

令和三年度 みんなで学ぶワークルールセミナー

「パワーハラスメント」

2021.11.12. 佐藤敬二（立命館大学）

はじめに：本日の目的

- ・現在のワークルール(法律・判例だけでなく、行政解釈も含めます)の解説と対処策を述べます。
皆さまの立場は多様で、企業の総務部関係者もいれば、働く側も非正規雇用の方も正規雇用の方もあり、視点は異なってくるでしょうから、特定の立場からの報告は控えます。
- ・昨年も同様のセミナーを行いました。中小企業は来年度からパワハラ法が施行されますし、昨年
は受講していない方もいらっしゃると思いますので、昨年と同様の内容もお話ししますが、今年は、
性的少数者の観点から、現行法の運用についてもお話してみたいと思います。

1. パワーハラスメント

0. 概要

☞[資料 1]

パワハラ規定の新設 → 労働施策総合推進法

セクハラ・マタハラ・ケアハラ規定の整合性ある形への整備 → 均等法・育児介護休業法

1. 労働施策総合推進法改正（労働施策総合推進法 30 条の 2）

☞[別冊資料]

1)1966 年雇用対策法→2018 年労働施策総合推進法（働き方改革関連法として）

2019 年 9 月法改正→2020 年 6 月 1 日施行（中小企業は 2022 年 4 月 1 日施行）

2)法制度と指針(ガイドライン)の解説

1.事業主の義務

2.定義：優越的な関係を背景とした言動、業務上必要かつ相当な範囲を超えた、
労働者の就業環境が害される、の三点

→指針(ガイドライン)

- ・職場：業務を遂行する場所
- ・労働者：正規雇用、パート、契約社員などの非正規も含む、派遣も
- ・言動：拒絶できない蓋然性が高い
- ・相当な範囲を超える：総合的に考慮
- ・就業環境を害する：具体的支障

*対象を狭くしているのは、事業主に対策を義務付けており、その義務にもとづき事業主が規制を整備すると、その規定に違反した労働者は懲戒処分等の不利益処分を受けることになるため、その範囲を限定しているものと理解することができる。これは、雇用機会均等法におけるセクシャル・ハラスメントがガイドラインで狭く限定されているのと同様。

・パワハラ为例

3.違反：指導、不服従には企業名公表

3)意義

2012 年厚労省円卓会議ワーキンググループ報告内容に、法的根拠を設けたことに意味がある
そのため既に、対応済の事業主も多い（私自身、解説書では既に記述している内容と同じ）

2. 雇用機会均等法改正・育介法

1)1997(施行 1999)年セクハラ規定新設 → 2006(施行 2007)年性差別禁止で男女のセクハラ禁止
→2014 年広島中央保険生協事件・最高裁判決 → 2016(施行 2017)年マタハラ・ケアハラ規定
→2019(施行 2020、2022)年法改正

2)内容

1.事業主及び労働者の責務規定

(セクハラ→均等法 11 条の 2、マタハラ→11 条の 4、ケアハラ→育介法 25 条の 2)

- 2.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
(セクハラ→均等法 11 条 2 項、マタハラ→11 条の 3・2 項、ケアハラ→育介法 25 条 2 項)
- 3.自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応
(セクハラ→均等法 11 条 3 項、ただし努力義務)
- 3)パワハラの保護規定とあわせたことに意味がある
そのレベルなので、セクハラで問題となってきたことへ対応がない、と批判される
しかし今回の改正は、パワハラ規定と合わすことに意味がある
その理由は、あるハラスメントが、セクハラと認定されるかパワハラと認定されるかで保護が異なるのは不適當。更には、ハラスメントを包括的に禁止するのステップと理解できるため。

II. ILO190 号条約・206 号勧告

☞[資料 3]

1. ILO190 号条約

- 1)2019 年総会で可決 → 2 か国の批准で発効 (既に発効済)
背景として、ILO 創立 100 周年
日本は、政府と労働者側委員は賛成、経営者側委員は棄権
ただし、現行法水準では、批准できない。政府側委員は、条約に賛成と批准は別、と発言
- 2)内容
 - 1.定義：身体的、精神的、性的、経済的損害を引き起こす可能性がある、一定範囲の許容できない行為や慣行
 - 2.対象者：使用者や労働者のみならず、求職者やボランティアも含む
 - 3.対策：禁止、違反には制裁

2. ILO206 号勧告

- 1)2019 年総会で可決 *条約に一本化していたのが、条約+勧告と分離することで採択に
- 2)内容
 - 1.団結権・団体交渉権
 - 2.「ハラスメントにさらされやすいグループ」のリスト
「脆弱なグループ」の人権保障 ← 条約から削除されて勧告に
 - 3.救済手段、とりわけ民事救済

