

日本学術会議 公開シンポジウム

「大学・職場・議会のハラスメントを根絶する～国際比較をふまえて～」

2023.6.11 13:30～17:00 オンライン

# 職場のハラスメントへの 法的対応の現状と課題

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)

内藤 忍 (naito@jil.go.jp)

# 職場で法的な規制がされているハラスメント

## 民間、地方公務

- ▶ 1997年施行 セクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法11条）
- ▶ 2017年施行 妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆる「マタハラ」「ケアハラ」）（男女雇用機会均等法11条の3、育児介護休業法25条）
- ▶ 2020年施行 パワーハラスメント（職場において行われる優越的な関係を背景とした言動）（労働施策総合推進法30条の2）。なお、性的指向・性自認を含む属性に関するハラスメントも「パワーハラスメント」に含む整理に。

## 国

- ▶ 人事院規則 セクハラ（10-10）※、いわゆるマタハラ（10-15）、パワハラ（10-16）

※人事院規則では、性的指向・性自認に関するハラスメントはセクハラに含めて取り組ませている。

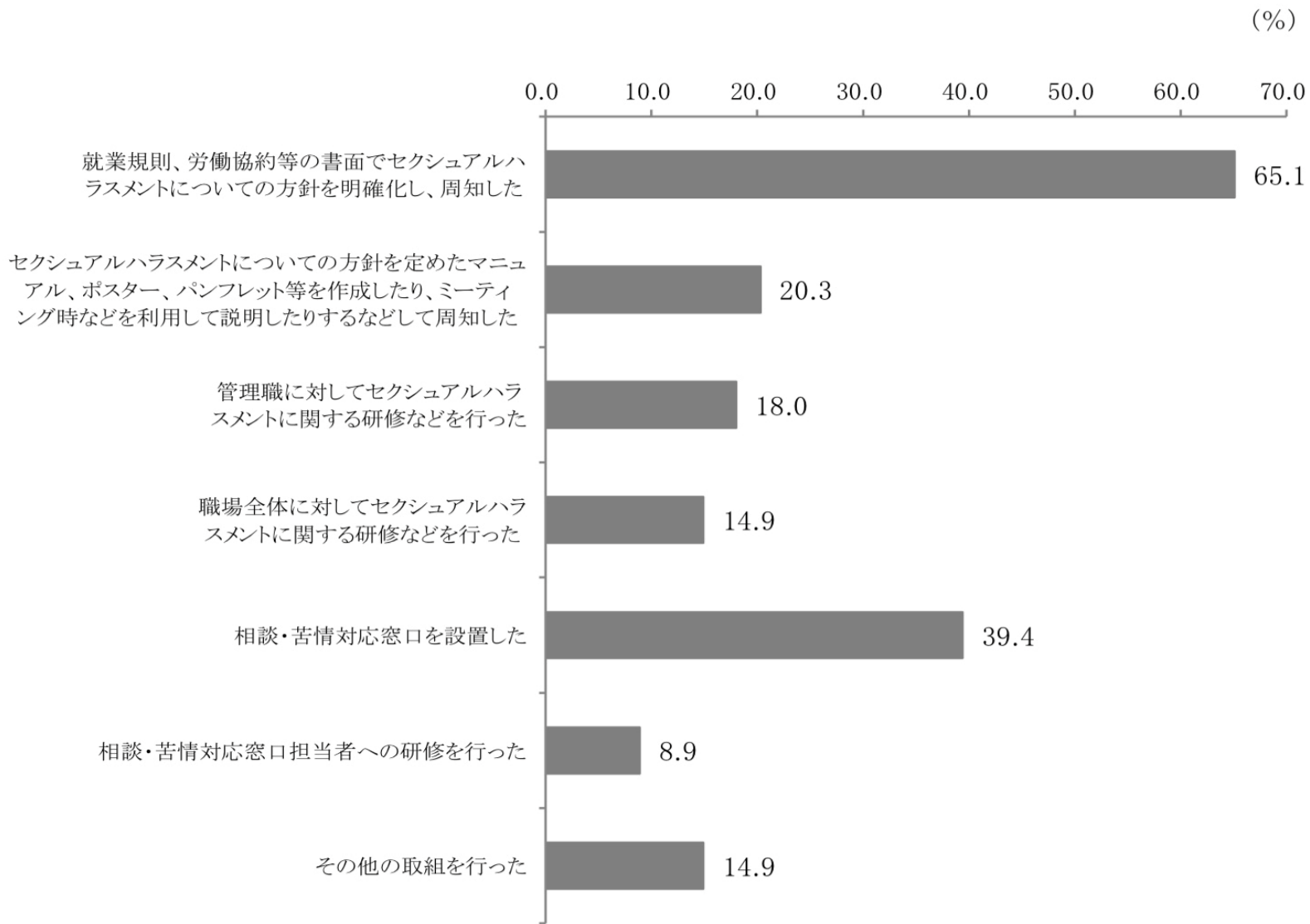
# 規制内容（民間・地方公務）

- ▶ 規制手法・・・事業主（民間事業主、地方公共団体（教育委員会含む））の措置義務（ハラスメントの予防・対応義務。具体的には各指針にある10～11項目の義務）。
- ▶ 行政の監督・・・措置義務を履行しない民間事業主に対しては、行政指導・勧告をできる。それらにも従わない場合には事業主名の公表が可能（行政制裁）。
- ▶ 行政救済・・・ハラスメントに関する行政の紛争解決（都道府県労働局による「紛争解決の援助」、「調停」）
