラスメント禁止

(参考)2010年平等法の内容

・ハラスメント

26条1項

「Aが、Bの尊厳を侵害し、又は、Bにとって、脅迫的な(intimidating)、敵対的な(hostile)、品位を傷つける(degrading)、屈辱的な(humiliating)、若しくは、不快な環境(offensive environment)を生じさせる、目的又は効果を有する、保護特性(差別事由)に関連した望まれない行為(unwanted conduct)に及んだ場合」

イギリスの2010年平等法における ハラスメント禁止

(参考)2010年平等法の特徴

・包括性、横断性

従来の差別禁止立法や規則を統合。9つの保護特性(protected characteristics)(=差別事由)に横断的に適用することに。「平等のヒエラルキー化」の解消⇒包括的な差別禁止立法の誕生。

→9つの保護特性:①年齢(age)、②障害(disability)、
③性自認(性別再指定)(gender reassignment)、
④婚姻及び民事パートナーシップ(marriage and civil partnership)、⑤妊娠・出産(pregnancy and maternity)、
⑥人種(race)、⑦宗教または信条(religion or belief)、
⑧性別(sex)、⑨性的指向(sexual orientation)

イギリスの2010年平等法における ハラスメント禁止

(参考)2010年平等法の特徴

・多領域(分野)性

適用対象は、

サービス・公的機関(第3編)

不動産(第4編)

雇用(第5編)

教育(第6編)

団体(第7編)

イギリスの2010年平等法における ハラスメント禁止

(参考)2010年平等法の特徴

・禁止(される)行為(prohibited conduct)

- ①差別(直接差別、間接差別)
- ②ハラスメント(harassment)
- ③報復(見せしめの不利益取扱い)(victimisation)
- ④結合差別(複合差別)(combined discrimination)

exレズビアンが、ホモフォビア差別と性にもとづくハラスメントを受ける
場合

(その他、「障害に起因する差別」「障害者に対する調整義務の不履行」がある)

(参考)

企業内の苦情・紛争処理手続に関する行為準則

- ACAS（助言・斡旋・仲裁局、Advisory, Conciliation and Arbitration Service）の「懲戒と苦情処理手続に関する行為準則」（Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures）
- 職場の苦情全般の処理手続に関する同行為準則は、当然に、差別や平等に関する苦情にも適用。
- イギリスの労働分野における行為準則とは、労使を対象に実務的ガイダンスを提供する法源の一種。雇用大臣や行政機関が作成。それ自体としては法的拘束力をもたないとされるが、多くの場合、雇用審判所や裁判所等の手続において証拠として認められると制定法で規定。当該規定を遵守しているかどうかは、雇用審判所や裁判所における手続の結果に影響を与える可能性あり。
- 2009年4月より、同行為準則については、雇用審判所が、使用者もしくは労働者による不遵守が合理的でないと考え、かつそうすることが公平だと考える場合には、その権限で補償金額を最大25%まで増減可能に（1992年労働組合および労働関係（統合）法207A条）→遵守の法的インセンティブ

(参考)

企業内の苦情・紛争処理手続に関する行為準則

行為準則に定められている苦情処理手続

- ①苦情がインフォーマルに解決しない場合、労働者は使用者に苦情の性質を書面で伝えること
- ②使用者はその苦情について労働者との話合いの場を設けること
- ③話合いの際、労働者は同僚もしくは労働組合の代表等を同伴することができること
- ④話し合い後、使用者はどのような対応を取るか決定し、労働者に書面で遅滞なく伝えること
- ⑤労働者がその決定に納得できない場合、異議申立てをすることができ、使用者はもう一度話合いの機会を設けること

(参考)

労働組合の役割

- 苦情ヒアリングにおける労働組合の役員や同僚に同伴される権利（1999年雇用関係法10条）
- 労働組合の平等代表（Equality Representatives）
→特に平等問題に関する教育訓練を受けた職場の労働組合の代表。政府等の補助を受けてTUCが代表（候補者）たちに研修訓練実施。現在英議会で審議中の雇用権（利）法改正で、平等代表の法定化（有給タイムオフを保障）が盛り込まれている。

EHRC(平等人権委員会)の機能

- EHRCの義務
- EHRCの権限
 - 情報および助言の公表
 - 調査研究
 - 行為準則
 - 調査inquiry
 - 調査formal investigation→不法な行為に対する通告
(unlawful act notices) →アクション・プランの提出命令
 - 公的機関の平等義務のエンフォースメント
 - 訴訟支援

差別事案における雇用審判所の処理

○差別事案における補償金(損害賠償金)は、不公正解雇事案などと異なり、上限が設定されていない。

○2002年のVento事件判決で控訴院(CA)が示した、いわゆる Vento bands(差別事案の補償金のうち、Injury to feelingsのめやす)がセクハラ事案でも利用されている。

