

## 平成28年度第6回企業向け人権啓発講座

日 時：平成28年10月28日（金）14：00～16：00

講演1：「企業におけるハラスメントについて」

森田 基彦 氏（弁護士・人権擁護委員）

講演2：「職場におけるマタハラ等の防止について」

金井 陽子 氏（京都労働局 雇用環境・均等室長）

### 【講演1】

「企業におけるハラスメントについて」

森田 基彦 氏（弁護士・人権擁護委員）

### 【はじめに】

○講師

こんにちは、弁護士の森田と申します。

京都弁護士会では、労働と社会保障に関する委員会で労働問題、そして社会保障問題に取り組んでおります。

労働問題と申しますと、やはり労使両方から御相談があります。京都の弁護士ですと、労働者側だけとか企業側だけという風に特化している事務所もありますが、両方から相談を受けることも多くあります。

私も経験上、労使双方の相談を扱ったことがあります。例えば、労働者側に立って、残業代請求をすることもあれば、使用者の側に立って、残業代請求を受けているけど、どう対応したらいいかであるとか、あるいは、就業規則を作りたいけど、といった相談を受けたりして、両方の立場から事件には取り組んでおります。

今日は一般的な制度、法律の仕組み。そして、統計上の数字を見るとともに、私がこれまで業務を行う中で、多少の経験がございますので、それを踏まえてお話しできたらと思います。

### 【講演】

○講師

内容に関しては、大きく二つになります。ハラスメントの中でもパワーハラスメント、そしてセクシュアルハラスメント。平成29年1月1日から法律が施行されるマタニティハラスメントについては、このあと金井先生からお話があります。

「セクハラとはこういうもので、企業に求められるのはこういうことですよ。」、「パワハラとはこういうもので、企業に求められるのはこういうことですよ。」ということをお話しするのですが、それを予防するにはどうしたらいいのか。そして、あってはならないことですが、やはり起こり得ることではありますので、

そうってしまった場合、企業としてはどうすればいいのかというところについて、お話をしたいと思います。

最初にパワーハラスメントについて簡単に御説明いたします。

まずパワーハラスメントがどういうものかについて、今、厚生労働省が力を入れて啓発活動を行っております。

例えば、「こういうものがパワーハラスメントに当たりますよ。」というもので、動画を作成されておりまして、なかなか良いミニドラマになっております。パワーハラスメントの悪い例、上司が部下を叱る際、「こういう叱り方はいけませんよ。」というのを見ていただこうかと思います。

(ビデオ上映)

#### ○講師

今見ていただきました、「これぐらいのことはあるよ。」とお考えになる方もおられるかもしれませんが、見ていて気分の良いものではなかったかと思います。

パワーハラスメントというのは、なかなかきっちりした定義というのが出しにくいものですが、どこからがパワーハラスメントに当たるような部下、あるいは同僚に対する言葉の掛け方かというのは、なかなかその限界の判断が分かれるところかもしれません。厚生労働省が、これはパワーハラスメントに当たり得る、十分に当たるという風なところでやっている一例でございます。

内容、数字等をお話ししたいと思います。都道府県労働局の労働相談に寄せられるいじめ、嫌がらせの相談件数ということで、民事上の個別労働紛争の相談件数自体が、この赤い棒グラフになっております。

この棒グラフ自体は、この2年ほどは若干下がっておりますが、基本的には右肩上がりが増えていくという状況です。この下のいじめ、嫌がらせの相談件数、いわゆるハラスメントに当たるものに関しては、右肩上がりが増えております。全体に占める割合がこの折れ線グラフになっておりますが、これも非常にパーセンテージが上がってきているという結果になります。

弁護士会においても、労働相談というものを無料で開いたりとか、あるいは電話相談でお受けしたりしておりますが、パワーハラスメントの相談は経験則上、多くなっていると思います。

もちろんパワーハラスメントという言葉が、世間の耳目を集めているということで、「自分がこれに当たるのではないだろうか。」という確認の相談から、「どうしたらいいのでしょうか。」とか、あるいは「上司からこういう風にされていますが、どうしたらいいのでしょうか。」という相談が非常に多い。

あともう一つは、うつ状態に陥ったりして、もう休職をせざるを得ない状況になってからの御相談というのも多いです。ずっと休職をさせてくれるような職場

だったら、「休職状態ですがどうしたらいいでしょう。」であるとか、ちょっと一息付いたところで、「会社に対してどうやって抗議をすればいいでしょう。」という相談もあります。

もう少し状況が悪くなったりすると、解雇であるとか、自己都合退職で辞めた後に、「実はかくかくしかじかでこういうことがあったんです。」というお話をされることも多いです。もちろんどういう風にアドバイスをしていくかというのは、局面によって、大きく違ってくるといことです。

パワーハラスメントは、先ほど申し上げたように、なかなか定義はしにくいのですが、一つの定義としてはこのようにされています。

「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える。又は、職場環境を悪化させる行為」ということで、職場内の優位性というのは、これはやはり垂直の関係、上下関係です。

それを背景にして、通常の業務の範囲を超えるような無理難題を押し付けたり、あるいは言葉に関しても、通常の叱責であるとか、通常の指導の範囲を超えたものを及ぼす。それによって、結果として、その労働者の精神的・身体的に苦痛を与えるような行為。又は、仮に労働者の方が身体的・精神的に苦痛と思わなくても、職場環境自体に非常に悪い印象を与える。

例えば、自分が叱責を受けてなくても、同じブースの中でちょっとミスが多くて怒られやすい人なんか上司から非常に厳しい叱責を受けると、やはりその周りにも大きな影響を与えますので、こちらも職場環境というところでは問題になってきます。

では、どのような行為類型があるかという、先ほどのビデオでは厳しい叱責、指導というところの範囲に当たりますが、このような行為類型があります。①暴行・傷害、②脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言。特に暴行・傷害であるとか、脅迫・名誉棄損等に当たると、これはもう刑事事件にも当たり得ることなので、比較的明確ではあります。

類型によっては、通常の業務指導の範囲からの逸脱がなかなか分かりにくいケースがあったりします。それが③以下です。後から具体的な判例を上げて紹介いたしますが、③隔離・仲間外し・無視。これは職場の中で、ある特定の従業員を仲間外しにしたり、「あいつとは口を利かんとけ。」「あいつには電話の取次ぎをさせるな。」といった形で隔離してしまう。ちょっといじめのようになるものを類型として挙げております。