- ▶ 2019年の法改正（2020年施行）で、行為者となる役員、労働者の責務規定（＝ハラスメントを行ってはならない）導入。

## 課題（民間・地方公務）

- ▶ 措置義務はあるが、事業主に確実に履行させるしくみとなっていない。例えばセクハラの措置義務を「全て履行」と回答した民間事業主は23.6%（30人以上規模）、8.1%（10～29人規模）のみ（厚労省「令和3年度雇用均等基本調査」）。行政は民間事業主に対する指導や制裁システムを持っており、積極的に指導もしているが（毎年約4,000件）、数が多く監督しきれない。行政指導は積極的にできているが、行政制裁にたどりつくまで時間がかかり有効に活用できていない。取組みの公表（現在、女性活躍推進法の状況把握項目の1つとして「労働者のセクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況」があるのみ）や、内部の労働者代表に必ずチェックさせるしくみなど工夫が必要。
- ▶ そもそも法（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、設置・周知だけでは、信頼・相談されず、実効的でない。
- ▶ 国際基準である、ハラスメントの禁止規定が日本法にはない（つまり違法とされる行為の定義もない。事業主の措置義務上の行為とは別物）。これがないため、労働局での行政救済（紛争解決）でも、（被害者が一番望む）「ハラスメント」の認定は不可。私法的効果に関する規定もないため、均等法は司法救済で直接使えず、民法の不法行為を主張せざるを得ない（過失相殺されうる）。

図 13 セクシュアルハラスメント防止対策の取組内容別企業割合（複数回答）



(セクシュアルハラスメント防止対策に取り組んでいる企業=100.0%)

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

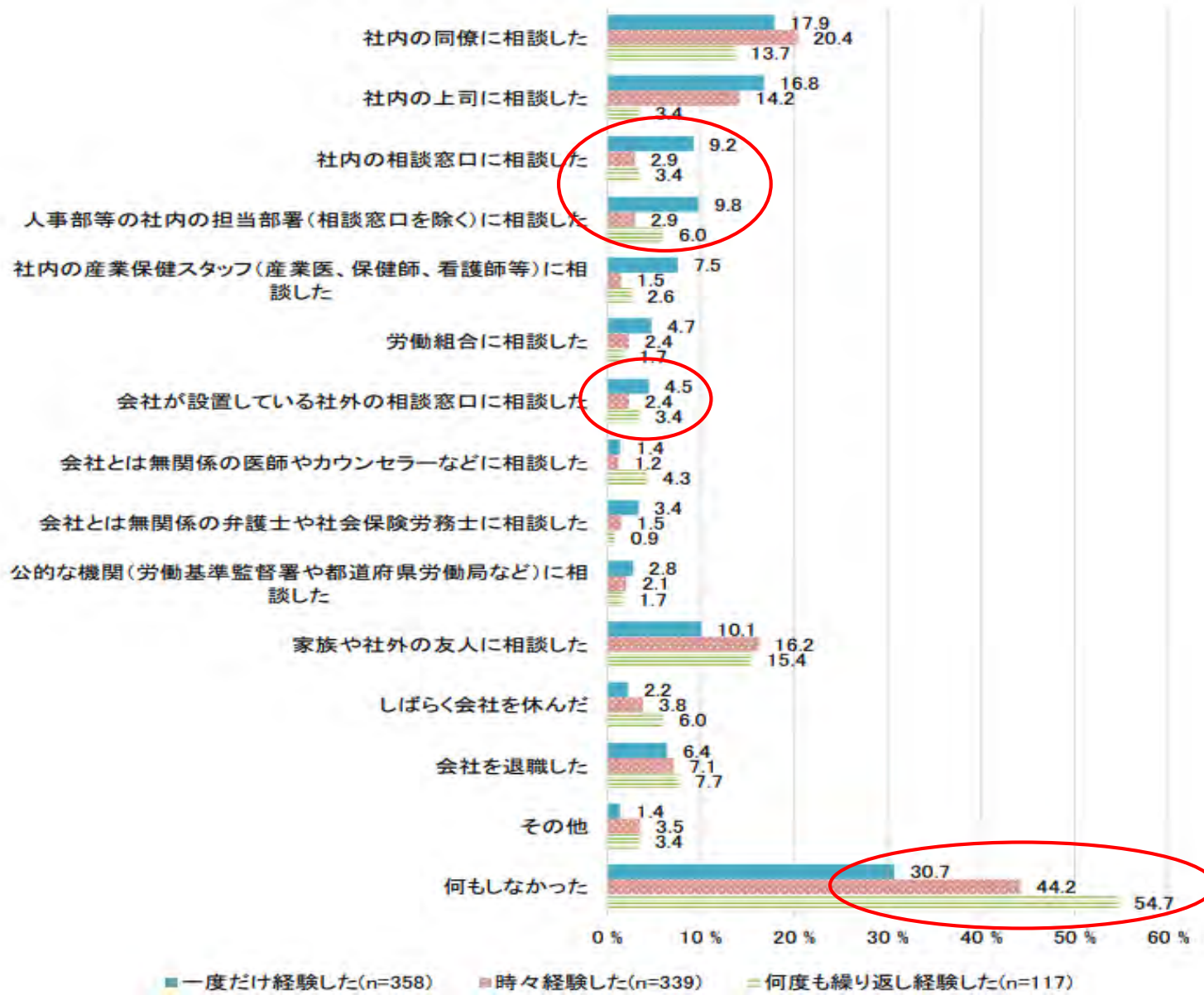
【参考：男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項について】