- Lower band — for less serious cases £1,200–12,100
- Middle band – for cases that do not merit an award in the upper band £12,100–36,400
- Top band – for the most serious cases £36,400–60,700
(Exceptional cases – or above)

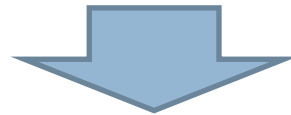
※物価上昇に応じて、毎年、審判所が発表している。上記は、2025年4月6日より適用されているもの。現在、£1=203.13円

イギリス法からの示唆

- 差別紛争に関する企業内解決の手段
- 差別・平等問題への労働者側の関与
- 差別禁止法の法的性格（行政指導中心の法から、行政指導に加えて、私法的効果を明記し司法的救済を容易にする法とすべきでは）
- 裁判・審判における救済のあり方と認容額を上げることの重要性
- 行政の実効性確保（予防から紛争解決援助まで）のあり方

均等法等の実効性確保の状況

- 実効性の問題を指摘される均等法（罰則がない／利用の少ない調停等の行政の紛争解決の援助等）
- 均等法をモデルとしたその他の雇用差別禁止立法も同様の弱点を受け継ぐ



- 法律上、差別を禁止する規定が導入されたとしても、その禁止を強制し、差別の撤廃を確保するしくみが設けられなければ、平等やハラスメント撲滅の実現は困難
- 差別禁止法において、いかなる実効性確保制度を設けるかは大きな課題

ILO(国際労働機関)「仕事の世界における暴力とハラスメントの条約(190号)・勧告(206号)」(2019年6月採択)

- ・条約は、仕事での暴力とハラスメントを「身体的、心理的、性的、経済的被害を引き起こす、または引き起こしかねない、様々な受け入れがたい振る舞いや慣行」と定義(第1条)。ジェンダーを理由とした暴力やハラスメントを含む。
 - ・職場だけでなく出張中や通勤中の行為、SNSなどによるやりとりも対象にする(第3条)。
 - ・加盟国には暴力・ハラスメントを禁止し、使用者に防止措置を求める法整備や被害者の保護・救済を義務づける。
 - ・民間・公務問わず対象(2条2項)
 - ・保護対象者は、契約形態にかかわらず就労するあらゆる人と、求職者(就活生)、ボランティア、インターン等を含む(2条1項)。
 - ・行為者は社外の第三者も含む(4条2項)。
- 条約採択を支持した日本政府は、批准を目指した国内法化を続けるべき立場にある。

- ・条約(第190号) https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_723156/lang--ja/index.htm
- ・勧告(第206号) https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-recommendations/WCMS_723158/lang--ja/index.htm
- ・ILOのパンフ <https://www.ilo.org/ja/media/403706/download>

国際的に求められている政策

- ・ハラスメントのILO190号条約が注意を払っているのは弱い立場に置かれている労働者の権利保障、非差別保障（ハラスメントを受けないことを含む）。日本はその法律が欠如。立法が課題。

cf. 190号条約6条「各加盟国は、女性労働者のほか、仕事の世界における暴力とハラスメントにより過大な影響を受ける1つまたは複数の脆弱なグループ、あるいは脆弱な状況に置かれているグループに属する労働者とその他の者のために、雇用と職業における行同および非差別の権利を確保するための法令および政策を採択する。」

- ・現在のようにハラスメントが細分化されて別々の法律で規制される状況では、こぼれおちる被害があり、適切でない(ex.就活セクハラ)。ゆくゆくは、行為者が組織内であるか外であるかを問わず、セクハラや属性に関するハラスメントを禁止する法、あらゆるハラスメントを禁止する法、差別やハラスメントを禁止する法、労働を越えた多領域のハラスメント(や差別)を規制する法などの立法が望ましい(国連が「[包括的反差別法の立法実践ガイド](#)」を作成。[和訳](#)もあり)。

(現在、来年度の発表を目指して、日本学術会議で包括的反差別法の立法提言のとりまとめ作業が進められている。)

ハラスメント（セクシュアルハラスメント含む） の立法規制のあり方

○セクシュアルハラスメントの法整備（禁止規定の導入）

- ・仕事領域だけ？仕事を含めた全領域？
- ・均等法を利用するか？均等法を差別禁止法に作り変えるか？
- ・雇用以外も念頭に、新法でセクハラ禁止法？セクハラは性暴力であることから、「性暴力禁止法」とするか？

○ハラスメントの法整備（措置義務と禁止規定の導入）

- ・仕事領域だけ？仕事を含めた全領域？
- ・均等法を利用できるかどうか（均等が法目的）。安全衛生の観点から、労働安全衛生法の改正？新法でハラスメント禁止法？（←ILO条約に合致）