④、これもあってはならないことですが、全く必要ないことをやらせる。例えば、就業規則を延々と筆写させるとか、比較的専門的な業務に就いていた人に対して、ずっと草むしりをさせるというのは、典型的な例です。

逆に、絶対無理で、よほどのベテラン、能力のあるベテランの人しかできないような仕事を新入社員であるとか、あるいは能力はそこまで高くない若手の人に

させる。そして、できないことで、揚げ足を取って責めるということ、過大な要求をしたりする。仕事の妨害もここに当たるといことです。

⑤業務上の合理性がなく、能力や経験と懸け離れた、程度の低い仕事を命じる。

これは、先ほど③とも絡んできますが、そもそも仕事を与えない、「あいつには仕事をさせるな。」といことです。

例えば、専門職として採用されて、非常にプライドを持って業務を遂行していたが、ある日突然、非常に簡単な作業に回される、配置転換されるといったこともハラスメントに当たり得ます。これも少し分かりにくいのですが、後から判例を上げて紹介したいと思います。

また、プライベートなことに過度に立ち入ること。特に人間関係、例えば、男女関係であるとか、家族のことにに関して立ち入ることもパワーハラスメントに当たるとされております。

このパワーハラスメントというのは、一般に男女雇用機会均等法でありますとか、この度、平成29年1月1日から施行される改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法と異なって、個別、特別な法律はないとされていますが、だから民事的な責任がないのかといと、そういうことはありません。

特に問題となるケース。労働者の側がそれで損害を負うようなケースに関しては、一般の民法によって企業が責任を負うことがあります。

安全配慮義務という言葉が聞かれたことがあるかもしれません。例えば、工場労働をしているときに、物が落下してきて、労働者の方がけがをする。企業がその工場の中を安全に管理しておく責任があるというのが典型的な例です。パワーハラスメント、人間関係の調整においても、企業にそういう安全配慮義務が働きます。

その安全配慮義務を果たしていないという認定があると、民法の415条、雇用契約上の債務不履行責任。本来、労働契約の中で、使用者は労働者がけがをしない、精神的に損害を受けないように配慮すべき義務があったのに、その義務を果たしていないといことで、民法415条の直接的な責任を負い得る。

先ほどビデオで見た事例のように、ちょっとがみがみ言う、すごく言葉が荒っぽい上司の方が、あるセクションにいたとする。これは個人としての709条の不法行為責任。交通事故の場合と一緒にですが、個人として不法行為責任を負うだけではなくて、会社が上司に当たる人に対する指導をしてなかった、監督をしていなかったといことで、監督者責任を負う場合があります。

この場合、従業員としては、その個別の上司と会社とを共同不法行為といことで損害賠償請求するといのはあり得ることです。

ここでお話ししたいのは、会社が直接責任を負うようなケースもありますし、すごく特徴的な個性の強いといか、非常に怒り方が荒っぽい上司がいるような職場においては、会社が、その上司に当たる人に対しての管理監督者責任が働きますので、「怒り方が悪かった、会社には関係ない。」とい言い逃れができないといような法律の立て付けになります。

では、具体的に裁判例で、問題となった事案を簡単に御紹介していきたいと思います。

レジュメに記載した岡山地裁平成24年の裁判例です。これは業務上指導の限界。非常に厳しい指導をして、そのために従業員が損害賠償請求を起こしたという事例です。

これは銀行で起こった事件ですが、上司が非常に厳しい叱責をしたと、そのために従業員が退職を余儀なくされてしまったという事案です。

この従業員は、直接その叱責を行った上司のほかに、会社そのものを請求の相手方として、損害賠償請求を行ったという事案です。

この事案では、銀行がそういう上司を指導監督しなかったとして、銀行と上司に対する連帯債務が認められました。

この裁判で、どういう叱責だったら損害賠償、慰謝料が認められるのかどうかというところは細かいので説明は省略しますが、会社の方で使用者責任が認められた例として、今日は覚えて帰っていただきたいと思います。

続きまして、平成21年津地裁の裁判例です。この裁判例は結果として、新入社員に過重な労働を押し付けているという事例です。パワーハラスメント、非常に叱責なんかも厳しかったのですが、それだけではなくて、新入社員に対して非常に納期の際どい、しかも難しい仕事を押し付けた。

他方、その新入社員は、簡単に会社を辞められないという事情もあったようです。裁判所の認定によれば、この上司に当たる人がその新入社員に過剰な職務、仕事内容をさせていた。

この新入社員は、恐らく真面目な人で、かつ、自分の家族に迷惑を掛けられないと思ったのかもしれませんが、休日であるとか、非常に長い時間残業を行う。その中で交通事故を起こして亡くなってしまいます。

お亡くなりになった後に、御遺族の方が安全配慮義務違反をもとに損害賠償請求をしました。それに関して、肉体的、精神的苦痛に対する慰謝料が認められたという事案になります。

経験がある方だったら、それなりに何とかこなせるという職務も、新入社員の方にしてみれば、全く新しい経験であるし、取引先の人とどう接していいかわからないという案件もありますので、ストレスの掛かり方は違うし、それに真面目に取り組もうとする従業員であればあるほど、業務時間が長期間化していく。

恐らく、ここの職場では残業に関してもルーズだったと思いますが、夜中まで仕事をさせられるという状況が生まれるということが十分に考えられます。

次は、平成6年神戸地裁の裁判例です。こちらの例は、いわゆる仲間外れの例です。先ほどとは異なり、その従業員の能力を大きく超えるような、達成不可能

な仕事を任せるということの反対の事例です。

逆に、従業員に仕事をさせないということを裁判所が問題視しました。ここで問題になった従業員というのは、仕事は非常にできる方だったみたいですが、裁判例を細かく読んでみますと、労働組合運動も非常に頑張ってやられていた。背景には、仕事も頑張るけど労働組合運動も頑張ってやっているその従業員に対する、会社側の組合嫌悪のようなものが言外に含まれているような事案です。

問題となった従業員は合理的な理由で、配置転換を拒否したのですが、その後、1年間程度、もうほとんどろくな仕事をさせない。周りの同じ部局の別の従業員に対しても、「あいつと話をさせるな。」「電話も取り次ぐな。」、そういう働き掛けを行ったということで、それに対する慰謝料というものが認められた事案です。