3. 意義

- 日本法の今後の展開への指針となる
日本の政府側委員も賛成している内容、国際的にも多数の支持
条約:賛成 439 票、反対 7 票、棄権 30 票(アフリカ諸国は推進派だが SOGI に反対のため棄権)
勧告:賛成 397 票、反対 12 票、棄権 44 票

III. 今後どうなる・どうする

☞[資料 2]

1. 包括的ハラスメント禁止

- 1)現状=分立状態
パワハラ(労働施策総合推進法)、セクハラ(均等法)、マタハラ(均等法)、ケアハラ(育介法)
スモーク(健康増進法)、ヘイトスピーチ(ヘイトスピーチ規制法)
- 2)現実=多様なハラスメントと、ハラスメントの複合性
ネット検索すると、60 種類以上のハラスメント類型 → 分立では、必ず抜けが生じる
なにより、ハラスメントは複合している(e.g.日本のセクハラの特徴は、パワハラと複合)
- 3)今後
ILO 条約は包括的、日本政府側委員も賛成
厚労省審議会に關与している研究者は、包括的規制を主張している
<原 ←厚労省検討委員会委員><内藤 ←円卓会議 WG メンバー>包括的にすべきは共通認識
- 4)「包括的」とは
 - ・ハラスメントの種類にかかわらず
 - ・雇用関係を前提としない、優越的關係を前提としない
cf. ILO 条約は、「仕事における」→「職場における」→「労働の世界における」と変遷
- 5)対応⇒ハラスメント防止委員会等の諸対応の範囲を拡大する

2. パワハラ法規定と指針

* 「➡」以降が私のコメント。このコメントから逆に、指針内容のレベル理解につなげてほしい

0) 法規定は、規則ではなく指針に委任。(通常は、法律→規則→指針)

指針は容易に改定できる ➡ 根拠が弱いと批判もできるが、容易に規制強化できるとも言える

1) パワハラ定義

1.3 要素

a) 3要素への批判が強い ➡ 個々の要素に対する批判は、次項

b) 「全て満たす」ことが必要

<原>検討会では、全て満たしていなくとも、総合判断する、となっていた

➡ 厳密に全要素の充足を判定するのでは不当と扱われる可能性がある

➡ 裁判では、事業主の職場環境保持義務を満たしているか否かで判断することになる

c) ハラスメントの意図は不要

➡ 規定上は不要と明記されおらず、総合判断の要素として労働者の問題行動をあげており
事業主のハラスメント意思が必要とする取り扱いがされる危険性がある

➡ ILO条約では、意図は不要で、効果で判断することになっている

日本法でも、ハラスメント意図は不要で、結果によって判断される、と解される

2. 「職場」

a) 「業務を遂行する場所」

➡ 業務を遂行する場所では狭すぎ、業務に関連して、程度に範囲を広げるべき

たとえば、職場の懇親会、他企業内、などが具体的に考えられる

3. 「労働者」

a) 事業主の義務の対象と、望ましい取組みとで労働者の範囲が異なる

➡ 望ましい取組みとされることも、事業主は対処しておくことが無難

b) 義務の対象を「雇用する労働者」に限定

➡ ILO条約は、当初の雇用関係を前提とするものを対象とする議論から、その前提なしに
「労働の世界」へと対象を拡大して採択された

c) 望ましい取組の対象者も、なお範囲が狭い

「個人事業主、インターンシップを行っている者等」

「他の事業主が雇用する労働者、就活中の求職者、労働者以外のもの」とされる

➡ 「個人事業主、他の事業主が必要とする労働者」などは広く解釈すべき

たとえば、フリーランス、下請け、出入業者、ギグワーカー、も範囲に含まれる

4. 「優越的な関係」

a) 「抵抗または拒絶できない関係」

➡ これでは、抵抗あるいは拒絶できるとして、上司からでもパワハラ不成立となる可能性あり
判決では、同僚間や部下からでも、ハラスメントとして、使用者の負っている環境整備義務
の違反が認められている

