

ハラスメント対策の強化について

【背景】

昨年6月、多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、パワーハラスメント対策の強化等を定めた「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」が成立。

【諮問事項】

告示(指針)の制定・改正

船員についてパワーハラスメントの類型や具体例、事業主が講ずべき措置の具体的内容等について新たに指針を制定するとともに、他のハラスメントについての指針の一部を改正する。

【参考】

法律等の改正概要(ハラスメント対策関係)

(1) パワーハラスメント対策の法制化

パワーハラスメントは以下の3つの要素を全て満たすものとして法律に規定

- ・ 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
- ・ 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)

① 事業主に対し、職場におけるパワーハラスメント防止のため、雇用管理上必要な措置を講じることを義務付ける

⇒違反があった事業者を、地方運輸局の職業安定窓口における新卒者に対する求人票の不受理の対象に追加する。

② 国土交通大臣は、船員について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について指針を策定する

③ パワーハラスメントに関する労使紛争を地方運輸局長による紛争解決援助の対象に追加する

(2) ハラスメント※対策等の実効性の向上

① 労働者が事業主にハラスメントに関して相談したことを理由に、事業主が不利益な取扱いを行うことを禁止

② ハラスメントの防止に関する国・事業主・労働者の責務を明確化

※パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、育児ハラスメント

(3) その他

条番号の変更等に伴う所要の改正

【今後のスケジュール(予定)】

公布：5月中旬

施行：令和2年6月1日

なお、1.(1)①について常時使用する労働者が300人以下の事業主は令和4年3月31日まで努力義務

船員に関し事業主が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雇用管理上講ずべき措置等についての指針案 概要

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

<職場におけるパワーハラスメントとは>

- 職場において行われる①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、③船員の就業及び船内生活環境が害されるものであり、①～③までの要素を全てみたすもの。
→ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。

職場におけるパワハラ 3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける船員が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③ 船員の就業及び船内生活環境が害される	○ 当該言動により船員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、船員の就業及び船内生活環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該船員が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

- 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談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、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

＜職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞

○ 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例。

個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列挙ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要。

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃(傷害・暴行)	① 殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③ 他の船員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の船員宛てに送信	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない船員に対して一定程度強く注意 ② 船舶の業務の内容や船舶においては船員の安全確保が必要であるという性質等に照らして重大な問題行動を行った船員に対して、一定程度強く注意 ※船員の安全確保を図る場合であっても、人格の否定や執拗な叱責は除かれる。
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない船員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、下船を命じたりする ② 一人の船員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	① 新規に採用した船員を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた船員に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 船員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 船員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 特定の船員を退職させるため、当該船員の職能に見合わない、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気に入らない船員に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 船員の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 船員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 船員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該船員の了解を得ずに他の船員に暴露する ③ 業務上の必要性がないにもかかわらず、船員の意に反して、当該船員の居室に繰り返し立ち入る	① 船員への配慮を目的として、船員の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 船員の了解を得て、当該船員の機微な個人情報(左記)について、必要な範囲で人事労務部門の担当者や船長に伝達し、配慮を促す

2. 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雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、船員に周知・啓発すること
- ②行為者について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、船員に周知・啓発すること

(2) 相談に応じ、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、船員に周知すること
- 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
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

(3) 職場におけるパワーハラスメントにかか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 ※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧は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、船員に周知・啓発すること ※1

3. 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行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備 ※1
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
・ コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 船員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、雇用管理上の措置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 ※1

4. 自らの雇用する船員以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する船員、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す ※2
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める ※2

5. 他の事業主の雇用する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(いわゆるカスタマーハラスメント)に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ○ 被害者への配慮のための取組
- 被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

※1 セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの指針においても同様に改正

※2 セクハラ、妊娠・出産等に関するハラスメントの指針においても同様に改正

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の概要

改正の趣旨

参考資料

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

ハラスメント関係部分

1. 女性活躍の推進（女性活躍推進法）

- (1) 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。
- (2) 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「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②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、情報公表義務に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 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（プラチナえるぼし（仮称））の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の講ずべき施策に「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）
- (2) 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）
 - 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
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
 - ② 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
- (3) 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）
 - ① 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
 - ② 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】令和2年6月1日

（ただし、1 (1) (2)の対象拡大は3年、2 (1)は公布日（令和元年6月5日）。また、2 (2) ①について、300人以下の事業主は令和4年3月31日までは努力義務）