この判例のポイントというのは、もちろん仲間外れ、それ自体が非常に人間関係を形成するうえでは良くないし、精神的に追い詰める行為だと思いますが、仕事をさせないということが、別に仕事させなくても給料払っているならよいということではないということを理解していただきたいと思います。

次に東京地裁平成22年の裁判例を紹介します。これはどういう事案かというと、最初に従業員がパソコン、当時は恐らく、歴史的に今ほどパソコンが普及してないからだったと思いますが、情報システム専門職として雇用された。

労働契約書には、情報システム専門職として雇用するとまでは明示はされていなかったようですが、経緯を見ると、この従業員に関しては情報システム専門職、あるいはコンピュータに関する専門職として雇用をした、あるいはそういう職で働いてもらおうということで雇用したということが認定されていました。ただ勤務評価は余り芳しくなかった。

会社は、この従業員を倉庫係に配置転換をします。それに対して、「この配置転換が無効であること、意図しない配置転換をさせられたことへの損害賠償、これを請求した事案です。

裁判所は、原告の期待、すなわち、キャリアを積みたいという期待があったということを認定したうえで、従業員に対して配置転換し、これが必要な合理的な配置転換であるという手続を説明せず、その技術や経験をいかすことのできない労務的な業務を担当する部署に漫然と配置した。漫然というのは、注意を欠いて配置をしたもので、配転命令権を濫用したものと解すべき特段の事情があるとした事例です。

配置転換というのは、企業の裁量が大きく働く分野です。労働条件を不利益に変更する。その中でこういう判例があるということは非常に着目すべきです。

単純な契約内容だけではなくて、その従業員の職務に関する意識、期待権、そういうものを背景にして、配置転換を無条件に認められないと裁判所が考えているというところで、意義のある判例だと思いますし、企業も、配置転換を無制限にできるわけではないということで着目すべき裁判例であると言えます。

パワーハラスメントに関する裁判例は非常にたくさんあります。最近、ある大企業でも、長時間の労働が問題になったという事案があったかと思います。

では、どういう局面で問題になっていくのか。これは私が労働者からの法律相談を受けて、どうアドバイスするかという観点からお話ししていきたいと思います。

もちろん、いろんな弁護士さんがおられますし、解決の手段は色々あるかもしれませんが、私の経験から簡単にまとめさせていただきます。

パワーハラスメントについて相談を受ける場合に、大きく3パターンあります。まず現時点で働いているというとき。

次に、例えばパワーハラスメントや長時間の残業が原因で、仕事ができなくなってしまった。それで休職してしまう場合。会社の就業規則で、大体数箇月間、休職を認めているところがほとんどだと思います。

最後に、もうこれ以上は就業を続けられませんかということで退職願を出す。あるいは退職願を出す一手手前で、もう会社にはこれ以上出勤できない、明日から事業所に行けないという相談を受けるケースがあります。

経験から言うと、パワーハラスメントというのは、証拠上、非常に難しいところがあります。というのは、先ほどのように、上司から叱られているという場合。「いつ、どこで、誰が、何を言った。」か、普通はそこまで覚えていच्छやらないことが多いです。

ましてや、怒られているのを全部ICレコーダーで録音していたというケースなんていうのは、ほとんどありません。もちろん、それが常態化している場合、2時間、3時間ずっとお説教みたいなことが常態化しているような場合に、ICレコーダーで録音をする。今はICレコーダー持たなくても、スマホで録音できますから、そういうのを録音するということはありませんが、実際に録音をした状態で相談に来られるというケースなんて全くないです。毎日叱られていて、精神的に非常に追い詰められて、抵抗する気力がなえているような状況では、冷静に今しんどい心の状況を記録しておくということは難しいので、証拠がそもそもないのです。

だから過労死事件であるとか、パワハラで自殺したような事件でも、日記であるとかメモ帳に、「今日、何とかさんに、こういうのを言われた。」とメモとして残っている。そういう証拠で認定しているケースが結構多いのではないかなと思います。

そして、雇用継続中に問題を解決する場合、労働審判で職場環境改善を申し立てるようなことが考えられます。

また、労働基準監督署に相談をするということも十分にあります。

次の段階で、「もう会社には行っていません。休職状態です。」という場合に考えるのは、労災認定をする。つまり私傷病ではなくて、労災申請を行って、傷病手当金よりも高い水準での休業補償給付を受けるということを考えます。

パワーハラスメントの場合は、パワーハラスメントだけで、けがをしてしまう

ということはいくらも考えられなくて、うつ状態になったりして心療内科に掛かることが多いです。心療内科とか精神科に行って診断書をもらって、就労困難という診断書を出してもらって休職に至るのですが。例えば、うつだとした場合、うつに至る原因は何かというところで、一つはパワーハラスメントが問題になってきます。

今、厚生労働省が、うつで休職をした場合の労災認定のガイドラインを作っています。その中では、職場においてストレスがどれほど大きかったか、あるいは小さかったか。それとは別に、プライベートでどれほどのストレスを感じたかというものをチェックする方式で労災認定をしています。

その中にパワーハラスメントという一連の項目がありまして、強い叱責を受けたとか、あるいは大きい仕事を任されたりとか、そういう多岐にわたる項目があって、労働基準監督署の調査官がそれをチェックして、うつという結果、発生した結果に対して、職業上の要素が原因として大きいのか、あるいは他の原因なのかというところ認定をしています。

うつ状態になっていると、1人では労働基準監督署に申請するというのはしんどいです。だから、弁護士が代理して申請を行い、調査官の聴き取りに立ち会うこともあります。

退職してからも労災認定の問題は残ります。さらに、これは休職中もあるので、労災に加え、安全配慮義務違反による損害賠償請求を会社に対して起こすということも視野に入ってきます。

これも証拠上、非常に難しい場合が多いです。相談に来られても、非常にハラスメントの懸念が強い事案になるが、証拠上、訴訟までは難しいことの方が正直多いです。

今日来られている方というのは、企業の中でも、人事の担当の方であるとか、管理部門に携わっている方が多いかと思います。うつであるとか、メンタルを崩して休職される場合というのは、その従業員の方にとって、ダメージが大きく、その御家族も大変なのはもちろんですが、会社にとっても大きいデメリットになります。

従業員がメンタルを崩して休職された場合、復職の時期が非常に不安定になります。仕事を行う以上、多少ストレスはありますので、どの段階で復職できるのかという判断が難しい。本人としては、働かないと経済的にしんどいということで、心療内科の先生に復職可能というのを書いてもらって復職するんだけど、また調子が悪くなったりもします。