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

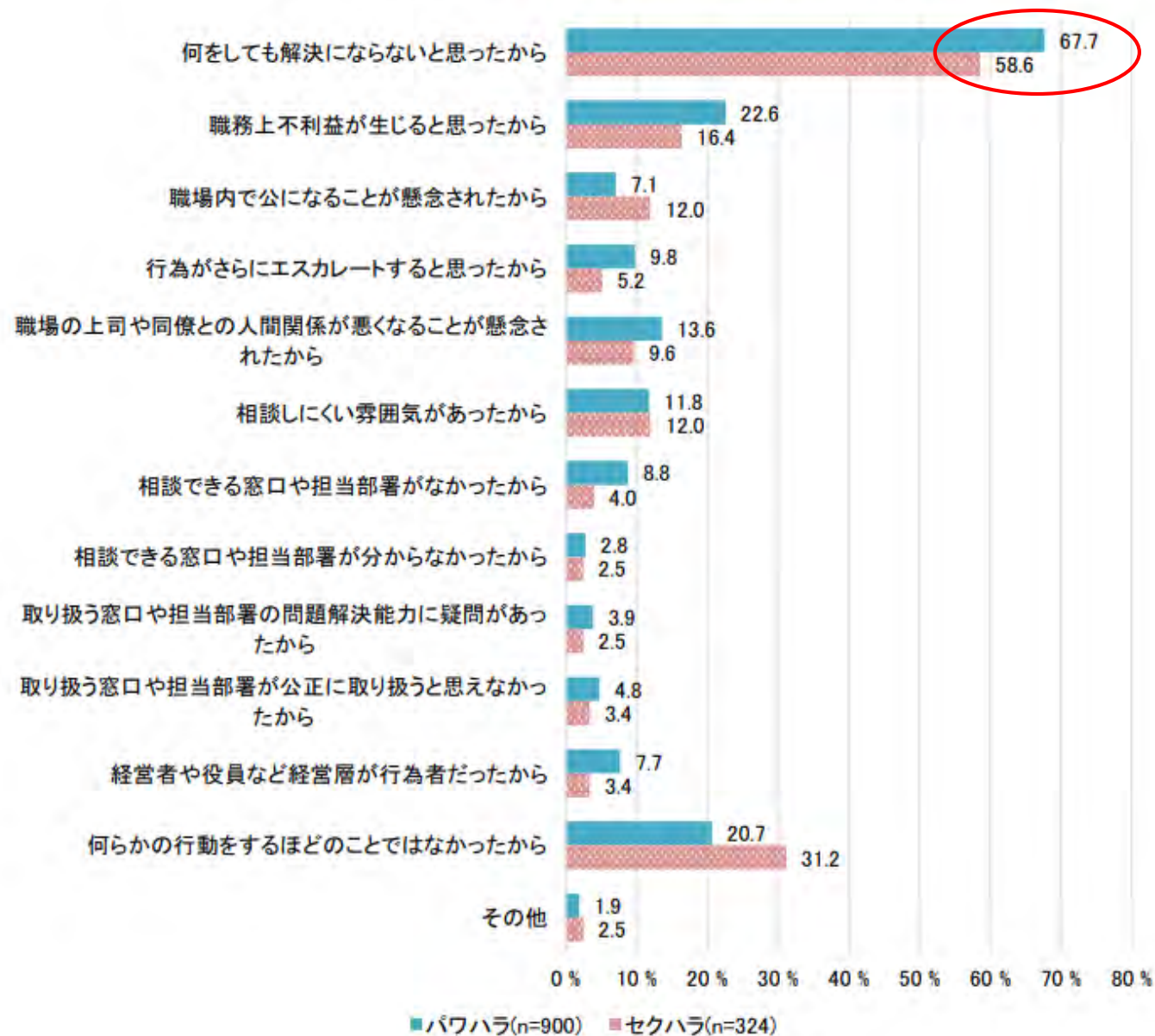
- 1 解雇すること。
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 3 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 5 降格させること。
- 6 就業環境を害すること。
- 7 不利益な自宅待機を命ずること。
- 8 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 9 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 10 不利益な配置の変更を行うこと。
- 11 派遣労働者として就業する者について、派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