➡ 公法的規制としては、上であったとして、民事での責任追及を受けることを考えれば、
この要件を強調するのは不適切でしょう

b) 上司の権限

➡ 上司は部下に強く言っても良いとの前提がおかしい

管理職は、役割が違うだけで、強く言ってよい権限はもっていない、と認識を改める必要

5. 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」

a) 「明らかに…必要性がない」

➡ 通常の業務の範囲内であれば不成立、と解すれば、不成立が多くなる

ILO条約では、日本政府からの「合理的な行為からの逸脱」を挿入するべきであるとの
修正案を否決した

➡ 指針にある「明らかに」が重要で、「明らかに」でない場合は、
すべて「範囲を超えた」ものと解すべき

b)総合判断

- ➡労働者の行動に問題があっても、暴行や人格を否定する指導が正当化はされない
問題行動は、指導体制の問題であり、問題行動に対する適切な指導は何かを問題とするべき
問題行動への対処は、懲戒処分に対処すればよく、ハラスメントとは別問題

6.「就業環境が害される」

a)円卓会議 WG では、「心身の苦痛」が入っていたが、削除される

ILO 条約では、就業環境が害される、との日本政府からの修正案を否決

- ➡指針では、「身体的または精神的に苦痛」となっているので、環境が害されるとは、「不快」

b)「就業するうえで看過できない程度の支障」

- ➡これ自体は、均等法のセクハラ規定と同様に、加害者を懲戒する場合の基準であり
事業主は、大きな支障が生じていない場合であっても対処すべき

c)「平均的労働者」

- ➡個人の状態が反映されない

個人の感じ方でパワハラの範囲が変わる、直接的には、範囲が拡大する、を危惧しているのではないかと思われませんが、パワハラと認定したうえで、具体的対処の違いで区別をつけられればよいことだと思います。懲戒解雇から、嚴重注意まで段階は多様なので。

7.「代表的な類型」

a)リストの意味

- ➡事業主の、言い訳リストになる危険性があると批判されている。

とりわけ、「該当しないと考えられる例」の部分

あくまで、代表的な、ものであり、ここに挙がっているのは典型的な、あるいはひどい例

- ➡わかりやすくすると意図で記載されているのだろうが、逆に誤解を生む

たとえば、最初に登場する「誤ってぶつかること」は、まさに言い訳そのもの
「誤ってぶつかる」と言い訳しても、全体からパワハラと判断されることはある

b)「性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む」

- ➡代表的な類型として、ようやく、SOGI が、ここに入っているが、これでは不十分

ILO 条約勧告では、「脆弱なグループ」として、規定の中に入っているので

本来であれば、日本法でも規定の中に入れるべき

- ➡例として挙がっているのも「侮辱的な言動」(ロ(イ)①)、アウティング(へ(イ)②)のみ

- ➡性的マイノリティ(SOGL, LGBTQ など様々な呼び方がされますが)対応を進めるべき

たとえば、性別の記載欄、男女別トイレ、など、現時点では即ハラスメントとは言いづらいことが多いと思われませんが、課題は多い

2)事業主等の責務

1.体制整備(30条の2)が義務で、研修など(30条の3)が責務として、努力義務

- ➡判例法理より後退しており、民事上は、使用者には、職場環境保持義務が課せられている
このレベルでは、民事裁判では、事業主(だけではなく使用者)は負ける

2.事業主の責務

- ➡差別禁止ではなく、責務とトーンダウン

- ➡さらに、労働者にはパワハラ禁止(懲戒処分を経由して)としながら、事業主は努力義務ではあきらかにおかしい

3.労働者の責務

- ➡パワハラがあっても、労働者の責任となってしまう可能性がうまれる

3)講ずべき措置の内容

1.実効性

既存のセクハラに対するものと同様の、周知・啓発、相談体制、事後措置

- ➡事業主の措置義務で実効性があるのか

セクハラの実効性確保の 1999 年から 20 年経過しているが、大きくは減少していない。

確かに、ハラスメント全体を相談対象としている事業所では、セクハラよりもパワハラ(大学の場合にはアカハラも)の比重が大きくなっていますが、セクハラも依然として

- ➡実効性を挙げるための手段を検討することが必要
- 2.規制対象：事業主
 - ➡ハラスメント自体を禁じる形にするべき
 - ➡ILO 条約は、政策的配慮ではなく、当事者の権利を基礎とする
現行システムでは、事業主への公法的規制であり、労働者の権利球威にはいかない
- 3.「労働者からの相談に応じて」
 - ➡被害者に負担を課するもので、「沈黙する被害者」の認識が必要
 - ➡この要件に捉われずに対処すべき
私のゼミ生は、被害者周辺の労働者が自らの労働契約上の職場環境保護義務に使用者が違反したとして、提訴できるのではないかと主張しています
- 4.相談体制
 - ➡内部窓口の場合、その信頼性の確保
 - ➡「人事部門との連携」が、相談者に不利益に働く可能性
- 5.事後的対処
 - ➡決定的に欠けているのは、被害者(あるいは相談者)本人へのフィードバックする義務
 - ➡さらには、事後的対処が、相談者の希望しているものとは異なることになることも多いがとりわけこの場合には、相談者とのコミュニケーションが重要