勇気を出して、自分を奮い起こして、仕事には向かうけど、100パーセントのパフォーマンスに戻るというのがなかなか難しい。会社としても休職が終わって、「じゃあ、職場復帰してくださいね。」と言ったときに、どのような部署に配置して、どういう仕事を任せるかというところが難しい。

企業から見ても、パワーハラスメントだけが原因ではないとしても、従業員のメンタルを、うまく管理する、職場環境を良い状況に保つというのは、労基法、

あるいは民法上の義務だからではなくて、会社を運営する上で今や必須であるという風に考えられます。

例えば、従業員規模がそんなに大きくない会社では、1人、2人、長期の休職者が出てしまうと、なかなか思いどおりに、事業計画が立たなくなり、事業が立ち行かないということが十分にあります。

しかも、その従業員に対する手当が必要になります。パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントにも関わることですが、一旦、事件が起きてしまったら、会社の中でそれをどう処理・解消していくか。セクハラ、パワハラを解消していくかということは、非常にコストが高いことになっていきます。それは第3のところでお話します。

今パワーハラスメントから、うつなどの精神障害の話をしました。

精神障害の労災補償状況に関しての推移を見ています。2014年度の請求件数が1,456件、実際に認定されたのが497件となっています。

その内容を見ていきましょう。この中で嫌がらせであるとか、上司とのトラブル、同僚とのトラブル、部下のトラブルというのが一つ、項目分けがされています。ただ、これは私が思うに非常に少ないです。つまり暗数、統計上に上がらない数がものすごく多いと思っています。

うつ状態等に陥ってしまうと、労働基準監督署に相談をしたり、弁護士に相談をしたり、あるいは法的な解決を図るところが、病気がない状態に比べて非常に高くなります。

ですから、本当は労災申請をしたいけど、もうしんどくてできないという人が非常に多いのではないかと思います。かつ、先ほど私が申し上げたように、証拠が乏しいというところがあります。

先ほど申し上げた厚生労働省の、うつとか労災のガイドラインを見ると、比較的分かりやすいのは長時間労働です。長時間の残業があった場合は、うつ認定というのが、証拠上、比較的認定されやすいのですが、パワーハラスメント等の場合は証拠が残らないもので、重要な事実認定のポイントとしてうつが認められるということが、なかなか難しいということが言えるのではないかと思います。

ですから、この件数は、非常に少ないと思います。

これまでは数字の話をしてきました。また、裁判例の紹介もしました。パワーハラスメントに関しては、分かりにくいところはあるかと思っています。どこまでが業務上、適法な指導のレベルで、どこからがアウトなのかというのが分かりにくいと思っています。

この後に参考資料として御紹介しますが、これは厚生労働省が色々なケースを上げて動画を作っております。

第1のパワーハラスメントについてというテーマの最後になりますが、最初のビデオと比較して、では、どういう怒り方、叱り方、指導の仕方をすればいいのかというのを見て、まず第1の締めくくりとしたいと思います。

(ビデオ再生中)

○講師

それでは次に、セクシュアルハラスメントについてお話ししたいと思います。

このセクシュアルハラスメントに関しても、非常に今、重要なことだと思いますので、丁寧に御説明をしたいと思います。

まず、定義から申し上げていきます。

「職場」において行われる、「労働者」の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、①労働者が労働条件について不利益を受ける。これが対価型と呼ばれるもの。

そして「性的な言動」により、②職場環境が害される。これが環境型。二つのパターンに大きく分類されています。

つまり、性的な言動という原因、あるいは行動に基づいて不利益を受ける。あるいは職場環境が害されることがセクシュアルハラスメントとして定義されています。

現代的に言えば、男性が女性にというのは非常に古典的なものでありまして、現在は同性に対する言動、これも性的な言動に含まれます。性的少数者をからかうような発言、これも問題になってきます。詳しくは、レジュメに簡単に説明を載せておきました。

男同士ならいいだろうとか、そういうのはもう通用しないこととなっています。

では、性的な言動とは何かということなのですが、まず、性的な内容の発言、それ自体があります。性的な事実を尋ねること。性的な内容の情報、うわさを流布すること。

「彼女は誰それと付き合っているらしい。」というようなものです。性的な冗談やからかい。食事やデートへの執のような誘い。個人的な性的体験談を話すことも、ここに入ってくるということです。

発言ではなく、行動ということであれば、例えば、性的な関係を強要する。身体に接触する。わいせつ物とかを配布、掲示すること。典型的な例だと、ヌードグラビアとか水着のグラビアなんかを職場のどこかに貼っておくこと。

もちろん、強制わいせつ、強姦に該当する行為も含まれます。「抱きつく」行為でも、刑法上の強制わいせつに問われ得ることがあります。

先ほど申し上げた対価型、すなわち、従業員、労働者の側の不利益の例です。上司が性的な言動をして、それに対して従業員が否定的な反応をしたときに、その人を見せしめであるとか、自分の意に沿わないということを主な動機として、解雇、降格、減給、有期契約の方に対しては更新拒否、査定で消極評価を行う、不利益な配置転換を行うということが挙げられます。

典型的な例としては、事務所内において事業主、雇い主が、労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇する。出張中の車中において、上司が労働者の腰、胸などを触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配転をする。

営業所内において事業主、雇い主が、日頃から労働者の性的な事柄について、公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格するということが例として挙げられます。後で判例も簡単に紹介します。

次に、環境型セクシュアルハラスメントの例です。これは性的言動により、就業環境が不快なものになる。典型的な例としては、上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、もちろん仕事が手に付かなくなってしまう。苦痛に感じてしまって、その就業意欲が低下する。同僚が取引先において、労働者に関わる性的な内容の情報を意図的、かつ永続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手に付かない場合。

営業職の場合などは、例えば、2人一組で様々な営業所を回ったりするときに、「同僚のあいつは、あーだこーだ。」ということを取引先に言いふらす。すると、その取引先のクライアントから、「あなたはこういう人なんだってね。」となって、苦痛に感じて仕事ができない、手に付かなくなる。

これは平成28年3月、労働政策研究・研修機構という厚生労働省のシンクタンクの調査結果です。セクハラ経験率は全従業員、いろんな職種、パートとか有期雇用の方も含めて、派遣の労働者も含めて、28.7パーセント。もちろんこれは色々なセクハラの中でも、先ほど言ったように、区分がありますので、濃淡はあるとは思いますが、実に3割近い方がセクハラ被害の経験をされたことがある。