○「仕事」領域について、「雇用労働者」だけでなく、「全ての就業者」にできるかどうか。

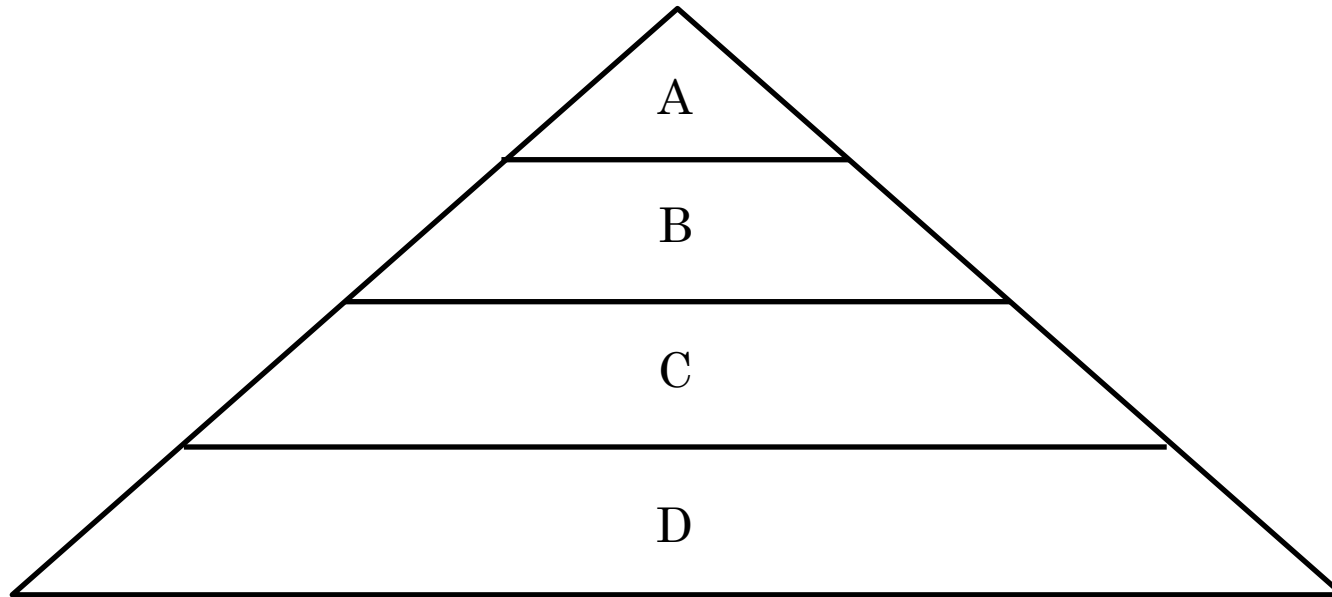
最後に

・そもそも、法を守るため(違法な行為を避けるため)や裁判に訴えられないためにハラスメントの取組みを行うのではなく、あらゆる働く(働こうとする)人の人権を守り、働きやすい環境を作ることが目的であることを忘れないことが重要ではないか。その観点からすれば、起きている事象や相談されている言動がハラスメントに該当するかどうかという点は論点の一つでしかないことに注意。ハラスメントに該当するか否かではなく、良好な環境を提供するために、小さな悩み・相談に早期に対処できることが肝要。それが結果的にハラスメントのない環境につながる。

・行為者に対する措置(処分等)は必要だが、組織や部署から放逐するだけでは無意味。行為者だってどこかでは働かねばならない、生きていかねばならない。それを放置した(行為が行われてしまった)職場にも問題があり、次に生かすため、振り返る必要がある。措置義務には「再発防止策」も含まれる。海外では、職場のハラスメントに修復的司法の考え方や取組みを導入するところも。

(参考)

職場で「ハラスメント」と呼ばれることがある言動のレベル



A 法(刑事法)に反する言動

B 法(民事法)に反する言動(民法の「不法行為」と判断されるような言動等)

C 均等法や労働施策総合推進法で予防・対応すること(措置)が求められているような(ハラスメント的)言動や、各組織が自律的に定める倫理に反する言動

D A～Cに該当しないが、職場のトラブルや労働者の苦情・不満(＝働きにくさ)として放置することが(本人にとっても組織にとっても)望ましくないもの

Dに早期に適切に対処することで、A～Cを起こさせないことが、真のハラスメント対策

(参考) 事実確認・ハラスメント判断時に注意すべき点

●ハラスメントの判断では、行為者のとらえ方ではなく、**言動を受ける相手の受け止め方が大きなポイントになる**→コミュニケーションのあり方考え直す必要あり

・「「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも…一定の客観性が必要」（均等法通達）

・「性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること」（人事院規則10-10）

・「指導に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要がある」（「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会報告」（2020年1月14日）の「別紙1 指針について盛り込むことが考えられる内容」）

・「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、「労働者の主観」にも配慮すること」（参議院厚生労働委員会附帯決議 2019年5月28日）

・「個別の事案の判断に際しては・・・相談を行った労働者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら・・・事実確認を行う」（民間・パワハラ指針）