

2019年11月19日

厚生労働大臣 加藤勝信 殿

日本婦人団体連合会
会長 柴田 真佐子

職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針の素案に対する意見書

日頃より、女性労働者の両立支援、働き続ける権利確立の為に奮闘いただいている貴職のご活躍に敬意を表します。

日本婦人団体連合会は、女性団体、労働組合・市民団体の女性部など23団体が加盟する組織です。1953年の創立以来一貫して、真の男女平等、人間らしい暮らしと労働、平和を求めて活動しています。

労働施策総合推進法が改正され、事業主にパワーハラスメント防止のための措置義務が定められました。10月21日に労働政策審議会雇用環境・均等分科会に示されたパワハラ防止指針素案は、以下の問題を含んでおり、パワハラ防止に実効性がないばかりか、列記された具体的な事例がハラスメント防止を阻害する恐れもあると考えられます。以下の点につき、素案の抜本的な修正を求めます。

意見

パワーハラスメントを「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もの」により「就業環境が害されたもの」とする3つの要素をすべて満たすこと、と定義していますが、パワーハラスメントは優越的な職務上の地位関係により引き起こされるものだけではありません。「優越的な関係を背景とした言動」の事例に関し「抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係」と説明が付記されていますが、これにより、上司と部下の関係に限定される恐れがあります。

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動についての事例では、「業務を遂行するための手段として不適當な言動」や「当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動」とありますが、相当な範囲の判断や回数、行為者の数が少なければどうなのか、社会通念という曖昧な判断基準では公平性の確保に問題があり、必要のない例示です。削除を求めます。

「個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となる」とありますが、労働者の行動に問題があればそれに応じた過剰な叱責がパワハラに該当しないような記述は削除すべきです。

「就業環境を害すること」の判断基準を「平均的な労働者の感じ方」と規定していますが、何をもって平均的とするのか、どのような感じ方を社会一般の労働者が看過できないものとするか、このような判断をすることは困難です。この基準では多数決的な判断に陥り、多くのハラスメントが救済されない恐れがあります。

指針案では、6つの行為類型ごとにパワハラに「該当しない例」が記載されていますが、抽象的で、幅のある解釈が可能になる恐れもありますので、「該当しない例」は削除すべきです。該当する事例は、実態を反映した再検討・見直しを求めます。

国会の付帯決議も軽視されています。「労働者の主観」への配慮、取引先や顧客等の第三者から受けるハラスメント、就職活動中の学生、フリーランス等の直接雇用関係のない労働者に対するハラスメントへの配慮、性的指向・性自認に対する具体的な記述が不十分です。

今回の法改正は、ハラスメント禁止法として一括した改正ではありませんでした。そのため、関連法律が複数になり、ハラスメント救済の実効性を弱めています。すべての働く労働者を救済できる法整備を求めます。