幾つか着目したい点を上げます。

不必要に体を触られたという点が、非常に多い。これは複数回答形式なので重複した回答もありますが、40パーセント。

多いのは、容姿、年齢、身体的特徴について話題にされたということ。これが53パーセント。ヌード写真、雑誌やパソコンの壁紙が水着写真等になっているという環境型のセクハラが13パーセント。

セクシュアルハラスメントに対し、拒否や抗議の姿勢を示した結果、降格など業務上の不利益を受けたことが、11.4パーセント。これは非常に多いのではないかと思います。

本人の対応として、「我慢した、特に何もしなかった。」というのが63パーセントです。

後ほど申しますが、本人がセクシュアルハラスメントだと感じている人のうちで、63パーセントは拒否・抗議できない、していないということになります。

ですから、「うちの職場ではセクハラはないよ。」という場合に、それは正確に

言うとはセクハラであるという抗議がないだけであって、実態上、セクハラはあるけど抗議がないだけの可能性の方が高いということです。

セクシュアルハラスメントに該当するか否かはこのように発想してください。これは厚生労働省の資料を引用しています。

まず、意に反する身体的接触は、1回でも就業環境を害すると認定されるべきだ、するべきだということ。

次に身体的接触以外の行為の場合、それを受けている従業員の側が、明確に抗議しているにもかかわらず、放置していたら、環境型のセクシュアルハラスメントが起こっているのに、それを見逃したということで、職場環境を害するし、その後、会社が何も行っていないという認定になり得ます。

もう一つは、身体接触をしなくても、もちろん従業員、労働者の方が心身に影響を受けることは十分にあり得ます。その場合にも、就業環境を害すると認定してください。

「性的言動」をどう考えるかという話なんですけど、厚生労働省によると、それは平均的な女性。多くの女性が、「これだったら性的言動だと感じる。」というものが性的言動です。

もちろん男性、女性に関係なく、それはセクシュアルハラスメントの被害者になり得ますので、平均的な男性をして、これが性的な言動、意に反する身体的接触だと感じるものは性的な言動なり、接触になります。

問題となった事案を見ていきましょう。もちろんセクシュアルハラスメントは、パワハラに比しても非常に裁判例が多いです。

平成15年広島地裁判決を紹介します。これは会社の中で、男性の正社員と女性のアルバイト従業員が性的行為をした。その正社員の不法行為責任と会社の使用者責任、監督責任が認められた事案です。

この従業員の方は未成年で、初めてのアルバイトだった。男性の正社員は、訴訟上、合意に基づく性的関係であったと主張しています。

男性の正社員は、訴訟上は、「これは自由恋愛だ。合意だった。」と主張していますが、裁判所は、被害に遭った従業員の方が、職場の上司に対して、不本意ながら従属的な対応をした、表面的には抵抗なく受容しているように見える被害者の方の対応は正しい意思ではなかったと認定しています。未成年だったので、両親の固有の慰謝料も不法行為で認めています。

こういう事案の場合、被害者の立場にある女性の人は「嫌。」と言えない。何とか取り繕うと思って、笑ってしまったりとか、その後、上司の方に、あたかも自由恋愛であるとか、合意があったかのようなメールを送ってしまったりすることがあります。つまり、嫌でも、上司なり加害者に迎合してしまうことがあります。

片方は合意があり自由恋愛だと思っていなくても、そうではないし、そうであると

思っている従業員の管理責任も、会社が問われ得るということです。

次に、平成4年福岡地裁の裁判例ですが、部下の女性の異性関係を巡る行状、異性関係についての悪評を流した上司に不法行為責任が認められた事例です。

また、その上司個人だけではなくて、会社の、その上司の監督責任、指導責任が問われたケースです。

環境型セクハラの例として挙げておきます。京都地裁の判決ですが、会社の男性従業員が女子更衣室に盗撮のカメラを設置していた。もちろんそれは当然駄目なんですけど、会社がそれに気付いていたにもかかわらず撤去しなかった。つまり、この盗撮っていうのは、それ自体が個人の刑法に当たるような行為だけど、その後適切な処理をしなかったということで、会社も責任を問われた事例です。

また、取締役が朝礼で、ある女性従業員の男女関係について、「あんたは誰々と付きおうてるから。」ということを行ったために、その従業員は退職せざるを得ない状況になってしまったという事例です。

ここまでがセクシュアルハラスメントの話でした。

では次に、会社はどう対応したらいいのか。

パワハラ・セクハラを防止することは従業員のためということはもちろんですが、企業防衛のためでもあると思います。一つは損害賠償リスクを押さえるためですし、より実践的、意味のあることとしては、会社のパフォーマンスだと思います。

職場環境が悪い所。同じ部局で、自分は直接の被害者じゃないけど、隣の社員、同僚が、上司にがみがみと2時間も3時間もきつい言葉でいじめられているような所では、やはりほかの同僚の方も働きたくないし、上司が、従業員に対して卑わいなことを言うような職場で、従業員が気持ちよく働くことができるか、その企業が十分なパフォーマンスを発揮できるか、そういうことはないと思います。

それともう一つ。そういう状況になって、ある方がうつ病なり、何らかの疾病を発症した場合、会社の事業自体が非常に大変になります。そうならないよう予防をしていただきたいと思いますけど、ただやはり、たくさん社員さんを抱える企業であればあるほど、どうしても被害が発生するリスクはあります。その場合、会社として、事後にどう対応すべきかという話をします。

まず事前対策についてですが、やはり事業主、会社側が、「自分たちはこの会社はセクハラをしません。パワーハラスメントについては強い対応で臨みます。」ということを明確化すること。

啓発活動でポスターを貼るというのも一つですが、就業規則上にパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントの禁止規定を盛り込む。懲戒規定にも盛り込むということが特に重要だと思います。

もちろん就業規則は周知義務というのがありますので、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントをしたら懲戒処分を受けるということは周知されているということです。従業員に対する抑制になります。

次に、会社内に相談窓口、あるいは相談のメールアドレス等を設置する。相談窓口にはセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントについて見識ある従業員を置く。守秘義務は必ず守りますということを前提で窓口を設置して、社内の風通しを良くするということです。

労働基準監督署でありますとか、あるいは弁護士会、顧問の弁護士を置いているのであれば、そういった外部機関、第三者機関を利用するというのも一つだし、非常に重要だと思います。