図表 90 セクハラを受けた後の行動（経験頻度別）



(対象：過去3年間にセクハラを受けた者)

図表 95 パワハラ／セクハラを受けて何もなかった理由



(対象：過去3年間にパワハラ／セクハラ行為を受けた者)



## 課題(民間)

- ▶ 行政の紛争解決制度は、互譲を前提とした調整的制度。超低額な金銭解決（解決金額0～50万円（中央値29.5万円））がほとんどで、当事者の要望（「ハラスメント」の認定、謝罪（賠償）、今後ハラスメントをなくしてほしい）とミスマッチ。「あってはならないハラスメント」についての被害者と事業主の紛争の処理が、互譲を前提とした制度となっており、ILO条約が求める「救済」とは言えない。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。

(均等法通達)

調停は、「紛争の当事者の間に第三者が関与し、当事者の互譲によって紛争の現実的な解決を図ることを基本とするものであり、行為が法律に抵触するか否か等を判定するものではなく、むしろ行為の結果生じた損害の回復等について現実的な解決策を提示して、当事者の歩み寄りにより当該紛争を解決しようとするものであること」（傍線筆者）

# 課題(地方公務)

- ▶ 地方公務でも措置義務が履行されていないが、指導されていない(管轄は総務省、文科省だが)。特に「市区町村」では、セクハラ措置義務全部履行70.7% (総務省「地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況について」令和4年1月31日)。3割の市区町村は法違反状態。
- ▶ 法の紛争解決制度の適用対象外。地方公務員は労働局に相談すらできない。人事委員会・公平委員会への苦情相談が想定されているが、利用率は極めて低く、さらにこれを措置していない市区町村53.7%。有効な行政救済なし。
- ▶ 民間と同じハラスメント法規定が適用されると知らず、国家公務員対象の人事院規則を参考にしている地方公共団体も多数。民間と公務の法の違いにより、履行漏れの規定も。
- ▶ 非正規公務員の9割が女性。啓発がしっかりされていないと、被害に遭いやすい雇用形態の構造。
- ▶ 縦割りの弊害。指導監督体制・救済制度と通知システムが区分(民間→厚労省、地方公務→総務省、消防→総務省消防庁、教育機関→文科省など)

# 課題(国家公務)

- ▶ 人事院規則と民間・地方公務法制の違い（例・人事院規則では、役職者に対する規制がない、事実確認の義務規定なしなど）
- ▶ 各府省のほか人事院にも相談はできるが、紛争解決制度（国家公務員の公平審査制度の行政措置要求）はほとんど利用されていない（最新年度はハラスメントの案件なし）。有効な行政救済なし。

民間・地方公務・国家公務、全体として、

- 指導監督しきれないルールのため、中途半端なエンフォースメント
- 民間・地方公務、国家公務でルールが異なり、誤解も。特に公務における救済がないことが問題。

# 参考文献

- ▶ 内藤忍、宮崎由佳（2015）「均等法・育児介護休業法・パートタイム労働法に基づく紛争解決」浅倉むつ子編『ジェンダー法研究』第2号
- ▶ 内藤忍（2018a）「職場のハラスメントに関する法政策の実効性確保－労働局の利用者調査からみた均等法のセクシュアルハラスメントの行政救済に関する一考察」季刊労働法260号
- ▶ 高橋陽子（2018）「雇用環境・均等部における紛争解決・救済の現状」季刊労働法260号
- ▶ 内藤忍（2018b）「職場のハラスメントと法規制」法と民主主義529号（2018年6月号）
- ▶ 三浦まり、内藤忍（2023a）「地方議会のハラスメント防止体制－職場の取り組みに学ぶ」都市問題114号（2023年1月号）
- ▶ 内藤忍（2023b）「改正候補者男女均等法におけるハラスメント対策・両立支援の規定を活かすための施策－男女雇用機会均等法・育児介護休業法・ILOハラスメント条約を参考に」学術の動向323号（2023年2月号）