4)望ましい取組の内容

- 1.一元的体制(セクハラ・マタハラ・ケアハラとパワハラ)
 - ➡包括的ハラスメント規制へのステップなので、上の個別ハラスメントに限定しない体制へ
- 2.コミュニケーション
 - ➡職場の環境保全は、使用者(ひいては事業主)の責任であることを明確にするべき

5)労働者以外の者へ取組の内容

- ➡前述のように基本的には、労働者に対するのと同様であるべき

6)他の事業主の雇用する労働者からのパワハラへの取組の内容

- ➡自社の労働者対応のみ、セクハラ法改正のように、他社の協力義務が必要
とりわけ、親会社や取引先など、強い立場の会社に言えない

3.救済方法

1)事業主の責務

- 公法的規制だが、義務規定と努力義務規定に二分
- 企業名公表のみで、刑事罰はない
- 現行の行政体制(労働局雇用環境・均等部(室))の体制
- 労働者の権利の視点がない → 労働者の権侵害に対する救済手段がない(次項)

2)民事救済

- 日本法は、事業主への公法的規制のみで、労働者の民事的救済手段がない
- 債務不利履行・不法ろうどう行為にもとづき、訴訟を行う必要がある
- その中で、法律の進展は考慮されるが、法規定が直接の根拠にはならない
- ILO 勧告は、補償を伴い退職する権利、復職、損害に対する適切な補償、行為中止措置

3)今後

- ILO 条約批准のためには、この点での日本法改正も必要
- それを見通しての、民事救済の手段の整備

IV. 性的少数者とハラスメント

1. 性的少数者とは

1) 性のとらえ方は多様

LGBT、LGBTQ、SOGI などともいわれるが、それでは捉えきれない
たとえば、「性表現」の分類を加える見解も(性的指向・性自認に加えて)

2) 数

大阪市調査(2019年)で 3.3%。電通調査(2020年)では 8.8%(LGBT 以外が半数程度)

2. 現行法と指針

1) 現行法

セクハラ→雇用機会均等法 11 条

指針「性的指向又は性自認にかかわらず、…本指針の対象となる」:

パワハラ→労働施策総合推進法 30 条の 2

指針 精神的な攻撃→性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動を行うこと

個の侵害→性的指向・性自認…当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること

2) 限界

事業主の義務

ハラスメント禁止が断片的

→しかし、日本の特質でパワハラ、その意味で、実際はパワハラでもあることが大半

3. 事業主の措置義務(以下の参考文献による) ← チェックポイント

1) 方針の明確化・周知 ← 性的少数者について方針化できているか

2) 懲戒規定の作成・周知 ← 性的少数者についても対象であることが明記されるべき

3) 相談窓口の設置・周知 ← 性的少数者は多様なので、それに応じた対応が必要

4) 相談に対する適切な対応 ← 同上

5) 事実関係の迅速な確認 ← アウティングにならない配慮が必要

6) 被害者に対する配慮措置 ← メンタルケアが必要、被害者の異動は本人の合意を得るべき

7) 行為者に対する措置 ← 認識不足に対する研修、プライバシーの保護

8) 再発防止措置 ← 包括的な研修

9) プライバシー保護 ← 上の全過程において必要

10) 不利益取扱の禁止 ← 「不利益」とは何か

4. 間接的ハラスメント

1) 施設整備 ← 多目的トイレがカミングアウト強制になる危険性

cf. 経産省事件・東京地判平成元年 12 月 12 日(請求認容)、東京高判平成 3 年 5 月 27 日(請求棄却)

2) 休暇・諸手当 ← カミングアウトを前提としている危険性、事実婚とも関連→電子申請化

3) 性別情報 ← 性別記載欄、名前からの推測 → 通称使用(姓のみでなく名も)

4) 服装規定 ← ユニフォームの性差別廃止、服装の自由 → 業務上の必要性

5) 海外赴任・出張 ← 国によって同性愛禁止

手軽な参考文献としては、神谷悠一・松岡宗嗣『LGBT とハラスメント』(集英社新書、2020 年)

むすび

「パワハラ」は、実はハラスメントの大半となっているともいえるので、範囲は広い

「常識」と思っていることは「常識」ではない

業務の必要性が基本

人間関係の構築も必要だが、性的な事項を使うのは安易でなにより有効ではないと知るべき