今、大企業とか大学、公的機関などには何か問題が出ると、内部だけの処理ではなくて、第三者委員会などを設置して外部からの客観的な視点を入れる。一定規模の企業の場合は、こういうものが重要だと思います。

社内アンケートを行う。被害の実態を把握するということです。

あとは社内研修を行う。社内研修等に関しては、このような厚生労働省のビデオ等もありますし、外部から講師を呼んで講演するということも考えられることです。

これが事前の対応策で、どれも非常に重要だとは思いますが、就業規則の変更等は、早めに着手をされた方が良いかと思います。

次に事後の対応です。厚生労働省等が推奨する方法を説明します。

ハラスメントが発生する、そして会社に対して被害の申告があった場合に、被害者、加害者とされる方々、例えば、それを目撃したとされる第三者等にヒアリングをする。ヒアリングをしたうえで、一体何があったかという事実認定をするわけです。

もちろん、そこには当事者の聴き取り結果のほかに、証拠を調べる。メールのやり取りとかだったら、今は結構残りますよね。社内で SNS を使っている場合、就労時間外に、「これをしろ。」とばんばんメッセージを送ってくるようなケース、あるいは性的な誘いなんかは、メールは残ったりします。しかし、度を越した叱責等は証拠が残りにくいし、その同僚に当たる人、同じ職場の人が、適切な証言を行うかどうかはわかりませんので、なかなか認定というのは難しい作業ではあります。

次に、こういうヒアリングを行い、あるいは客観的な証拠を見て、例えば、ハラスメントに該当する行為があったと認定した場合に、どうするかということです。

ハラスメントを行った人と、行われた人を配置転換で分ける。被害者とされる人のケアをする。甚だしい場合にはやはりハラスメント被害を与えた人に対して懲戒処分をする。

また、再発防止策を強化しなくてはならないと思います。また、非常に特殊な個人が行ってしまったハラスメントなのか、それとも制度的に内在する問題かというので、対応は違うのではないかなと思います。

これが大まかな仕組みです。ヒアリングをして、まず、事実関係を調べる。被害者とされる人と加害者とされる人の言い分が違った場合どうするかというのは、悩ましいところです。弁護士は、裁判所に対して、この証拠からこの事実が認定できる、この証人の言い分は信用できる、できないということを主張するのが仕事なのですが、普通の企業においてこのような作業を行うことは非常に大変だと思います。ですから、例えば、第三者委員会に、つまり、外部の有識者にそれをお願いするというのもあるかと思います。

その上で、該当事実が認められた場合、当事者に対しては、どちらかを配置転換をして、職場環境からは離脱させたりとか。場合によっては謝罪文、謝罪をさせるなど被害回復を図る。もう既に降格人事とかが行われた場合には回復するとか。あるいはメンタルケアをする産業医に診てもらうとかということが必要ですが、これを見て分かるのとおり、やはり事後的な回復、何か起こってしまった後というのは非常に大変だと思います。

ですから、本来はやはり予防に力を入れるべきです。もちろん事後のことも大事だし、それもちょうとしなければいけないけれど、まず、そうならない職場環境作りというのが重要なのではないかというのが、この手の問題を扱ってきた感想です。

参考資料として、今日は二つ挙げてました。これは本日の講演を行ううえでの参考資料です。

特にこの厚生労働省ホームページの「あかるい職場応援団」というのは、このパワーハラスメントに関して、どういうものが悪い例かなども動画として掲載されていますし、今日御紹介した判例も含む色々な裁判例が掲載されております。

非常に見やすいホームページですし、あるいは企業内の啓発活動にもそのまま使ってもらえるような分かりやすい資料になっておりますので、こういうものを持ち帰られて、また会社の方で参考にされるとよいのではないかと思います。

私からのお話はこれで終わりです。ありがとうございました。

(講演1 終了)

## 【講演2】

### 「職場におけるマタハラ等の防止について」

金井 陽子（京都労働局 雇用環境・均等室長）

## 【はじめに】

### ○講師

皆さん、こんにちは。御紹介いただきました京都労働局雇用環境・均等室長の金井と申します。皆様方には、日頃から労働行政の推進に御理解、御協力いただいておりますことを厚くお礼申し上げます。

さて、少子高齢化が急速に進んでおります中で、労働者の方が、子育てや介護をしながら働き続けられるようにするための環境整備ということが国の重要課題となっているところでございますが、現状はどうかと言いますと、1人目のお子さんの出産を機に、6割近くの女性が退職しておられまして、また、家族の介護による離職者の方が、年間9万5,000人にも上っている状況でございます。さらに、いわゆるマタニティハラスメントやパタニティハラスメント、これは妊娠・出産や育児休業などを理由とする嫌がらせのことを言いますけれども、女性が受けるものをマタハラ、男性が受けるものをパタハラと言っておりますが、そういった問題が、新聞やテレビ等でクローズアップされるなど、大きな社会問題になっているところでございます。

こういった状況を踏まえまして今年の3月に、仕事と介護の両立支援に係る法律制度をよりいっそう充実させるという観点から、育児介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正が行われまして、平成29年1月1日から施行されることとなっております。

本日は、今回の改正によりまして、新たに事業主の義務とされることとなった職場におけるマタニティハラスメント等の防止対策の措置について御説明をさせていただきます。

## 【講演】

### ○講師

まず、横長の資料を開いていただいて、1ページ目の所に、今回の法改正の概要が書いてあります。一番上の所に書いてありますように、今回の改正の目的は、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女共に離職することなく働き続けることができるように、仕事と家庭が両立できる雇用環境の整備をするということです。

改正の大きな柱は三つあります。

一つ目は介護離職を防止して、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備ということで、項目としては、介護休業の分割取得ができるようにする。対象家族1人について3回、通算93日までとする。介護休暇について、半日単位で取得できるようにする。それから介護のための勤務時間の短縮等の措置。これは、

これまで介護休業と通算して93日としていましたが、介護休業との通算を廃止しまして、3年間の間で2回以上利用できるようにする。それから所定外労働、残業免除の制度の新設、有期契約労働者の介護休業取得要件の緩和となっております。

二つ目の柱は、多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度の整備ということで、こちらの内容は、子どもの看護休暇を半日単位で取得できるようにする。それから有期契約労働者の方の育児休業取得要件の緩和、それから育児休業の対象となる子の範囲の拡大をしております。

三つ目は、妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備ということで、これが本日のテーマですが、具体的には、職場での上司や同僚からの、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせの防止対策を事業主に義務付けることとなっております。

次に、2ページを御覧ください。現行の法律では、妊娠・出産したことや産前・産後休業や育児休業・介護休業などの法に基づく制度の取得等を理由として、解雇その他の不利益取扱いを行うことは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されております。

次のページを御覧ください。法律で禁止されてはいますが、全国の労働局雇用均等室に寄せられた、こういった不利益取扱いに関する相談件数。これは、労働者からの相談件数だけを挙げておりますので、友人や御家族の方なども含めると相談件数はもっとあります。労働者からの相談件数は、平成26年度は、全国で3,591件に上っております。私どもの京都労働局にも、年間100件を超える相談が寄せられておりまして、相談内容を見ますと、解雇や退職の勧奨・強要、有期契約の方の雇い止め、またパートへの身分変更といったような労働者が職を失う可能性のあるような深刻なものが多い状況ですが、上司や同僚の方からの心ない発言で、いつらくなって退職せざるを得なかったという相談もあります。

そういうことから今般、さらに、企業内での不利益取扱いの防止対策を強化していただくために、職場での上司・同僚によるハラスメント防止のために、必要な措置を事業主に講じていただくということが、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に新たに盛り込まれたところでございます。

資料に、平成29年1月1日からは上記に加えてとあるのですが、男女雇用機会均等法第11条の2という項目が新たに盛り込まれまして、これに基づいて、女性労働者を対象とした妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を講じていただくということと、育児・介護休業法第25条に基づいて、こちらは男女の労働者が対象になりますが、育児休業・介護休業に関するハラスメントの防止措置、この両方を講じていただくということになりました。

事業主が講ずべき措置の具体的な内容は、法に基づく指針に定められているのですが、まず、防止対策の対象となるハラスメントとはどういうものかというのが、この資料の裏側の一番最後のページの所を書いてあります。防止措置の対象となるハラスメントの定義は指針で定められていますが、指針では下記の二つの型が示されています。二つの類型があり、一つ目が「制度等の利用への嫌がらせ型」というもので、制度等の利用を理由に、解雇や不利益取扱いを示唆する言動。例えば、産前休業を取りたいと上司に相談したら、「休みを取るなら辞めてもらう。」と言われたケースです。

制度等の理由を阻害する言動ということで、例えば、男性労働者が、「育児休業を取りたいんですけど。」と上司に相談したら、上司が「男のくせに育児休業なんてあり得ない。」と言われたので取得を諦めざるを得なかったといったものがこれに当たります。例えば、この労働者が育児休業取得を申し出た場合に、上司が個人的に申出を取り下げるように言う場合は、これはハラスメントに当たりますが、事業主として申出を取り下げさせる、取得を認めないという場合は、これは先ほど説明しました育児・介護休業法に基づく不利益取扱いで法違反ということになります。ここで、上司が個人的に言ったことか、それとも会社としてしたことかというところがハラスメントになるか、法違反になるかというところの違いがございます。

それから、制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動ということで、例えば、育児のために短時間勤務をしていたら同僚から、「あなたが早く帰るせいで周りのみんなが迷惑している。」ということを何度も言われて、精神的苦痛を感じているといったようなことが、これに当たります。

それから次は、「状態への嫌がらせ型」というもので、妊娠・出産等を理由に解雇その他の不利益取扱いを示唆する言動。例えば、上司に妊娠を報告したところ、「他の人を雇うので、早めに辞めてもらうしかない。」と言われたなどです。それから、妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動。例えば、上司とか同僚から「こんな忙しいときに妊娠するなんてみんなが迷惑する。」と何度も言われて、就業意欲が低下するといったようなことが、これに当たります。

なお、業務分担とか安全配慮の観点から客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動については、ハラスメントには該当しないという整理をしております。例えば、業務の状況を考えて上司が、「次の妊産婦検診の日は、この日は避けてほしいけど、調整できるかなあ。」と確認するとか、長時間労働をしている妊婦の方に対して、「妊婦には負担が大きいだろうから、業務分担の見直しをして、あなたの仕事を軽くしようと思うけど、どうかな。」というような配慮に基づく言動という場合には、業務上の必要性に基づく言動でハラスメントに当たらないということになります。ただし、これも労働者の意向を酌まずに一方的にこれを強

要するとハラスメントになりますので、御留意いただきたいと思います。

では、具体的に防止のために何ををしていただくか。大きな柱としては五つありまして、一つ目は、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発。二つ目は、相談体制の整備。三つ目は、職場におけるハラスメントが起こってしまった場合の事後の迅速かつ適切な対応。それから四つ目は、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置という項目で、これはセクハラ防止対策にはない項目でございます。それから五つ目は、それらに合わせて講ずべき措置というものになっておりまして、細かい項目で言いますと、1 から 11 までの項目、これを全て実施していただかないといけません。

一つ目、方針の明確化、周知・啓発については、ハラスメントの定義、何がハラスメントに当たるのかということを確認にさせていただいて、こういったことが、ハラスメントの発生の原因や背景となり得るのかということも合わせて説明したうえで、ハラスメントを起こさない、許さないという会社の方針を明確化して、皆さんに周知・啓発していただくことです。

これは、やはりハラスメントが起こる背景には、法に基づいて育児休業とか短時間勤務などが利用できるということの、職場内での周知が不十分であることが原因になっているということもあります。上司とか周りの同僚の方などの理解が得られるようにするために、本人だけではなくて全労働者に、「こういう制度があって利用できる。」と周知していただくこととしているものです。

それから二つ目、こうしたハラスメント行為者に対しては、厳正に対処するという方針と、具体的にどんな対処をするのかということ、就業規則の服務規定や懲戒規定などに盛り込んでいただいて、周知・啓発をしていくということ。

それから3番目、4番目は、こういうハラスメントに関する相談窓口をあらかじめ決めて、それを周知していただくとともに、相談窓口の方が適切に対応できるようにするということ。

それから、こういったハラスメントが、現実に生じている場合だけではなく、発生の可能性がある場合や、定義に照らして、このハラスメントに該当するか否かというような場合も含めて、広く相談に対応するということ。

望ましい取組としては、このマタニティハラスメント等は、セクハラとかパワハラと一緒に起こるという場合がありますので、窓口を一本化していただいて、あらゆるハラスメントに対して一元的に対応できるような体制整備にさせていただくことが望ましいということ、指針でお示しております。

それから、次の5番目からは、こういう防止対策を取っていただいても、不幸にしてハラスメントが起こってしまった場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実確認ができた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うということ。この中には、メンタルケアということも含まれております。それから、行為者に対する措置も、これは就業規則とか懲戒規定等に応じて適正に行うということ。

それから、8番目は、またこういうことが起こらないように、再発防止に向けた措置を講ずるということです。ハラスメントを受けたという相談があつて、事実確認をしたところ、当事者の主張が食い違っていて本当にあったかどうか、会社としては判断できなかったという場合もあるかもしれません。やはりそこには、そういう相談に至った何か原因があると言えますので、そこは否定しているから白ということではなく、グレーという判断をしたうえで、こういうことがまた起こらないように、きちんと会社の方針を再度周知していくという形で、再発防止の取組をしていただきたいと思います。

それから9番目は、原因や背景となる要因を解消するための措置。業務体制の整備など事業主や妊娠等をした労働者、その他の労働者の実情に応じて必要な措置を講ずるということですが、これは、妊娠したり産休や育休、介護休業などを取る労働者が出た場合に、周りの方の業務負担が重くなるということによって、ハラスメントが起こるというケースがありますので、そういうことがないように、業務体制の整備など必要な措置を講じていただくこととしたものです。

具体的な取組の例として、指針で示されているのは、妊娠した労働者等の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うということ。それから業務の点検を行って効率化などを行うということ。それから望ましい取組の所に書いてありますが、妊娠等した労働者の側においても、制度等についての知識を持たせたり、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら、自身の体調に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持たせるように、周知・啓発を行うということが望ましいとしております。

一つ、私ども労働局に寄せられた相談事例を御紹介します。

看護師として病院で働いていた女性から、妊娠中に、つわりがひどくて急に休むということが何度か続いたところ、看護師長から「急に休まれると困る。あなたのせいで、みんな迷惑している。」と大変厳しい口調で言われたので、これは退職勧奨を受けていると思って辞めざるを得なかった。辞めた後でもやはり納得できないので、「今後こういうことがないように病院を指導してほしい。」と、私どもに相談がありました。病院の人事労務担当者の方に連絡を取って事情をお聞きしましたら、「いやいや、病院としては人手不足なので、妊娠しても出産しても産休・育休を取って働き続けてほしいと思っているんです。そのために制度の周知もしっかりやっています。だから、退職勧奨なんてとんでもないです。」と言われたのですが、看護師長さんに話を聞いていただきましたら、「退職勧奨したつもりは全くなかったと。ただ、単に職場が大変だということを伝えたかった。つわりで休むのは仕方ないことですが、休んだ翌日に、周りの人に対する、「すみませんでした。」という言葉もないし、申し訳ないという態度が全く見られなかったの、つい厳しい口調で言ってしまった。」ということだったので、病院では、今後はそういった言動に気を付けるように師長に注意したということでした。

た。このケースでマタハラが起こった原因に、コミュニケーション不足ということが一つあります。本人の態度にも問題があったのではということなんです。

それから業務体制の不備。これ、職場が大変という言葉が出ていますので、この二つのことが原因にあって、これがいずれも、正に今回の改正で取組をお願いしている事項なんです。当然の権利ということで周りの人に対する気遣いをしないとか、例えば、引き継ぎもきちんとしなくて休みに入ってしまうということでは、周囲とのあつれきが生じてハラスメントが起こる要因にもなりますし、うまくコミュニケーションを取りながら、お互い助け合うという気持ちで、休む本人にも、できる範囲の業務をきちんとこなすという意識を持ってもらうということが、大切であると言えます。

また業務体制の整備については、こういう方が出たときの一時的な対応にとどまらずに、日頃から労働者の方が、色々な業務をこなせるようにすることや、業務マニュアルをきちんと作っておくということで、誰かがこういう育児とか介護の理由ではなくても、誰かが急に休んだときに、カバーできるような体制にしておくことが、危機管理としても重要でありますし、皆さんが年休を取りやすくすることなどにもつながりますし、お互いに助け合うというチームワークの向上にもつながると言えますので、こういう何かあったときに休んでも困らないような体制づくりということにも取り組んでいただければと思います。

それぞれの項目についての具体的な取組例については、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく指針で示されておりますので、参考にさせていただきたいと思います。

男女雇用機会均等法に基づく指針については、先ほどの横長の資料の6ページ以降に指針そのものを掲載しておりますので、御参考にいただければと思います。

今日、大変申し訳ないのですが、ページ数の都合で、育児・介護休業法に基づく指針は掲載しておりませんので、そちらは厚生労働省のホームページ、又は京都労働局のホームページに掲載しているものを御覧いただければと思います。

それからもう一点、この横長の資料の方の18ページ、最後の所を御覧ください。先ほど、森田先生の御説明の中でも少し触れられていましたが、セクハラ防止対策の指針について、今回の改正で追記された部分があります。下の方の囲みの所の2の(1)の所の下線が引いてある部分です。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも本指針の対象となるものであるということで、この性的指向というのは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかということです。性自認とは、性別に対する自己意識ということで、これまでもLGBTの方々に対するセクハラも、防止対策の対象となる法解釈をしてきたのですが、それをより明確化するために、今回、指針に追記した

ものでございます。

改正法の施行期日は、先ほども言いましたように、平成29年1月1日となっておりますので、皆様方におかれましては、それまでの間に就業規則の育児・介護休業規定の見直しや、ハラスメント防止対策についての体制整備の準備を進めていただきますようお願い申し上げます。

御不明の点につきましては、お気軽に京都労働局の雇用均等室にお問い合わせください。また、就業規則の規定例を、これは厚生労働省と京都労働局のホームページに掲載しております。また、改定案を作成された場合の点検サービスも行っておりますので、そちらも御利用いただければと思います。

最後になりますが、男性も女性も育児や介護をしながら安心して仕事に打ち込める環境を整えていただくということは、労働者一人一人の方のモチベーションの向上や、生産性・創造性の向上につながり、これは労働者の方にとっても企業経営にとってもプラスになることだと言えますので、皆様方におかれましては、こういったハラスメントが起こらない、そして、様々な制度が利用しやすい職場環境作りに、積極的にお取り組みいただきますようお願いしまして、私の説明を終わらせていただきます。

御清聴、ありがとうございました。

(講演2終了)